

**PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA PERSEPEKTIF *MAQASHID SYARIAH* AL-SYATIBI**

SKRIPSI

OLEH:

ROSYIDA ALIFATUS ZAHRO

NIM 19220048



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

**PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA PERSEPEKTIF *MAQASHID SYARIAH* AL-SYATIBI**

SKRIPSI

OLEH:

ROSYIDA ALIFATUS ZAHRO

NIM 19220048



PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS SYARIAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK
TERTULIS DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG CIPTA KERJA PERSEPEKTIF *MAQASHID SYARIAH AL-
SYATIBI***

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggung jawabkan. Jika di kemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai persyaratan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 26 Juni 2023

Penulis


Rosyida Alifatus Zahro
NIM 19220048

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Rosyida Alifatus Zahro NIM:
19220048 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS
DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA
KERJA PERSEPEKTIF *MAQASHID SYARIAH* AL-SYATIBI**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-
syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.HI.
NIP. 197408192000031002

Malang, 26 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Adivya Prastian S. SH.,MH.
NIP. 1993042920200121003

BUKTI KONSULTASI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Rosyida Alifatus Zahro

NIM : 19220048

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Aditya Prastian Supriyadi, S.H.,M.H.

Judul Skripsi : Problematika Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Persepektif Maqashid Syariah Al-Syatibi

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	23 Februari 2023	Bab I	
2	28 Februari 2023	Revisi Bab I	
3	2 Maret 2023	Bab II	
4	7 Maret 2023	Revisi Bab II	
5	4 April 2023	Revisi Bab II	
6	6 April 2023	Revisi Seminar Proposal	
7	8 Mei 2023	Bab III	
8	11 Mei 2023	Revisi Bab III	
9	19 Mei 2023	Bab IV	
10	23 Mei 2023	Revisi Bab IV	

Malang, 26 Mei 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dr. Fakhruddin, M.H.I.
NIP.197408192000031002

v

v

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudara Rosyida Alifatus Zahro, NIM 19220048, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

· **PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA PERSEPEKTIF MAQASHID SYARIAH AL-SYATIBI**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Dengan Penguji

1. Dwi Hidayatul Firdaus S.HI., M.SI.
NIP. 198212252015031002


Ketua Penguji

2. Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI,
M.Hum
NIP. 197801302009121002


Sekretaris Penguji

3. Aditya Prastian Supriadi
NIP. 1993042920200121003


Penguji Utama

Malang, 26 Juni 2023


Dekan,
Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003

MOTTO

وما اللذة إلا بعد التعب

“Tidak ada kenikmatan kecuali setelah kepayahan”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahrabbi'l'amin, segala puji syukur atas kehadiran Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul:

“PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA PERSEPEKTIF *MAQASHID SYARIAH AL-SYATIBI* ” dapat

penulis selesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam selalu ter curahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad Saw. yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita semua dalam menjalani kehidupan ini sesuai dengan perintah-Nya. Dengan meneladani beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya. Amin.

Dengan segala pengajaran, pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Prof, Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. H. Noer Yasin, M.HI, selaku Dosen Wali penulis yang telah memberikan bimbingan selama menempuh perkuliahan.
5. Aditya Prastian Supriadi S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing dalam proses penulisan skripsi yang telah membimbing dan memberikan energi yang luar biasa dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terimakasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan dan mohon maaf apabila selama menjadi mahasiswa, penulis sering membuat kesalahan. Semoga diberikan Kesehatan dan umur yang panjang oleh Allah SWT.
6. Segenap Dosen Program Studi Hukum Ekonomi Syariah serta Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan Ilmu kepada penulis, semoga tetap berada dilindungan Allah SWT dan diberikan Kesehatan.
7. Bapak Sumarto dan Ibu Niken Purwaningtyas sebagai Orang Tua penulis yang telah memberikan support dan doa yang tak terhingga kepada penulis. Semoga dilancarkan rezekinya dan diberikan kesehatan & umur panjang oleh Allah SWT.
8. Kakung Djahuri sebagai Kakek penulis yang telah memberikan semangat dan apresiasi dalam proses penulisan skripsi. Semoga diberikan Kesehatan dan umur panjang oleh SWT.
9. M. Abdul Ghofur sebagai Calon Suami penulis yang telah memberikan tenaga dan pemikirannya dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga diberikan rezeki yang melimpah dan diberikan Kesehatan dan umur panjang oleh SWT.

10. Lutfi Azmi sebagai Sahabat penulis yang telah memberikan waktu berharganya untuk menemani dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.

11. Serta teman-teman yang mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Semoga Allah memberikan balasan, pengampunan, dan rahmatnya kepada kita semua, *Amien*

Dengan terselesaikan laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah penulis peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. *Amien*.

Malang, 26 Mei 2023
Penulis,

Rosyida Alifatus Zahro
NIM. 19220048

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi ialah pemindahalihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemahan bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. Termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Arab, sedangkan nama Arab dari bangsa selain Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulis judul buku dalam *footnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi ini.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang ber-standar internasional, nasional maupun ketentuan yang khusus penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas surat keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, tanggal 22 Januari 1998, No. 158/1987 dan 0543. B/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliterasi*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan

ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	Ṡ	Es (Titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	Ḥ	Ha (Titik di atas)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍ	Ḍ	Zet (Titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ya
ص	Ṣad	Ṣ	Es (Titik di Bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (Titik di Bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Titik di Bawah)
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet (Titik di Bawah)
ع	‘Ain	‘.....	Apostrof Terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

Hamzah (Á) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tdana apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”. *Kasroh* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal Pendek		Vokal Panjang		Diftong	
◌َ	A		◌̄		Ay
◌ِ	I		◌̄		Aw
◌ُ	U		◌̄		Ba'

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “i”,

Vokal (a) panjang =	◌̄	Misalnya	قال	Menjadi	Qāla
Vokal (i) panjang =	◌̄	Misalnya	قِيلَ	Menjadi	Qīla
Vokal (u) panjang =	◌̄	Misalnya	دُونِ	Menjadi	Dūna

melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat

diakhirnya. Begitu juga, untuk suara diftong wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong (aw) =		Misalnya	قَوْل	Menjadi	Qawlun
Diftong (ay) =		Misalnya	خَيْر	Menjadi	Khayrun

D. Ta' Marbutah

Ta' marbutah ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi apabila *ta' marbutah* tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-ri-salat li al-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudhaf* dan *mudhaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

E. Kata Sdanang dan Lafdh Al-Jalalah

Kata *sdanang* berupa “al” (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak di awal kalimat, sedangkan “al” dalam lafadz *jalalah* yang berada di tengah-tengah kalimat yang disdanarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

1. Al-Imam al-Bukhariy mengatakan.....
2. Al-Bukhariy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan.....
3. *Billah 'azza wa jalla*

F. Nama dan Kata Arab Terindonesiakan

Pada prinsipnya setiap kata yang berasal dari bahasa Arab harus ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Apabila kata tersebut merupakan nama Arab dari orang Indonesia atau bahasa Arab yang sudah terindonesiakan, tidak perlu ditulis dengan menggunakan sistem transliterasi. Perhatikan contoh berikut:

“.....Abdurrahman Wahid, mantan Presiden RI keempat, dan Amin Rais, mantan Ketua MPR pada masa yang sama, telah melakukan kesepakatan untuk menghapuskan nepotisme, kolusi, dan korupsi dari muka bumi Indonesia, dengan salah satu caranya melalui pengintensifan salat di berbagai kantor pemerintahan, namun....”

Perhatikan penulisan nama “Abdurrahman Wahid”, “Amin Rais” dan kata “salat” ditulis dengan menggunakan tata cara penulisan bahasa Indonesia yang disesuaikan dengan penulisan namanya. Kata-kata tersebut sekaligus berasal dari bahasa Arab, Namun ia berupa nama dari orang Indonesia dan terindonesiakan, untuk itu tidak ditulis dengan cara “Abd Al-Rahman Wahid”, “Amin Rais”, dan bukan ditulis dengan “Shalat.”

