

PERLINDUNGAN HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UU NO.6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

¹Ayu Anggi Deviona, ²Sriono, ³Nimrot Siahaan.

Email : ¹ayuanggo@gmail.com, ²Sriono.mkn@gmail.com, ³nimrotsiahaan4@gmail.com

Univeritas Labuhanbatu Fakultas Hukum

Abstrak

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan fundamental dalam pengaturan ketenagakerjaan, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja, memberikan kepastian hukum bagi perusahaan, serta mempermudah rekrutmen pekerja sementara dalam era globalisasi ekonomi. Di sisi lain, kebijakan ini menuai berbagai pandangan terkait perlindungan hak-hak pekerja PKWT, khususnya dalam hal jaminan sosial, kompensasi akhir kontrak, serta stabilitas kerja jangka panjang. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana perlindungan hukum yang dihadirkan UU Cipta Kerja mampu memenuhi hak-hak dasar pekerja PKWT, serta mengidentifikasi tantangan yang mungkin dihadapi dalam penerapan aturan ini di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Pembahasan berfokus pada pasal-pasal dalam UU Cipta Kerja yang mengatur PKWT, termasuk ketentuan batas waktu kontrak, hak kompensasi, dan prosedur penyelesaian sengketa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun UU Cipta Kerja telah memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas bagi pekerja PKWT, terdapat beberapa kekosongan hukum dalam pelaksanaan yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja. Selain itu, beberapa ketentuan seperti durasi maksimum PKWT dinilai belum sepenuhnya memberikan jaminan stabilitas kerja bagi pekerja. Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan peningkatan pengawasan dalam implementasi aturan PKWT dan penyempurnaan regulasi guna menciptakan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja.

Kata Kunci: *PKWT, perlindungan hukum, UU Cipta Kerja, hubungan kerja, ketenagakerjaan*

1. Pendahuluan

Perekonomian Indonesia terus berkembang dan menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal daya saing tenaga kerja dan iklim investasi. Untuk merespon dinamika tersebut, pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian direvisi menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023. Salah satu tujuan utama dari undang-undang ini adalah menciptakan fleksibilitas dan kemudahan dalam regulasi ketenagakerjaan guna mendorong peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja baru. Dengan diberlakukannya undang-undang ini, diharapkan iklim investasi di Indonesia menjadi lebih kompetitif, sekaligus mengatasi permasalahan pengangguran dan ketimpangan ekonomi.

Salah satu perubahan signifikan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja adalah pengaturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT, sebagai bentuk perjanjian kerja yang bersifat kontrak, memiliki peran penting dalam memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dan pekerja, terutama dalam menghadapi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau proyek tertentu. UU Cipta Kerja memberikan pembaruan dalam pengaturan PKWT, termasuk mengenai durasi kontrak, hak-hak pekerja, mekanisme penyelesaian sengketa, dan ketentuan tentang kompensasi setelah berakhirnya kontrak. Namun, meskipun UU ini dimaksudkan untuk memperkuat iklim usaha dan memberikan perlindungan bagi pekerja, penerapannya masih menuai berbagai pandangan dan kritik dari kalangan akademisi, praktisi hukum, serta pekerja itu sendiri.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menjadi salah satu isu penting yang perlu dikaji lebih mendalam. Perubahan regulasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas perlindungan hak-hak pekerja, khususnya dalam hal kompensasi, jaminan sosial, dan kondisi kerja. Beberapa pihak menyatakan kekhawatiran bahwa ketentuan dalam UU Cipta Kerja dapat membuka celah bagi perusahaan untuk mengeksploitasi pekerja kontrak, mengingat fleksibilitas yang diberikan lebih besar dibandingkan aturan sebelumnya. Di sisi lain, pemerintah dan pihak pengusaha berpendapat bahwa fleksibilitas ini diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing usaha, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja yang lebih luas.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini akan mengkaji secara komprehensif pasal-pasal yang mengatur PKWT, mengevaluasi kelebihan dan kelemahan dari regulasi yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk menyempurnakan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak UU Cipta Kerja terhadap kondisi kerja para pekerja kontrak dan keseimbangan antara fleksibilitas usaha dengan hak-hak dasar pekerja.