DAFTAR ISI

COVER	i
COVER	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
BUKTI KONSULTASI	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR TABEL	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
مستخلص البحث	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Pendekatan Penelitian.....	14
3. Jenis Data.....	14
4. Metode Pengumpulan Data.....	16
5. Metode Pengolahan Data.....	17
G. Penelitian Terdahulu.....	18
H. Sistematika Penulisan	24
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
A. Kerangka Teori	26
1. Teori Negara Hukum	26

2. Teori Perlindungan Hukum	31
3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	33
4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	36
5. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja	39
6. Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi	43
BAB III PEMBAHASAN	46
A. Problematika Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	46
1. Perbandingan Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Undang-Undang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ...	46
2. Kontradiksi Paradigma Negara Hukum Terhadap Problematika Peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja	55
3. Degradasi Perlindungan Hukum Terhadap Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara Tidak Tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.....	75
B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah Al-Syatibi.....	84
BAB IV PENUTUP	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran	99
Daftar Pustaka.....	101
Buku.....	101
Internet/Website.....	109
Peraturan Perundang-Undangan	110
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	43
Tabel 1.2	70
Tabel 1.3	73
Tabel 1.4	77
Tabel 1.5	94

ABSTRAK

Rosyida Alifatus Zahro, 19220048, “**PROBLEMATIKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU SECARA TIDAK TERTULIS DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA PERSEPEKTIF MAQASHID SYARIAH AL-SYATIBI** Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen Pembimbing Aditya Prastian Supriadi, S.H.,M.H

Kata Kunci: PKWT; Maqashid Syariah; Pekerja; Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terkait dengan ketentuan perjanjian kerja dalam hal PKWT yang dibuat secara tidak tertulis perspektif maqashid syariah. Dengan meninjau lebih dalam soal ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja, diharapkan dapat memberikan pemahaman sejauh mana regulasi memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Di sisi lain tinjauan maqashid syariah terkait regulasi tersebut juga dapat memberikan pemahaman bagaimana spirit maqashid syariah termanifestasikan dalam ketentuan tersebut. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif. Pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Pengumpulan data studi dokumen atau bahan pustaka. Metode deskriptif analitis terhadap bahan hukum yang telah diinventarisasi dan metode interpretatif ada penggantian dan penghilangan substansi hingga timpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya yang merugikan pekerja. Inilah yang menjadikan undang-undang Cipta Kerja tidak mampu memberi rasa keadilan bagi rakyat khususnya bagi pekerja/buruh. Undang-undang cipta kerja yang diterbitkan membawa banyak masalah khususnya bagi pekerja atau buruh. Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT seperti inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, keran pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak tertulis dalam pasal 57 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terjadi kekosongan hukum. Yang dimana tidak adanya konsekuensi hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan secara tidak tertulis. Namun, diperkuat dalam pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis dan lisan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dilaksanakan secara tidak tertulis tetap sah

ABSTRACT

Rosyida Alifatus Zahro, 19220048, **"THE PROBLEM OF LEGAL PROTECTION FOR WORKERS FOR CERTAIN TIME WORK AGREEMENTS IS UNWRITTEN IN LAW NUMBER 6 OF 2023 CONCERNING JOB CREATION PERSPECTIVE MAQASHID SYARIAH AL-SYATIBI** Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor Aditya Prastian Supriadi, S.H.,M.H

Keywords: PKWT; Maqashid Sharia; Worker; Job Creation

Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation is related to the provisions of work agreements in terms of PKWT which are made in an unwritten sharia maqashid perspective. By reviewing more deeply the provisions regarding making work agreements, it is expected to provide an understanding of the extent to which regulations provide legal protection for workers. On the other hand, the review of sharia maqashid related to the regulation can also provide an understanding of how the spirit of sharia maqashid is manifested in these provisions. This research is a type of normative legal research. Statute approach and conceptual approach. collection of study data, documents or library materials. The analytical descriptive method of legal material that has been inventoried and the interpretive method there is a replacement and removal of substance to the overlap between one article and another article that harms workers. This is what makes the Job Creation law unable to provide a sense of justice for the people, especially for workers/laborers. The job creation law issued brings many problems, especially for workers or laborers. Vagueness in the provisions regarding PKWT, such as inconsistencies between one article and another, is still problematic, because workers who work on the basis of a certain time work agreement are less legal protection when compared to workers who work on the basis of PKWTT Work for a Certain Time Agreement (PKWT) unwritten in article 57 of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation there is a legal vacuum. Which is where there are no legal consequences if a certain time work agreement is carried out unwritten. However, it is strengthened in article 51 paragraph (1) of the Manpower Law states that the employment agreement is written and oral. Thus, it can be concluded that the Work Agreement for a Certain Time (PKWT) implemented unwritten remains valid

مستخلص البحث

رشيدا أليفةز زاهراء، ١٩٢٢٠٠٤٨ ، "مشاكل الحماية القانونية للعمال فيما يتعلق باتفاقيات العمل غير المكتوبة في القانون رقم 6 لعام 2023 بشأن منظور خلق فرص العمل لمقشد شريعة السياسي أطروحة ، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية مالانج ، مشرفة اديتيا فراستيان سفرياي متخرج ماجستير

الكلمات الرئيسية: PKWT ؛ مقاصد الشريعة. عامل؛ خلق فرص العمل

يرتبط القانون رقم 6 لعام 2023 المتعلق بخلق فرص العمل بأحكام اتفاقيات العمل في حالة PKWT والتي تكون غير مكتوبة من منظور مقاصد الشريعة. من خلال مراجعة أكثر عمقاً للأحكام المتعلقة بعقد اتفاقيات العمل ، من المأمول أن توفر فهماً لمدى توفير اللوائح الحماية القانونية للعمال. من ناحية أخرى ، يمكن لمراجعة شريعة المقاصد المتعلقة بهذه اللوائح أن توفر أيضاً فهماً لكيفية ظهور روح الشريعة المقشدة في هذه الأحكام ، وهذا البحث هو نوع من البحث القانوني المعياري. النهج القانوني (النهج التشريعي) والنهج المفاهيمي (النهج المفاهيمي). وثائق دراسة جمع البيانات أو مواد المكتبة. تتضمن الطريقة الوصفية التحليلية للمواد القانونية التي تم جردها والطريقة التفسيرية استبدال المادة وإغفالها لدرجة وجود تداخل بين مادة وأخرى مما يضر بالعاملين. هذا ما يجعل قانون خلق فرص العمل غير قادر على توفير إحساس بالعدالة للناس ، وخاصة للعمال / العمال. يجلب قانون حقوق النشر للعمل المنشور العديد من المشاكل ، خاصة بالنسبة للعمال أو العمال. لا يزال الغموض في الأحكام المتعلقة بـ PKWT ، مثل عدم الاتساق بين مادة وأخرى ، يمثل مشكلة ، فالعمال الذين يعملون على أساس اتفاقية عمل لفترة معينة يتلقون حماية قانونية أقل مقارنة بالعمال الذين يعملون على أساس اتفاقية عمل PKWTT لفترة معينة (PKWT) غير مكتوبة في المادة 57 من القانون رقم 6 لعام 2023 بشأن خلق فرص العمل ، هناك فراغ قانوني. حيث لا توجد عواقب قانونية إذا لم تتم كتابة اتفاقية العمل لفترة معينة. ومع ذلك ، فقد تم تعزيزه في المادة 51 الفقرة (1) من قانون العمل التي تنص على أن اتفاقيات العمل مكتوبة وشفوية. وبالتالي ، يمكن استنتاج أن اتفاقية العمل لفترة محددة (PKWT) التي تم تنفيذها كتابياً لا تزال ساري

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah penduduk bekerja di Indonesia mencapai 135,30 juta orang pada Agustus 2022. Jumlah tersebut turun 0,23% dibandingkan pada Februari 2022 yang sebanyak 135,61 juta orang.¹ Jumlah pekerja di Indonesia sangat banyak hampir sebagian jumlah penduduk di Indonesia, maka pekerja mempunyai arti penting bagi Indonesia baik pemerintah maupun pengusaha telah disadari bahwa pekerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Dengan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk mencapai kesejahteraan pekerja dibutuhkan dengan adanya kepastian hukum atau kekuatan hukum bagi pekerja di Indonesia. Oleh karena itu pemerintah sebagai pembuat Undang-Undang, dapat turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari iktikad baik yang dapat dilakukan penyedia kerja (pengusaha), guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.²

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 27 ayat (2), menegaskan bahwa pekerjaan dan kehidupan yang layak terdapat hak-hak konstitusional yang

¹ Sarnita Sadya, "Penduduk Bekerja Indonesia Capai 135,30 Juta Pada Agustus 2022", *DataIndonesia.Id*, November 7, 2022, <https://dataIndonesia.id/sektor-riil/detail/penduduk-bekerja-Indonesia-capai-13530-juta-pada-agustus-2022>

² Tenaga kerja merupakan hal yang diperlukan suatu perusahaan pemberi kerja dalam melaksanakan kegiatan ekonominya. Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu, dkk, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja", *Jurnal Interpretasi Hukum Universitas Warmadewa*, Vol 2, No 1 (2021): 159

harus dipenuhi bagi segenap rakyat Indonesia. Penegasan tersebut terdapat kewajiban Negara untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan kepada rakyat untuk memperoleh pekerjaan sekaligus pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”. Maka pekerja adalah setiap orang yang bekerja diberikan atau menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³

Perlindungan hukum sebagai upaya pemenuhan kesejahteraan pekerja memang selalu memprihatinkan. Selain karena struktur kelas sosial dan daya tawar yang berbeda dengan pengusaha,⁴ hal tersebut juga karena supremasi hukum yang dinilai kurang memberikan perlindungan hukum. Seperti pasca diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Pasal 57

³ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa, sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan dasar bagi tenaga kerja. Conie Pania Putri, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Hukum*, 12(1), Universitas Kader Bangsa (2020): 226

⁴ Posisi kaum buruh/pekerja yang selalu di bawah dan tidak memiliki daya tawar yang kuat selalu meyakini ketimpangan, penderitaan akibat eksploitasi dan penghisapan akibat dampak sistem kapitalis yang diperkuat dengan ketergantungan (dependensi) negara berkembang terhadap negara maju sebagai dampak globalisasi yang melahirkan kapitalisme akut disegala aspek kehidupan. Abdillah, Luki Oka Prastio, dan Safaranita Nur Effendi, “Analisis Alienasi Sosial Karl Marx dalam Kebijakan Sistem Pemagangan Nasional Indonesia”, *Jurnal Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung*, 1, no. 2, (Agustus 2021): 52.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang merubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, yaitu menghapus konsekuensi hukum apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tidak tertulis.⁵ Dalam ketentuan tersebut hanya menjelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sedangkan dalam Ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan, terdapat ketentuan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.⁶ Kendati secara hukum, PKWT diharuskan tertulis, namun di sisi lain peraturan tersebut justru menghapus konsekuensi hukum, yang pada akhirnya berimplikasi adanya kekosongan hukum. Berdasarkan hal tersebut, penegakan hukum sebagai upaya perlindungan hukum bagi pekerja justru belum memberikan titik pembaharuan regulasi yang syarat akan perlindungan hukum bagi pekerja dan hal tersebut tentunya berpotensi menghambat dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

Perubahan ketentuan tersebut dapat diartikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa

⁵ Pasal 81 Nomor 13 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2021 tentang Cipta Kerja.

⁶ Pasal 57 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Indonesia dan huruf latin. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, konsekuensi hukum tersebut tidak dikenal lagi di dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). UU Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.

Di sisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) sebagai peraturan pelaksana dari ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja justru mengatur soal PKWT yang dibuat secara tertulis dan tidak tertulis (lisan). Dalam Pasal 2 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tulis atau lisan. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi hukum, karena Perpu Cipta Kerja mensyaratkan PKWT secara tertulis, sedangkan dalam Peraturan Pemerintahnya justru mengatur secara tertulis dan lisan.

Permasalahan lain adalah ketentuan dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat

secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Namun, PKWT yang secara tidak tertulis tidak diatur dalam aturan lanjutan mengenai bagaimana teknis pelaksanaan PKWT tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa Peraturan Pemerintah tersebut masih didapati kekosongan hukum mengenai teknis pelaksanaan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis. Hal tersebut dapat memungkinkan tidak ada jaminan bahwa PKWT yang dibuat secara tidak tertulis benar-benar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tidak ada jaminan perpanjangan kontrak, serta tidak ada jaminan perlindungan hukum atas pemenuhan hak bagi pekerja PKWT yang diatur dalam aturan perundang-undangan.

Dengan dirubahnya Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 mengakibatkan kekosongan hukum terhadap konsekuensi pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara tidak tertulis yang berdampak pada PKWT apabila tetap dilakukan atau dibuat secara tidak tertulis. Rawanya wanprestasi oleh pihak-pihak baik pekerja maupun pengusaha. Dengan tidak terpenuhinya hak pekerja yang mengingat dengan posisi pekerja lebih rentan tidak terpenuhi haknya yang akan berakibat pada tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja.

Dengan adanya kekosongan hukum berarti tidak ada perlindungan hukum secara preventif. Dengan adanya konsekuensi hukum apabila perjanjian PKWT dilakukan secara tidak tertulis kemungkinan akan terjadi sengketa atas dasar perjanjian PKWT tidak tertulis tersebut. Dengan hal tersebut tidak adanya kepastian hukum dalam penegakan hukum seperti halnya pada proses pembuktian.

di Indonesia sendiri memiliki banyak kasus pelanggaran wanprestasi terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mana perjanjian dilakukan dengan bentuk lisan atau tidak tertulis. Kasus yang berkaitan dengan pelanggaran hak bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, beberapa contohnya yaitu:

Kasus Deny Sumargo dengan mantan pacar, mengenai adanya perjanjian secara lisan antara Ditya dengan Denny Sumargo. Menurut Ditya perjanjian lisan tersebut tidak dipenuhi sehingga ditya mengalami kerugian sebesar Rp. 880 juta. Dalam pemeriksaan, kepolisian turut membawa barang bukti tambahan salah satunya bukti transaksi. Kasus ini denny merasa dirugikan sekitar Rp. 700 juta. Selain, itu Ditya juga dituding memanfaatkan nama manajemen Denny Sumargo.

Sejauh ini studi tentang perlindungan hukum dalam hal aturan PKWT cenderung hanya meninjau secara yuridis ketentuan dalam UU Cipta Kerja.⁷ Dalam beberapa studi perlindungan hukum terkait PKWT juga cenderung meninjau ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan hanya meninjau soal soal efektivitas dan implementasinya dalam perusahaan tertentu.⁸ Kedudukan hukum ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja memang memiliki elan vital tersendiri, disamping sebagai usaha negara untuk memberikan kepastian hukum, juga merupakan bentuk intervensi pemerintah dalam membatasi kesewenangan

⁷ Nandang Purnama, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *PAJOU* (*Pakuan Justice Journal Of Law*), 02, no 01 (2021): 74-86; Wulan Afrianti, “Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PASCA Undang-Undang No 11 Tahun 2020”, 5, no. 2 (2021): 57 – 67.

⁸ Rommy Hardyansah, Kesadaran Hukum Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Di Perusahaan Garment (Studi di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang), (Undergraduate thesis, Universitas Brawijaya, 2014). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/111816>; Geraldo Samuel Sengkey, “Perjanjian Waktu tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan”, *Lex Privatum*, 9, no. 6 (2021): 130 – 140.

pengusaha dalam membuat perjanjian kerja dengan pekerja sehingga dapat terpenuhi hak dasar pekerja guna mencapai kesejahteraan.⁹ Urgensitas intervensi pemerintah tersebut, semata-mata harus diorientasikan pada perlindungan hukum untuk mewujudkan kedudukan yang seimbang secara yuridis antara pengusaha dengan pekerja.¹⁰ Dalam narasi hukum Islam, pemenuhan hak terhadap pekerja merupakan unsur yang wajib dipenuhi oleh pengusaha, yang diantaranya adalah wajib memperlakukan pekerja sebagai manusia yang memiliki kehormatan, pemberian upah yang layak, dan penyegearaan pembayaran upah.¹¹ Sebagaimana dalam al-Quran Surat asy-Sura' ayat 183:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

“Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi”

Studi ini hendak melengkapi kekurangan studi-studi sebelumnya dengan meninjau lebih mendalam soal perlindungan terhadap pekerja dalam ketentuan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berdasarkan perspektif *maqashid syariah*. Menurut al-Syathibi bahwa kandungan dari *maqashid syariah* adalah adanya syariah yang ditetapkan demi kemaslahatan manusia di dunia di akhirat.

⁹ Ian Ward, Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward; Penerjemah, Narulita Yusron dan M. Khozim; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong (Bandung: Nusamedia, 2014), 216 -217.

¹⁰ Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Dan Privat,” *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221– 234.

¹¹ Lidia Febrianti R., “Legal Protection of Contract Worker Wages Based on Indoensian Labor Law and Islamic Law”, *COSTING*, 6, no. 1 (2022): 89.

Syariah dibuat untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan jamaah, memelihara aturan serta menyemarakkan dunia dengan segenap saran yang akan menyampaikan kepada jenjang kesempurnaan, kebaikan, budaya, dan peradaban yang mulai, sebab dakwah Islam terorientasikan terwujudnya kehidupan yang *rahamatan lil alamin*. Ajaran Islam yang secara spesifik membahas tentang *maqashid syariah*, mengupayakan adanya kehidupan yang sejahtera dan adil antara umat manusia, sehingga spirit Islam dapat tersalurkan dalam kebijakan-kebijakan publik. Dengan adanya nilai-nilai *maqashid syariah* yang terserap dalam regulasi, menunjukan bahwa syariah berkembang secara kontekstual mengikuti perkembangan zaman yang kian modern ini.¹²

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui lebih dalam bagaimana bentuk perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terkait dengan ketentuan perjanjian kerja dalam hal PKWT yang dibuat secara tidak tertulis perspektif *maqashid syariah*. Dengan meninjau lebih dalam soal ketentuan mengenai pembuatan perjanjian kerja, diharapkan dapat memberikan pemahaman sejauh mana regulasi memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Di sisi lain tinjauan *maqashid syariah* terkait regulasi tersebut juga dapat memberikan pemahaman bagaimana spirit *maqashid syariah* termanifestasikan dalam ketentuan tersebut. Sehingga, diharapkan regulasi yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya sebatas positivis instrumentalis belaka, tetapi substansi hukumnya benar-benar memberikan

¹² Ghofar Shidiq, "Teori *Maqashid Al-Syari'ah* dalam Hukum Islam", *SULTAN AGUNG*, 47, no. (2009): 121.

spirit perlindungan hukum dan juga senada dengan spirit Islam yang berorientasi pada kemaslahatan.