2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan apa perbedaan mendasar dibandingkan regulasi sebelumnya?
2. Sejauh mana UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT, khususnya terkait hak-hak seperti kompensasi, jaminan sosial, dan ketentuan perpanjangan atau pengakhiran kontrak?
3. Apa saja tantangan dan potensi permasalahan yang muncul dalam implementasi perlindungan hukum bagi pekerja PKWT berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023, baik dari sisi pekerja maupun pengusaha?

4. Bagaimana langkah-langkah yang perlu diambil untuk menyempurnakan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT guna mencapai keseimbangan antara fleksibilitas hubungan kerja dengan jaminan hak-hak pekerja?

3. Landasan Teori

Landasan teori ini memberikan kerangka konseptual yang digunakan dalam menganalisis pengaturan dan perlindungan hukum PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja, serta kaitannya dengan teori perlindungan hukum dan fleksibilitas ketenagakerjaan.

PKWT merupakan bentuk perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu tertentu atau berdasarkan penyelesaian pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang juga diperbarui oleh UU No. 6 Tahun 2023, PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek tertentu, bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau berkelanjutan. Pekerja PKWT biasanya dipekerjakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh kontrak atau hingga suatu proyek selesai. PKWT memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara, tetapi pada sisi lain seringkali terbatas dalam memberikan jaminan stabilitas kerja bagi pekerja.

a. Perlindungan Hukum dalam PKWT

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT mencakup hak-hak dasar pekerja, seperti upah, jaminan sosial, perlakuan yang adil, dan kompensasi saat kontrak berakhir. UU No. 6 Tahun 2023 memberikan ketentuan terkait kompensasi bagi pekerja PKWT yang kontraknya berakhir, yang sebelumnya belum diatur secara jelas. Menurut Pasal 61A UU Cipta Kerja, pekerja PKWT berhak atas kompensasi sesuai masa kerja mereka. Perlindungan ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, meskipun kontraknya bersifat sementara, dan memberikan rasa keadilan bagi pekerja kontrak.

b. Perbedaan PKWT dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

PKWT berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya berkelanjutan dan tidak dibatasi oleh waktu. Dalam PKWTT, pekerja memiliki hak-hak yang lebih stabil, termasuk hak atas pesangon dan perlindungan yang lebih kuat. Sebaliknya, PKWT bersifat lebih fleksibel bagi pengusaha tetapi terbatas dalam stabilitas pekerjaan dan jaminan hak-hak jangka panjang bagi pekerja. Dalam UU Cipta Kerja, pembatasan durasi PKWT juga diperbarui agar dapat diperpanjang sesuai kebutuhan, meskipun ketentuan ini masih menjadi kontroversi dalam praktik.

c. Pengaturan PKWT dalam UU Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023)

UU Cipta Kerja memperkenalkan perubahan penting terkait PKWT. Di antaranya adalah mengenai pembatasan waktu kontrak, kompensasi akhir kontrak, dan fleksibilitas yang lebih besar dalam perpanjangan kontrak. Pasal-pasal dalam UU ini memberikan pengusaha keleluasaan dalam mengatur hubungan kerja jangka pendek, dengan tetap memberikan

kompensasi akhir kontrak bagi pekerja PKWT. Namun, UU ini juga berpotensi membuka peluang bagi perusahaan untuk terus memperbarui kontrak tanpa mengubah status pekerja menjadi PKWTT, sehingga hak pekerja dalam hal stabilitas kerja jangka panjang dapat berkurang.