Penelitian ini berpacu pada argumen bawa untuk mewujudkan perlindungan hukum yang benar-benar dapat menjadi payung hukum bagi pekerja, haruslah memperhatikan spirit hukum ketenagakerjaan, yaitu perlakuan tanpa adanya diskriminasi. Seperti halnya dalam konsideran UU Ketenagakerjaan huruf (d) yang menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Selain itu, amanat dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI 1945) bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Adanya kekosongan hukum, dapat menjadi celah bagi pengusaha sehingga memungkinkan menghindari kewajibannya untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja dan justru semakin membuat relasi antar pengusaha dan pekerja timpang, sehingga pengusaha dapat secara leluasa memperlakukan pekerja atas kesewengannya yang pada akhirnya menghambat kesejahteraan pekerja. Senada dengan hal tersebut, pemenuhan hak terhadap pekerja dalam Islam dan memuliakan pekerja juga memiliki urgensi tersendiri, sehingga perlindungan hukum amat sangat diperlukan. Berdasarkan urgensi tersebut, oleh karenanya menarik untuk ditinjau lebih mendalam sebagai isu penelitian dengan judul

“Problematika Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atas Perjanjian Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Perspektif *Maqashid syariah* Al-Syatibi”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana problematika perlindungan hukum bagi pekerja atas Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak Tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana problematika perlindungan hukum bagi pekerja atas Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak Tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif *Maqashid syariah* menurut Al-Syatibi?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis problematika perlindungan hukum atas Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Untuk menganalisis problematika perlindungan hukum atas Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak tertulis dalam dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja perspektif *maqashid syariah* menurut Al-Syatibi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah yang rasional sehingga dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk menemukan konsep-konsep baru dalam rangka mengemukakan konstruksi hukum ketenagakerjaan yang dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja.

2. Manfaat Praktis

Pertama, memberikan informasi kepada masyarakat terkait bentuk perlindungan hukum atas PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dalam Cipta Kerja. *Kedua*, sebagai masukan bagi pemerintah dalam membuat aturan yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu secara lisan. *Ketiga*, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi kajian bagi perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. *Keempat*, dengan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran bagi tenaga kerja terkait perlindungan hukum dalam mengupayakan adanya kehidupan yang sejahtera dan adil, khususnya dalam skup pembahasan mengenai ketentuan PKWT dalam aturan terbaru.

E. Definisi Operasional

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³

2. Pekerja

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁵

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dibuat secara tidak tertulis merupakan hubungan kerja yang dibuat tanpa adanya penandatanganan perjanjian kerja, perjanjian kerja secara lisan cukup dengan pernyataan yang secara bersama disetujui oleh kedua belah pihak dan sebaiknya disaksikan oleh sekurang-kurangnya dua orang saksi.¹⁶

¹³ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung (2000): 54

¹⁴ Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁵ Pasal 1 Ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

¹⁶ Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Desember (2018):10

<http://dx.doi.org/10.31289/iiph.v5i1.1957>

4. Maqashid Syariah

Maqashid Syariah adalah untuk mewujudkan kebaikan sekaligus menghindari keburukan, atau menarik manfaat dan menolak madharat.¹⁷

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum normatif¹⁸, yang mengkaji permasalahan yang diangkat pada penelitian ini menggunakan data-data sekunder (bahan kepustakaan) yang berasal dari peraturan perundang-undangan dan literatur tertulis lainnya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menemukan kebenaran koherensi yaitu meninjau konsistensi ketentuan PKWT secara tidak tertulis dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dengan menyesuaikannya pada norma hukum, prinsip perlindungan hukum serta konsep maqashid syariah dalam pandangan Al-Syatibi.

¹⁷ Ghofar Shidiq, *Teori Maqashid Al Syariah Dalam Hukum Islam*, Vol XLIV, *Sultan Agung*, 2009,

¹⁸ Menurut padangan Dr. Johnny Ibrahim penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan hukum dari sisi normatifnya. Logika keilmuan yang di ajeg dalam penelitian hukum normatif dibangun berdasarkan disiplin ilmiah dan cara-cara kerja ilmu hukum normatif, yaitu ilmu hukum yang objeknya hukum itu sendiri. Dr Johnny Ibrahim berpandangan bahwa penelitian hukum tidak mengenal penelitian lapangan (*field research*) karena yang diteliti adalah bahan-bahan hukum sehingga dapat dikatakan sebagai; *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*)¹⁹. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan isu hukum yang dikaji berupa ketentuan PKWT dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Pendekatan perundang-undangan ini juga digunakan mempelajari kesesuaian dan konsistensi antara satu perundang-undangan dengan undang-undangan lainnya, atau antara undang-undangan dengan Undang-Undang Dasar. Adapun pendekatan konseptual dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mempelajari pandangan-pandangan atau doktrin-doktrin yang berkaitan dengan konsep perlindungan hukum dan maqashid syariah perspektif Al-Syatibi, sehingga melahirkan pengertian, konsep-konsep hukum serta asas-asas yang relevan dengan isu permasalahan dalam penelitian ini.

3. Jenis Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari informasi yang sudah tertulis dalam

¹⁹Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) merupakan berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Sedangkan Pendekatan Konsep (*Conceptual Approach*) merupakan konsep (Inggris : *Concept*, Latin : *conceptus* dari *concepere* (yang berarti memahami, menerima, menangkap) merupakan gabungan dari kata *con* (bersama) dan *capere* (menangkap, menjinakkan) Dr Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (2007: Bayumedia Publishing).

bentuk dokumen. Istilah ini sering disebut sebagai bahan hukum, adapun bahan hukum dalam penelitian ini yakni:

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari:

1) Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Dasar 1945.

2) Peraturan Perundang-Undangan:

a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

c) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

d) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,

e) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-Men/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-220/Men/X/2004 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.
 - g) Maqashid Syariah Al-Syatibi
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, pendapat pakar hukum, buku-buku, dan literatur lainnya yang berhubungan dengan isu yang diangkat dalam penelitian ini.
 - c. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum), ensiklopedia, sehingga dapat menjadi data pendukung dalam penelitian ini.

4. Metode Pengumpulan Data

Data merupakan bahan hukum utama dalam memperoleh jawaban dari permasalahan sebuah penelitian. Dengan demikian, data yang dikumpulkan berdasarkan data akurat dan autentik serta dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan berupa data sekunder, adapun teknik pengumpulan data yang menggunakan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.

Menurut Dr. Johnny Ibrahim²⁰ prosedur pengumpulan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta bagaimana bahan hukum tersebut di inventarisasi dan di klarifikasi dengan penyesuaian dengan masalah yang dibahas. Untuk tujuan ini, sering digunakan dalam sistem kartu. Bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang dibahas di paparkan, di sistematisasi, kemudian di analisis untuk menginterpretasikan hukum yang berlaku.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data studi dokumen atau bahan pustaka. Metode pengumpulan data berupa studi pustaka dilakukan dengan mengidentifikasi dan mengklasifikasikan bahan hukum yang lantas dibuat daftar inventarisasi bahan hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

5. Metode Pengolahan Data

Menurut Dr. Johnny Ibrahim²¹ langkah-langkah yang berkaitan dengan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan untuk menjawab isu hukum yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Tentu juga menyangkut kegiatan penalaran ilmiah terhadap bahan-bahan hukum yang dianalisis, baik menggunakan penalaran induksi, deduksi, maupun abduksi.

²⁰ Dr Johnny Ibrahim.

²¹ Dr Johnny Ibrahim.

Metode pengolahan (analisis) data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis terhadap bahan hukum yang telah diinventarisasi dan metode interpretatif dengan mengacu pada konsep perlindungan hukum serta pemikiran Al-Syatibi mengenai konsep maqashid syariah terkait masalah problematika perlindungan hukum bagi pekerja dalam ketentuan PKWT secara tidak tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Melalui metode ini, data yang telah diperoleh dan diinventarisasi, diteliti dan dipelajari lantas diambil kesimpulan.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai bahan acuan dan perbandingan dari karya ilmiah yang ada, baik dari buku, jurnal, website, dan beberapa penelitian skripsi yang ada dari berbagai Universitas. Setelah menelaah dari studi-studi terkait peneliti menemukan beberapa penelitian yang memiliki kesamaan substansinya, namun berbeda kajian dan perspektif kajian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Pertama, jurnal karya Nandang Purnama, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”, Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan.²²

²² Nandang Purnama, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” *Pajoul (Pakuan Justice Journal Of Law)*, Januari 2021:74-86 <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/index>

Dalam penelitian jurnal ini yang menjadi fokus pembahasannya adalah terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Keterkaitan peneliti ini adalah pelaksanaan atau penerapan dalam perjanjian kerja bagi pekerja oleh pengusaha. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengusaha melaksanakan dan menerapkan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu dari segi bahan hukum yang digunakan yaitu Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kedua, jurnal karya Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak, “*Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan*”, Jurnal Ilmiah Penegak Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Medan Area.²³

Dalam jurnal ini fokus membahas terkait perjanjian kerja yang dibuat secara lisan yang ditinjau dari segi perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini menunjukkan bahwa kekuatan dalam perjanjian kerja secara lisan tidak diatur secara spesifik dalam perundang-undangan sehingga perjanjian lisan hanya mengikuti ketentuan dan peraturan perjanjian kerja pada umumnya. Dalam penelitian ini terdapat persamaan yaitu membahas terkait perjanjian kerja yang dibuat secara lisan.

²³ Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak, “Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja yang Dibuat Secara Lisan”, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, no 5(2019):2355 <http://dx.doi.org/10.31289/iiph.v5i1.1957>

Ketiga, jurnal karya Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana, “*Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”,²⁴ Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati.

Dalam jurnal ini terdapat perbedaan penelitian yakni dari fokus pembahasan terkait implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aturan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum optimal dalam pelaksanaannya. Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana pengaturan tersebut untuk mencapai kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketenteraman dan ketertiban dalam hidup manusia.

Keempat, jurnal karya Andri Cahyanto “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan*”, Mahasiswa S2 Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.²⁵

Dalam jurnal ini fokus pembahasannya adalah untuk mengetahui hubungan kerja yang harmonis dan sejahtera antara pekerja dan pengusaha,

²⁴ Endang Sutrisno & Deni Yusup Permana, “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, No 5(2022): 902 <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>

²⁵ Andri Cahyanto, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, No. 2(2021): 183 <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i2.200>

penting hal nya dalam mencermati isi klausul perjanjian dalam perjanjian kerja. Penelitian ini memfokuskan pada norma hukum yang tertuang dalam peraturan tertulis dan putusan pengadilan, selain itu membahas asas-asas hukum yang berlaku bagi masyarakat. Perlindungan hukum yang mutlak diperlukan bagi pekerja. Perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan akan menjadi pekerja dengan perjanjian kerja yang tidak pasti yaitu pekerja tidak tetap. Apabila pengusaha melanggar regulasi maka pemerintah harus bersikap tegas dalam memberikan sanksi kepada pengusaha. Dalam hal tersebut memberikan kerugian terhadap pekerja.

Kelima, Skripsi karya I Gusti Agung Dena Sari Dewi "*Perlindungan Hukum Dalam Implementasi Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi di PT. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cab. Mataram)*" Fakultas Hukum, Universitas Mataram, 2021.

Dalam skripsi ini fokus pembahasannya adalah terkait perlindungan hukum terhadap karyawan kerja waktu tertentu di PT. *Lotte Shopping* Indonesia Cabang Mataram. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan berfokus pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja di PT. Lotte Shopping Indonesia dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan perlindungan hukum bagi karyawannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk memudahkan dalam memahami persamaan dan perbedaan antara penelitian yang penulis angkat dengan penelitian terdahulu, penulis merangkumnya dalam tabel berikut.

1.1 Tabel

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Nandang Purnama, (Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan)	Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Membahas terkait perlindungan hukum terhadap tenaga kerja	- Fokus Penelitian terkait perlindungan hukum bagi tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja dan pada bahan hukum penelitian dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Sedangkan penulis membahas tentang Perlindungan hukum bagi pekerja dalam Perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis berdasarkan Perpu Cipta Kerja

				<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ada teori tentang maqashid Syariah - Bahan hukum yang dipakai
2.	Fauzi Sumardi & Ridho Mubarak, (Fakultas Hukum, Universitas Medan Area)	Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan	Membahas terkait perjanjian kerja secara lisan	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus penelitian - Tidak adanya maqashid Syariah
3.	Endang Sutrisno dan Deni Yusup Permana, (Fakultas Hukum Universitas Swadaya Gunung Jati)	Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	Membahas terkait perlindungan hukum terhadap pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus penelitian, - Bahan hukum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja - Tidak adanya Maqashid Syariah
4.	Andri Cahyanto, (Mahasiswa S2 Ilmu Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya)	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan	Membahas terkait perjanjian kerja waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus penelitian - Bahan Hukum - Tidak adanya Maqashid Syariah
5.	I Gusti Agung Dena Sari Dewi (Fakultas Hukum, Universitas Mataram)	Perlindungan Hukum Dalam Implementasi Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi	Membahas terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja di PT. Lotte Shopping	<ul style="list-style-type: none"> - Fokus penelitian - Bahan hukum - Tidak adanya maqashid syariah

		di PT. Lotte Shopping Indonesia Grosir) Mataram)	(Lotte Cab.	Indonesia dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah menerapkan perlindungan hukum bagi karyawannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja	
--	--	--	-------------	--	--

H. Sistematika Penulisan

1. BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Penelitian Terdahulu, dan Sistematika Pembahasan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi pemikiran dan/atau konsep -konsep yuridis sebagai landasan teoritis untuk pengkajian dan analisis masalah dan berisi perkembangan data dan/atau informasi, baik secara substansial maupun metode-metode relevan dengan permasalahan penelitian.

3. BAB III Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan dan menganalisis data-data yang diperoleh dari hasil kepustakaan kemudian dianalisis melalui data sekunder sehingga dapat

menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sebagaimana yang telah termuat pada bagian yang telah ditentukan.

4. BAB IV Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan pada bab ini merupakan jawaban dari rumusan masalah dari penelitian yang telah ditetapkan. Jumlah dan poin yang dibahas sesuai dengan rumusan masalah. Saran adalah usulan atau anjuran kepada pihak-pihak terkait atau pihak yang memiliki kewenangan lebih terhadap tema yang diteliti demi kebaikan masyarakat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Teori Negara Hukum

Menurut Budiarjo, sebagaimana yang dikutip oleh Bahder Johan bahwa konstitusi dengan tegas menggariskan bahwa salah satu ciri dari sistem pemerintahan Indonesia adalah menganut asas negara hukum. Berdasarkan ketentuan konstitusi ini, berarti pemerintah Indonesia mempunyai kekuasaan yang terbatas artinya dibatasi oleh konstitusi dan dalam penyelenggaraannya tidak dibenarkan bertindak sewenang-wenang.²⁶ Asas yang dianut tersebut harus tercermin dalam praktik penyelenggaraan negara.

Menurut Albert Venn Dicey, ada tiga unsur fundamental dalam *rule of law*, yaitu (1) supremasi aturan-aturan hukum; tidak adanya kekuasaan sewenang-wenang, dalam arti, seseorang hanya boleh dihukum kalau melanggar hukum; (2) kedudukan yang sama dalam menghadapi hukum. Petunjuk ini berlaku, baik bagi masyarakat biasa maupun pejabat; dan (3) terjaminnya hak asasi manusia oleh Undang-Undang serta keputusan -keputusan pengadilan.²⁷ ketiga prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

²⁶ Dr. Bahder Nasution Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011).

²⁷ A.V Dicey, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Cet. 1 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007).

a. Supremacy Of Law

Secara etimologis, menurut A.S. Hornby, kata supremasi berasal dari *supremacy* (B.Ingggris) yang diambil dari akar kata sifat (adjective) *supreme* berarti *highest in degree or rank* (tingkatan tertinggi, atau peringkat tertinggi). Sedangkan hukum (*law*) berarti aturan, peraturan dan norma yang wajib ditaati.

Secara terminologi Supremasi hukum adalah upaya untuk menegakkan dan menempatkan hukum pada posisi tertinggi yang dapat melindungi seluruh lapisan masyarakat dengan tidak mengintervensi oleh satu pihak atau pihak mana pun termasuk oleh penyelenggara negara.

Menurut Albert Venn Dicey makna dari supremasi hukum adalah hukum menduduki tempat tertinggi, lebih tinggi dari kedudukan raja, terhadapnya raja dan pemerintahannya harus tunduk, tanpa hukum maka tidak ada raja dan tidak ada pula kenyataan hukum ini.²⁸

Menurut Abdul Manan Supremasi hukum (*supremacy of law*) adalah upaya atau kiat untuk menegakkan dan memposisikan hukum pada tempat yang tertinggi dari segala-galanya, menjadikan hukum sebagai komandan atau panglima untuk melindungi dan menjaga stabilitas kehidupan berbangsa dan bernegara.²⁹

Supremacy hukum (*supremacy of law*), bukan peradilan yang dapat di intervensi oleh kekuasaan, melainkan peradilan bebas dan tak memihak. Seperti halnya yang dilakukan oleh Ali bin Abi Thalib yang pada waktu itu adalah khalifah,

²⁸ Dicey.