d. Teori Perlindungan Hukum

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, teori perlindungan hukum menekankan pentingnya negara dalam menjamin hak-hak dasar pekerja agar tidak dirugikan oleh hubungan kerja yang tidak setara. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum mencakup segala upaya yang dilakukan untuk menjaga hak asasi manusia dari tindakan sewenang-wenang. Dalam UU Cipta Kerja, prinsip perlindungan hukum diterapkan dengan memberikan hak kompensasi, batas waktu kontrak yang jelas, serta ketentuan mengenai jaminan sosial. Namun, penerapan teori ini masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal pengawasan dan penerapan ketentuan yang adil bagi pekerja PKWT.

e. Fleksibilitas Ketenagakerjaan

Fleksibilitas dalam pengaturan tenaga kerja, termasuk PKWT, merupakan respons terhadap kebutuhan perusahaan untuk lebih dinamis dalam menghadapi persaingan global. Teori fleksibilitas ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan jangka pendek atau proyek tertentu. Dalam UU Cipta Kerja, fleksibilitas ini diterapkan melalui kebijakan PKWT yang memungkinkan kontrak jangka pendek dan perpanjangan kontrak sesuai kebutuhan. Namun, konsep fleksibilitas ini sering kali bertentangan dengan perlindungan pekerja, yang membutuhkan stabilitas dan kepastian kerja. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara fleksibilitas dan perlindungan hak pekerja agar kebijakan ini dapat diterima oleh kedua belah pihak.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu metode yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum tertulis, terutama peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik perlindungan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pendekatan yuridis normatif bertujuan untuk memahami dan menganalisis ketentuan hukum dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terutama pasal-pasal yang mengatur hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dalam PKWT.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (Statute Approach)

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah dan menganalisis peraturan perundang-undangan terkait PKWT dalam UU Cipta Kerja dan peraturan ketenagakerjaan lainnya yang relevan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan pendekatan ini, penelitian berfokus pada pasal-pasal spesifik dalam UU Cipta Kerja yang

mengalami perubahan, serta membandingkan perbedaannya dengan ketentuan sebelumnya.

2. Pendekatan Konseptual (Conceptual Approach)

Pendekatan konseptual digunakan untuk memahami konsep dasar perlindungan hukum dalam ketenagakerjaan, khususnya yang berlaku bagi pekerja PKWT. Pendekatan ini melibatkan analisis teori-teori perlindungan hukum dan fleksibilitas ketenagakerjaan, termasuk perspektif dari para ahli hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja kontrak dan stabilitas kerja

3. Pendekatan Perbandingan (Comparative Approach)

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan secara terbatas untuk melihat regulasi PKWT di negara lain yang memiliki karakteristik ketenagakerjaan serupa dengan Indonesia. Hal ini dilakukan untuk memperoleh wawasan mengenai bagaimana perlindungan pekerja PKWT diterapkan di yurisdiksi lain dan apakah ada praktik terbaik yang dapat diadopsi untuk memperkuat perlindungan pekerja PKWT di Indonesia

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research). Sumber data utama berasal dari bahan hukum primer seperti UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan peraturan perundang-undangan terkait lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan bahan hukum sekunder seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan perlindungan pekerja PKWT

5. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan menganalisis dan mendeskripsikan ketentuan hukum yang berlaku, serta mengevaluasi implementasi perlindungan hukum bagi pekerja PKWT dalam UU Cipta Kerja. Data yang diperoleh dianalisis untuk menilai apakah regulasi yang ada telah efektif melindungi hak-hak pekerja PKWT, serta mengidentifikasi potensi kelemahan atau kekurangan yang perlu diperbaiki

5. Hasil dan Pembahasan

Analisis ini menunjukkan bahwa meskipun UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memperkenalkan perlindungan dasar bagi pekerja PKWT, ada tantangan dalam implementasinya yang perlu diperhatikan agar dapat memberikan keseimbangan yang adil antara fleksibilitas ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja disusun dengan tujuan utama untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, fleksibel, dan adaptif terhadap kebutuhan ekonomi global yang dinamis. UU ini mereformasi banyak sektor hukum, termasuk sektor ketenagakerjaan, dengan harapan mampu meningkatkan daya saing tenaga kerja dan membuka lebih banyak lapangan kerja di Indonesia. Reformasi yang dibawa UU Cipta Kerja, khususnya dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT),

bertujuan untuk memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pengusaha, sambil tetap mempertahankan perlindungan minimum bagi pekerja.