²⁹ Abdul Manan, *Aspek-aspek Pengubah Hukum*, Pertama (Jakarta: Prenada Media, 2005).

tidak dapat mengambil begitu saja baju besinya, melainkan harus melalui proses peradilan.³⁰

Aturan yang dibuat oleh pemerintah terkait dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia sebelumnya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang kini banyak perubahan setelah adanya Undang-undang Cipta Kerja. Beberapa produk perundang-undangan tersebut mengindikasikan bahwa peranan pemerintah begitu besar dalam kepemilikan kekayaan negara dan hanya memikirkan bagaimana pembangunan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja tanpa memedulikan hak-hak warga negara sebagaimana yang telah diamatkan oleh konstitusi. Dan dengan alasan menjaga keadilan maka segala bentuk represivitas pun dilakukan. Supremasi hukum yang seharusnya berada dalam derajat yang tertinggi sebagaimana suatu ciri negara hukum, kembali hanya sebagai hukum yang mati (*word on paper*) yang tertulis dalam konstitusi dan peraturan substantif lainnya.³¹

b. Equality before the law

Menurut A.V Dicey, *Equality before the law*, artinya persamaan dalam kedudukan hukum bagi semua warga negara, baik selaku pribadi maupun dalam kualifikasinya sebagai pejabat negara. Berlakunya prinsip persamaan dalam hukum

³⁰ Dr. Muhammad Alim, *Asas-Asas Negara Hukum Modern dalam Islam Kajian Kprehensif Islam dan Ketatanegaraan* (Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang, 2010).

³¹ Manan.

(*equality before the law*), dimana semua orang harus tunduk kepada hukum dan tidak seorang pun berada di atas hukum (*above the law*).³²

Menurut Ruffat Hassan, sebagaimana dalam kutipan Mujaid Kumkelo, bahwa dari segi normatif dalam Islam pada prinsip persamaan antar manusia, yaitu semua manusia sama di hadapan Tuhan, tidak ada yang lebih unggul atas yang lain, karena semua manusia berasal dari leluhur yang sama. Lalu ditegaskan oleh Abdul Wahhab Khallaf, persamaan adalah termasuk syi'ar islam yang paling esensial. Nash Al-Quran dan hukum Islam atas kesempurnaan karakteristik asas tersebut. Oleh karena Islam tidak membedakan antara sesamanya dalam menaati peraturan perundang-undangan. Pemimpin umat Islam dan penguasaannya serta masing-masing individu mempunyai kedudukan yang sama. Tidak ada keistimewaan hukum khusus atau peradilan khusus, bagi seseorang, tetapi sama di hadapan hukum (*equality before the law*).³³

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.³⁴ Maka, sangat diperlukan adanya perlindungan

³² Dr Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, ed. oleh Aep Gunarsa, pertama (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009).

³³ Moh Anas Kholish Kumkelo, Mujaid, *Fiqh HAM Ortodoksi dan Liberalisme Hak Asasi Manusia dalam Islam* (Malang: Setara Press, 2015).

³⁴ Devi rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta: New Elmatara, 2011).

hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan (*Equality before the law*) serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam pandangan Islam menanggapi bahwa diskriminasi adalah suatu penyakit dalam tubuh umat manusia yang harus disembuhkan. Kegemaran dalam memperbudak dan memperkosa hak asasi manusia dan macam-macam penindasan itu di antaranya bersumber dari diskriminasi. Islam menolok tindakan tersebut dan tidak dapat dibenarkan.

c. Hak Asasi Manusia (*Human Rights*)

UUD Tahun 1945 telah memberikan jaminan terhadap hak asasi. Keterikatan bangsa Indonesia terhadap masalah-masalah hak asasi, dapat dilihat dari pengaturan hak-hak dasar yang termuat dalam konstitusi. Pengaturan tersebut bukan hanya memuat hak-hak hukum dan politik, tapi juga memuat hak asasi dibidang sosial, ekonomi, dan budaya.

Hak Asasi Manusia dalam Pandangan Jimmie Assidique, HAM merupakan hak yang melekat dengan kuat di dalam diri manusia. Keberadaannya diyakini sebagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia.³⁵ Lalu ditegaskan oleh Anthony Flew, sebagaimana yang dikutip oleh Jimly Assidique, Hak Asasi Manusia merupakan suatu perangkat asas-asas yang timbul dari nilai-nilai yang kemudian

³⁵ Assidique, Jimly, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kedua (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).

menjadi kaidah-kaidah yang mengatur perilaku manusia dalam hubungan dengan sesama manusia.³⁶ Artinya hak asasi, fenomena tersebut merupakan suatu manifestasi dari nilai-nilai yang kemudian di konkretkan menjadi kaidah dan norma.

Munculnya istilah HAM adalah produk sejarah yang pada awalnya adalah keinginan dan tekad manusia secara universal agar mengakui dan melindungi hak-hak dasar manusia. Para pengkaji HAM mencatat bahwa kelahiran wacana HAM adalah sebagai reaksi atau tindakan despot yang diperankan oleh pengusaha. Tindakan tersebut pada akhirnya memunculkan kesadaran baru bagi manusia bahwa dirinya memiliki kehormatan yang harus dilindungi.

Hak yang diberikan undang-undang atau peraturan merupakan hak yang dijamin berdasarkan peraturan yang dibuat oleh manusia. Hak yang ditentukan oleh pembuat regulasi yang harus dianut oleh orang-orang yang tunduk di bawahnya. Hak-hak individu dalam mengurai hakikat politik hukum Islam yang notabene merupakan pengaplikasian marsalah al-mursalah dan perluasan peran penguasa untuk merealisasikan kemaslahatan manusia, tanpa bertentangan dengan dasar-dasar agama.³⁷

2. Teori Perlindungan Hukum

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum

³⁶ Assidiqie, Jimly, Op.cit., Hlm 44.

³⁷ Kumkelo, Mujaid.

dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum, jika dikaitkan dengan keberadaan suatu negara, hukum dapat difungsikan sebagai pelindung warga negara dari tindakan pemerintah yang tiran dan absolut.³⁸ Hukum harus ditegakkan bukan hanya aturan norma semata, melainkan nilai-nilai keadilan yang terkandung didalamnya.

Menurut Satjipto Raharjo dalam kutipan Sinaulan menjelaskan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³⁹

Menurut Philipus M. Hadjo bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan kebebasan bertindak karena dengan adanya

³⁸ Nasution.

³⁹ JH Sinaulan, "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat," *IDEAS Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 04.01 (2018), 79–84
<<https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/67/23>>.

perlindungan hukum preventif, pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan kepada diskresi.⁴⁰

3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

a. Pengertian Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, yaitu dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.⁴¹

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut kedalam sebuah hak hukum.⁴² Dalam memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

⁴⁰ Sinaulan.

⁴¹ Tiram Anggi Pratiwi, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Perselisihan Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditinjau dari Sistem Tenaga Kerja di Kota Batam, (Universitas Internasional Batam, 2016), <http://repository.uib.ac.id/665/6/S-1151023-chapter2.pdf>

⁴² Pribhapsari, Anindhita Budi, "Asas Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Sistem Alih Daya"(Universitas Jember, 2015), <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66925?show=full>

b. Asas-asas Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Makna substantif atau asas-asas bernegara dan hukum yang biasanya disebut *Maqasid Syariah*, maka Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin* akan lebih mudah dioperasionalkan. Dengan cara ini Islam tak perlu dipaksakan berlakunya secara formal kepada golongan lain, tetapi dirasakan rahmatnya dalam kehidupan bersama dengan memberlakukan asas-asasnya yang dapat diterima karena adanya “kalimatun sawa”.

Adapun asas-asas hukum terkait perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh maupun pengusaha:⁴³

1. Asas Keadilan dimaksudkan mewujudkan kesetaraan bagi pengusaha maupun pekerja/buruh secara maksimal dan memberikan kesempatan pekerja/buruh dan pengusaha untuk memperoleh hak dan kewajibannya secara adil.
2. Asas Kepastian Hukum dimaksudkan agar pengusaha maupun pekerja/buruh menaati hukum dan memperoleh keadilan dalam perlindungan pekerja/buruh, serta negara menjamin kepastian hukum.
3. Asas Konsensualitas dimaksudkan bahwa dalam pembuatan perjanjian harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Segala syarat hak dan kewajiban, sanksi atas pelanggaran, tata cara penyelesaian

⁴³ Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial*, Edisi Pert (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2010).

perselisihan dan sebagainya, harus dibuat bersama-sama secara jujur dan sukarela.

4. Asas Kebebasan Berkontrak dimaksudkan dengan melaksanakan perjanjian diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya.
5. Asas Daya Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) merupakan konsekuensi logis dari efek berlakunya kekuatan mengikat kontrak. Kekuatan mengikat kontrak pada dasarnya hanya menjangkau sebatas para pihak yang membuatnya.

c. Ruang Lingkup Perlindungan terhadap Pekerja

Dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.

Adapun ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini sebagai berikut:
 - a) Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
 - b) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
 - c) Perlindungan bagi penyandang cacat.
2. Perlindungan hukum atas jaminan sosial bagi tenaga kerja Sebagaimana yang diatur dalam pasal 1 ayat (1) tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

berbunyi: *“suatu perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”*

3. Perlindungan atas Upah

Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU ketenagakerjaan yang berbunyi: *“setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*

Yang dimaksud dengan penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar.⁴⁴

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.

b. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Adapun beberapa prinsip kerja waktu tertentu yang perlu di perhatikan antara lain:

⁴⁴ Prihapsari, Anindhita Budi, *Ibid*,

- 1) Dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua (dua).

Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku adalah perjanjian yang dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia.

- 2) Hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- 4) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan;
- 5) Upah dan syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

c. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis, maka harus dibuat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu pada pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; serta
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun syarat-syarat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), meliputi:

1) Perjanjian Kerja yang di buat secara tertulis

Dalam ketentuan yang termuat dalam pasal 57 Perppu Cipta Kerja termuat bahwasanya *“Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Dalam hal perjajian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”*⁴⁵

2) Tidak mensyaratkan adanya masa percobaan

Dalam ketentuan pasal 58 ayat (1) Peppu Cipta Kerja menegaskan bahwa *“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”* . Dengan demikian PKWT tidak diperkenankan melakukan adanya masa percobaan kerja apabila melanggar ketentuan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Secara formil, dalam pembuatan PKWT harus memuat:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja /buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;

⁴⁵ Pasal 57 Perpu Cipta Kerja

- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja termuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang dimuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam dua rangkap untuk masing-masing pengusaha dan pekerja. Perlunya pencatatan PKWT yang diatur dalam pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004, maka ditambah rangkap satu lagi untuk instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja⁴⁶. Dalam segala hal biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha.

5. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

a. Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu perjanjian kerja antara antara pekerja/buruh dan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan

⁴⁶ Abdul Aziz dkk, "Perindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan", Jurnal Surya Kencana Satu, (59:2019)

tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha yang jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁷

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu;

- 1) Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak

⁴⁷ Pasal 1 ayat (10) dan (11) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

memenuhi ketentuan sebagaimana penjelasan diatas maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam pasal 6 peraturan pemerintah, bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Dimaksudkan bagi seorang yang melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT, berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja.

b. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan ketentuan pasal 61 Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Pekerja/ buruh meninggal dunia
 - 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Pengaturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- (Pasal 61 ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022

- 5) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah (pasal 61 ayat 2 uu ketenagakerjaan)

c. Kompensasi Pekerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam pasal 61A ayat (1) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 berbunyi: *“Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh”*

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja tersebut menegaskan bahwa berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan maka pengusaha harus memberikan uang kompensasi. Uang kompensasi yang dimaksud diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerja pekerja/buruh paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus di perusahaan yang bersangkutan.

Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Apabila PKWT diperpanjang maka uang kompensasi diberikan saat jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Hal tersebut di atur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

6. Maqashid Syariah Menurut Al-Syatibi

a. Definisi Maqashid Syariah

Secara etimologi maqashid syariah berasal dari kata qa-sa-da yang berarti menghadap pada sesuatu. Sedangkan secara terminologi adalah sasaran-sasaran yang dituju dan rahasia-rahasia yang diinginkan oleh syari' dalam setiap hukum-hukumnya untuk menjaga kemaslahatan manusia.

b. Konsep *Maqashid Syariah* Menurut Al-Syaitibi

Menurut Al-syatibi Maqashid syariah secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu: pertama tujuan syariah (Tuhan). Kedua yang berkaitan dengan tujuan para Mukallaf (orang yang telah mampu bertindak hukum), jadi dapat dilihat dari dua sudut pandang.⁴⁸

Dalam kitab Al-Muwafaqat imam al syatibi menyebutkan bahwa taklif syariat bertujuan untuk menjaga tiga jenis maqashid syariah (tujuan) yaitu: maqashid daruriyat (primer), maqashid al-hajiyat (sekunder dan maqashid al-tahsaniyyat (komple-menter).⁴⁹

Tujuan primer (daruriyyat) merupakan memelihara terhadap kebutuhan-kebutuhan yang bersifat esensial, di mana jika tidak terpenuhi akan mengancam eksistensi kelima unsur pokok diatas dan akan merusak kehidupan manusia di dunia dan di akhirat sekaligus. Sedangkan tujuan sekunder (hajiyat) tidak termasuk

⁴⁸ Agung Kurniawan, Hamsah Hudafi, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat", Jurnal Studi Islam dan Sosial, Uin Sunan Kalijaga, No.1 <https://doi.org/10.56997/almabsut.v15i1.502>

⁴⁹ Nofialdi, "Maqashid Syariah Dalam Persepektif Syatibi", Jurnal Ilmiah Keislaman, Vol. 8, No. 1, (Januari:2009)

kebutuhan esensial, tetapi termasuk kebutuhan yang dapat menghindarkan manusia dari kesulitan dalam kehidupannya. Sedangkan kebutuhan komplementer (tahsiniyyat) adalah kebutuhan tersier yang menunjang peningkatan martabat manusia dalam masyarakat dan di hadapan Tuhannya sesuai dengan kepatutan.

c. Macam-macam Perlindungan Hukum dalam *Maqashid Syariah*

Perlindungan yang diberikan Islam kepada jiwa dan kehormatan mengharuskan kita untuk mempelajari perlindungan Islam untuk harta dan keturunan. Perlindungan itu disebut sebagai *al-kulliyat al-khams* atau *ad-dharurat al-khams* (lima hal inti), dan agama-agama ini menyeru untuk mengagungkan dan menjaganya, serta mengharamkan penganiayaan atasnya dalam bentuk apa pun. Perlindungan ini diterangkan dalam buku-buku fiqh, namun intinya hanya ada lima, yaitu:⁵⁰

1) Perlindungan terhadap Agama (*Hifdz Ad-Din*)

Islam menjaga hak dan kebebasan dan kebebasan yang pertama adalah keyakinan dan beribadah; setiap pemeluk agama berhak atas agama dan mazhabnya, dan tidak boleh dipaksa untuk meninggalkannya menuju agama atau mazhab lain.

2) Perlindungan terhadap Nyawa/jiwa (*Hifdz An-Nafs*)

Dalam Islam telah mensyariatkan hak-hak asasi manusia secara komprehensif dan mendalam. Islam mengaturnya dengan segala macam jaminan yang cukup untuk menjaga hak-hak tersebut. Dan

⁵⁰ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, "Maqashid Syariah", Amzah, 2018

Islam membentuk masyarakatnya di atas fondasi dan dasar yang menguatkan dan memperkokoh hak-hak asasi manusia ini.

3) Perlindungan terhadap akal (*Hifdz Al- 'Aql*)

Akal merupakan sumber hikmah (pengetahuan), sinar hidayah, cahaya mata hati, dan media kebahagiaan manusia di dunia dan di akhirat. Dengan akal, surat perintah dari Allah disampaikan, dengannya pula manusia sempurna, mulia dan berbeda dengan makhluk lainnya.

4) Perlindungan terhadap kehormatan (*Hifdz Al- 'Ardh*)

Islam menjamin kehormatan manusia dengan memberikan perhatian yang sangat besar, yang dapat digunakan untuk memberikan spesialisasi kepada hak asasi mereka. Perlindungan ini jelas terlihat dalam sanksi berat yang dijatuhkan dalam masalah zina, masalah menghancurkan kehormatan orang lain, dan masalah *qadzaf*.