UU No. 6 Tahun 2023 membawa beberapa perubahan penting dalam PKWT, antara lain:

- **Batas Waktu PKWT:** UU ini mengatur bahwa kontrak PKWT dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, selama memenuhi batas waktu maksimal yang ditentukan oleh peraturan pemerintah terkait. Fleksibilitas dalam durasi ini memungkinkan perusahaan untuk lebih menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan proyek atau pekerjaan sementara.
- **Kompensasi Akhir Kontrak:** UU Cipta Kerja memberikan hak kompensasi bagi pekerja PKWT yang kontraknya berakhir, sesuai dengan masa kerja yang telah dijalani. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan rasa keadilan dan penghargaan bagi pekerja yang masa kerjanya berakhir, meskipun sifat pekerjaannya sementara.
- **Jaminan Sosial dan Hak Dasar Pekerja:** UU No. 6 Tahun 2023 tetap memberikan hak atas jaminan sosial, seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, bagi pekerja PKWT. Meskipun PKWT bersifat sementara, pemerintah menekankan pentingnya hak jaminan sosial agar pekerja mendapatkan perlindungan dari risiko kesehatan dan kecelakaan kerja.

Kelebihan UU No. 6 Tahun 2023 dalam Perlindungan Pekerja PKWT

□ **Fleksibilitas bagi Pengusaha:** UU Cipta Kerja memberikan kelonggaran bagi pengusaha dalam mengatur durasi dan fleksibilitas PKWT, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan proyek jangka pendek atau musiman.

□ **Pemberian Kompensasi yang Lebih Jelas:** Ketentuan kompensasi bagi pekerja PKWT setelah berakhirnya kontrak merupakan bentuk perlindungan hukum yang signifikan, karena pekerja PKWT berhak menerima penghargaan finansial meskipun kontraknya tidak berlanjut.

□ **Jaminan Perlindungan Sosial:** Meskipun kontraknya bersifat sementara, hak atas jaminan sosial tetap diberikan kepada pekerja PKWT. Hal ini menunjukkan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan minimum yang tetap kepada pekerja kontrak.

Secara keseluruhan, UU No. 6 Tahun 2023 berupaya mencapai keseimbangan antara fleksibilitas kerja bagi pengusaha dengan perlindungan dasar bagi pekerja. Namun, dalam praktiknya, penerapan fleksibilitas tanpa pengawasan yang memadai dapat menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja PKWT yang tidak mendapatkan kesempatan untuk menjadi pekerja tetap. Pengaturan mengenai hak kompensasi, meskipun penting, masih dinilai belum memadai untuk memberikan perlindungan jangka panjang bagi pekerja PKWT.

Berdasarkan analisis terhadap ketentuan dalam UU No. 6 Tahun 2023, beberapa rekomendasi untuk penyempurnaan perlindungan hukum bagi pekerja PKWT adalah sebagai berikut:

- **Pengawasan yang Ketat:** Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan dalam implementasi PKWT, khususnya dalam hal perpanjangan kontrak dan pemberian kompensasi yang adil.

- **Pengaturan Jangka Waktu Kontrak yang Lebih Terbatas:** Mengatur batas maksimum jumlah perpanjangan kontrak bagi PKWT agar pekerja yang telah memenuhi syarat tertentu dapat diangkat menjadi pekerja tetap.
- **Peningkatan Akses Pelatihan dan Pengembangan Karier:** Diperlukan program pelatihan bagi pekerja PKWT untuk membantu mereka meningkatkan keterampilan, sehingga dapat memiliki peluang yang lebih baik untuk beralih ke pekerjaan yang lebih stabil.

Contoh Kasus: Kasus Pengakhiran PKWT Tanpa Kompensasi di Perusahaan Ritel XYZ

Latar Belakang Kasus :

Perusahaan ritel XYZ mempekerjakan karyawan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama satu tahun dengan opsi perpanjangan hingga dua tahun. Salah satu pekerja, Budi, dipekerjakan sebagai staf logistik dengan kontrak PKWT selama satu tahun. Setelah kontrak pertama berakhir, perusahaan memutuskan untuk tidak memperpanjang kontrak tersebut tanpa memberikan kompensasi.

Permasalahan yang Muncul :

Budi merasa dirugikan karena tidak menerima kompensasi setelah kontrak berakhir. Padahal, berdasarkan Pasal 61A UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, pekerja PKWT yang masa kontraknya berakhir berhak atas kompensasi yang dihitung berdasarkan lama waktu kerja. Budi kemudian melaporkan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja setempat, menuntut hak kompensasi tersebut.

Analisis Kasus Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023

1. Hak Kompensasi Pekerja PKWT

Berdasarkan Pasal 61A UU No. 6 Tahun 2023, pekerja dengan PKWT yang masa kontraknya berakhir berhak atas kompensasi sesuai dengan masa kerja. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai penghargaan atas masa kerja yang telah dijalani oleh pekerja, walaupun kontraknya bersifat sementara. Dalam kasus ini, perusahaan ritel XYZ seharusnya memberikan kompensasi kepada Budi sesuai masa kerjanya selama satu tahun, namun mereka tidak memenuhi ketentuan tersebut.

2. Kewajiban Perusahaan dalam Implementasi UU Cipta Kerja

UU No. 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas lebih besar kepada pengusaha dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu. Namun, hak-hak pekerja PKWT harus tetap dihormati, termasuk dalam hal pemberian kompensasi saat kontrak berakhir. Keputusan perusahaan XYZ untuk tidak memberikan kompensasi bertentangan dengan prinsip perlindungan hukum dalam UU Cipta Kerja dan merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja yang diatur dalam undang-undang tersebut.

3. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Penyelesaian Sengketa

Dalam hal terjadi perselisihan terkait hak kompensasi, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting dalam menengahi dan memberikan penjelasan terkait ketentuan UU Cipta Kerja. Berdasarkan laporan Budi, Dinas Tenaga Kerja dapat memediasi antara Budi dan perusahaan XYZ untuk mencapai kesepakatan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Jika perusahaan tetap menolak membayar kompensasi, kasus ini dapat dilanjutkan ke persidangan hubungan industrial untuk penyelesaian lebih lanjut.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kasus ini menunjukkan bahwa meskipun UU No. 6 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas dalam pengaturan PKWT, perusahaan tetap harus mematuhi hak-hak dasar pekerja, termasuk pemberian kompensasi di akhir kontrak. Dinas Tenaga Kerja diharapkan berperan aktif dalam mengawasi implementasi UU Cipta Kerja, khususnya terkait hak kompensasi pekerja PKWT. Perusahaan juga perlu meningkatkan pemahaman dan kesadaran hukum terkait hak-hak pekerja agar sengketa semacam ini dapat dihindari.

UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha dalam mengelola tenaga kerja. Dengan adanya ketentuan yang lebih jelas mengenai PKWT, pengusaha dapat lebih mudah menyesuaikan jumlah karyawan dengan kebutuhan operasional mereka. Ini sangat penting, terutama dalam industri yang memiliki permintaan musiman atau proyek jangka pendek, di mana pengusaha dapat mempekerjakan karyawan dengan PKWT tanpa harus terikat oleh kontrak jangka Panjang. UU Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi pengusaha dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja PKWT. Jika kebutuhan tenaga kerja berkurang, pengusaha dapat dengan mudah mengakhiri kontrak tanpa harus melalui proses yang rumit seperti yang berlaku untuk pekerja tetap. Hal ini dapat mengurangi risiko kerugian bagi pengusaha, terutama dalam situasi ekonomi yang tidak menentu.

Dengan adanya UU Cipta Kerja, pengusaha diuntungkan oleh pengaturan yang lebih jelas mengenai durasi dan syarat PKWT. Ketentuan yang lebih terstruktur dalam UU ini membantu pengusaha dalam menyusun kontrak kerja yang memenuhi syarat hukum, sehingga mengurangi risiko sengketa hukum di masa depan. Meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas, pengusaha tetap memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT saat kontrak berakhir. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi pengusaha, terutama bagi UMKM yang mungkin memiliki anggaran terbatas. Mereka perlu memperhitungkan biaya kompensasi dalam rencana keuangan mereka, yang dapat mempengaruhi profitabilitas.

UU Cipta Kerja dapat mempengaruhi hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Dengan adanya perubahan dalam pengaturan PKWT, pengusaha perlu memastikan komunikasi yang baik dengan pekerja untuk menjelaskan perubahan kebijakan dan hak-hak mereka. Hubungan yang baik antara pengusaha dan pekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan produktivitas

6. Kesimpulan

UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membawa perubahan signifikan dalam pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. Bagi pengusaha, undang-undang ini menawarkan fleksibilitas dalam mengelola tenaga kerja, mengurangi kewajiban dan biaya terkait, serta mempermudah proses pemutusan hubungan kerja. Dengan pengaturan yang lebih jelas mengenai durasi dan syarat PKWT, pengusaha dapat lebih efisien dalam menyesuaikan tenaga kerja dengan kebutuhan operasional mereka. Namun, perubahan ini juga menghadirkan tantangan, terutama terkait kewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pekerja PKWT saat kontrak berakhir. Pengusaha, khususnya di sektor UMKM, perlu memperhitungkan biaya kompensasi dalam rencana keuangan mereka agar dapat menghindari potensi sengketa hukum. Selain itu, pengusaha harus tetap memperhatikan hak-hak pekerja agar hubungan industrial tetap harmonis dan produktif.

Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja menciptakan keseimbangan antara kebutuhan fleksibilitas bagi pengusaha dan perlindungan hak-hak dasar bagi pekerja. Keberhasilan implementasi undang-undang ini akan bergantung pada pengawasan yang efektif dari pihak berwenang dan kesadaran hukum yang lebih baik di kalangan pengusaha. Jika kedua aspek ini dapat dipenuhi, maka UU Cipta Kerja dapat menjadi landasan yang kuat untuk meningkatkan daya saing dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia

REFRENSI

Undang-Undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Salinan resmi undang-undang dapat diakses melalui situs web pemerintah atau lembaga legislatif yang menerbitkannya.

Peraturan Pemerintah terkait PKWT

Peraturan Pemerintah yang mengatur pelaksanaan UU Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan ketentuan PKWT, dapat ditemukan di situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan.

Jurnal

Rahmawati, R., & Zulkarnain, Z. (2023). "Dampak Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Pekerja Kontrak." *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 12(1), 45-60.

Munir, A. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika

Pratiwi, L. (2023). "Reformasi Ketenagakerjaan di Indonesia: Tinjauan terhadap UU Cipta Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 21(3), 201-220.

Artikel ini menganalisis reformasi ketenagakerjaan di Indonesia yang diakibatkan oleh UU Cipta Kerja

Sari, R. N. (2023). "Pengaruh UU Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Pekerja di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Masyarakat*, 10(1), 55-70.

Artikel ini membahas bagaimana UU Cipta Kerja berpengaruh terhadap perlindungan hak-hak pekerja, termasuk pekerja dengan PKWT.

Prabowo, D. (2023). "PKWT dalam Perspektif Hukum: Antara Kebijakan dan Implementasi." *Buletin Hukum dan Ketenagakerjaan*, 11(4), 23-35.

Hadjon, P. S. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.

Buku ini memberikan penjelasan mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk analisis terkait UU Cipta Kerja.

Santosa, A. (2023). "Dampak UU Cipta Kerja Terhadap Struktur Pekerjaan di Sektor Ritel." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 78-90.

Penelitian ini membahas secara spesifik dampak UU Cipta Kerja terhadap sektor ritel dan bagaimana PKWT diterapkan