5) Perlindungan terhadap harta benda (*Hifdz Al-Mal*)

Harta merupakan salah satu kebutuhan inti dalam kehidupan, dimana manusia tidak akan terpisah darinya. Manusia termotivasi untuk mencari harta demi menjaga eksistensinya dan demi menambah kenikmatan materi dan religi, namun tidak boleh berdiri sebagai penghalang antara dirinya dengan harta. Harta dikumpulkan dengan cara halal, dipergunakan untuk hal-hal halal, dan dari harta ini harus dikeluarkan hak Allah dan masyarakat tempat dia hidup.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Problematika Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

1. Perbandingan Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Undang-Undang Ketenagakerjaan & Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, memberikan beberapa perubahan terhadap beberapa aspek peraturan, salah satunya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengalami beberapa perubahan dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Beberapa perubahan tersebut mencakup jenis pekerjaan PKWT, jangka waktu PKWT.⁵¹ Selain itu, beberapa ketentuan mengenai PKWT yang ada dalam UU Cipta Kerja maupun UU Ketenagakerjaan terdapat kontradiksi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya mengenai Pemberian uang

⁵¹ Inama Anusantari, "Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Islam*, December, 2021.

kompensasi PKWT. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai beberapa poin tersebut adalah sebagai berikut.

a. Jenis Pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan perubahan terhadap jenis pekerjaan yang dapat digolongkan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵² Sebelumnya, dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁵³ Akan tetapi, setelah disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, jenis-jenis pekerjaan yang dapat dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tersebut, mengalami perubahan dengan ditambahkan poin pada ayat 1, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

⁵² Geraldo Samuel Kambey, Said Aneke R, dan Lendy Siar, "Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan," *Lex Privatum*, 9.6 (2021), 130-140 <<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34809>>.

⁵³ KEMENPERIN, *Undang - Undang RI No 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan*, 2003.

Penambahan poin tersebut dapat diartikan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Dengan ditambahkan poin tersebut perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, maka selama pekerjaan yang dimaksud dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal tidak bersifat terus menerus dan bukan bagian dari proses produksi dalam perusahaan.⁵⁴

Tabel 1.2

PERATURAN LAMA (UU KETENAGAKERJAAN)	PERATURAN BARU (UU CIPTA KERJA)
<p>Jenis Pekerjaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau <p>pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.</p>	<p>Jenis Pekerjaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Berdasarkan Ketentuan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja, Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

⁵⁴ Septiyani, "Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," November, 2020.

	yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
--	---

b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Hal lain yang ikut mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yaitu mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tepatnya dalam Pasal 59. Dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja yang dilakukan paling lama selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu maksimal selama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu dalam perpanjangan atau pembaharuan dapat dilakukan apabila pengusaha menerapkan sistem pembaharuan perjanjian kerja, dimana untuk pembaharuan dapat dilakukan satu kali dalam perjanjian paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaharuan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak masa berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama.⁵⁵

⁵⁵ Septiyani.

Ketentuan tersebut kemudian diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja pasal 56 dalam Undang-undang Cipta Kerja, pada ayat (3) mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selanjutnya, ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.⁵⁶

Selain itu, sebagaimana ketentuan dalam peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis perjanjian yaitu PKWT berdasarkan jangka waktu, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya, PKWT atas pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yang dilaksanakan paling

⁵⁶ Atika Intan Khairunnisa, "Analisis Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi Pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal," 2022.

lama 5 (lima) tahun. Tetapi jika pekerjaan tersebut belum usai, maka dapat memperpanjang PKWT sesuai dengan ketentuan antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan tidak boleh lebih dari 5 tahun.⁵⁷

Tabel 1.3

PERATURAN LAMA (UU KETENAGAKERJAAN)	PERATURAN BARU (UU CIPTA KERJA)
<p>Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Pasal 59 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan perjanjian Kerja Untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun</p>	<p>Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana yang dimaksud dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Dalam hal jangka waktu akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Aturan tersebut tidak ada batasan aturan seorang pekerja dapat dikontrak, akibatnya pekerja tersebut dapat saja menjadi pekerja kontrak seumur hidup. Sebab tidak diatur akibat hukum apabila melebihi jangka waktu yang ditentukan yakni tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Pasal 6 jo. Pasal 8 PP 35/2021</p>

- c. Pemberian Uang Kompensasi Pasca Berakhirnya Pekerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

⁵⁷ Otti Ilham Khair, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*, 2021, III <<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran->>.

Pemberian kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu keuntungan bagi pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja (PKWT) berhak mendapatkan kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Kompensasi tidak diatur dalam Undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁸

Ketentuan mengenai kewajiban pemberian kompensasi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menentukan bahwa pemberi kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi pengakhiran dini atas hubungan tersebut.⁵⁹ Ketentuan mengenai pemberian kompensasi yang terdapat dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah tersebut memiliki kontradiktif dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berakhirnya PKWT dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yakni: *pertama*, PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu. Sebagaimana dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah. *Kedua*, PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka waktu berakhir. Namun perlu dicatat, pekerja kontrak yang mengundurkan diri sebelum

⁵⁸ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3.5 (2022), 339–49 <<https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>>.

⁵⁹ Lestari.

berakhirnya jangka waktu PKWT wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT.

Sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan, bukan termasuk ketentuan yang diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja. Sehingga dari perspektif yuridis, seharusnya ketentuan yang ada dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁶⁰

Tentunya keberlakuan pada Pasal 15 jo. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berpotensi menyebabkan kekacauan. Mengingat bahwa sangat mungkin terjadi pertentangan ataupun perdebatan mengenai pembayaran kompensasi dan pembayaran ganti rugi, terutama apabila pihak pekerja yang terlebih dahulu menginisiasi pengakhiran hubungan kerja. Apakah pihak pekerja berkewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan atau justru pihak pekerja yang memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan pada Pasal 15 ayat (1) jo. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.⁶¹

Selain itu, merujuk pada hierarki peraturan perundang-undangan, ketentuan pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, hanya dapat dicabut dengan menggunakan Undang-undang. Sehingga keberlakuan Peraturan Pemerintah

⁶⁰ Khair, III.

⁶¹ Annisa Amala, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing*, 2018.

Nomor 35 Tahun 2021, secara hierarki peraturan perundang-undangan berada di bawah Undang-undang Ketenagakerjaan. Maka oleh sebab itu, peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi mengesampingkan keberlakuan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah sesuai asas *lex superior derogate legi inferior*.⁶² Berdasarkan hal tersebut, ketentuan mengenai ganti rugi yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, seharusnya mengesampingkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.

Tabel 1.4

PERATURAN LAMA (UU KETENAGAKERJAAN)	PERATURAN BARU (UU CIPTA KERJA)
<p>Pemberian Uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.</p>	<p>Pemberian Uang Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Pasal 15 PP 35/2021 Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Pasal 17 PP 35/2021</p>

⁶² Diah Ratu Sari Harahap, "Asas Lex Superior Derogate Legi Inferior Dalam Pengaturan Penanganan Fakir Miskin," *Phys. Rev. E*, April 2018, 2011, 91–98
<<http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>>.

2. Kontradiksi Paradigma Negara Hukum Terhadap Problematika Peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Dalam implementasi ide negara hukum,⁶³ undang-undang mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Dalam negara hukum (*rechtsstaat*) modern, fungsi peraturan perundang-undangan bukan hanya memberikan bentuk kepada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dan hidup dalam masyarakat, dan undang-undang bukan hanya sekedar produk dari fungsi negara di bidang pengaturan melainkan salah satu instrumen untuk mengatur dan mengarahkan kehidupan masyarakat menuju cita-cita yang diharapkan. Keberadaan undang-undang dalam suatu negara mempunyai kedudukan yang sangat strategis dan penting, baik dilihat dari konsep negara hukum, hierarki norma, maupun dilihat dari fungsi undang-undang pada umumnya. Dapat dilihat dari tiga indikator yang menjadi analisis problematika dalam peraturan Undang-undang Cipta Kerja, yaitu:

a. Perlindungan Hukum Hak Asasi Manusia (*Human Rights*)

Undang-undang Dasar 1945 sebagai norma dasar merupakan pijakan untuk menetapkan peraturan lain dalam negara. Salah satu jaminan HAM yang termuat dalam UUD 1945 adalah hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Sedangkan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM Pasal 3 ayat (2) yang berbunyi: “setiap orang berhak atas pengakuan,

⁶³ Miskari Miskari, “Politik Hukum Islam Dan Maqasid Al-Syariah,” *Al Imarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, 4.1 (2019), 57 <<https://doi.org/10.29300/imr.v4i1.2168>>.

jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”, dan Pasal 5 ayat (1) yang berbunyi: “*setiap orang diakui sebagai manusia pribadi yang berhak menuntut dan memperoleh perlakuan serta perlindungan yang sama sesuai dengan martabat kemanusiaannya di depan hukum*”⁶⁴

Berbicara tentang hak, tentu sebelum kita mendapatkan hak kita juga harus melakukan kewajiban terlebih dahulu. Kewajiban sendiri ialah suatu hal yang harus kita lakukan dan dipertanggung jawabkan. Hak dan kewajiban itu dua hal yang selalu berdampingan dan ada dimana saja. Salah satu contoh hak yang dapat kita dapatkan diluar rumah yaitu hak asasi saat kita bekerja. Hak ini juga diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari sini sudah dapat kita simpulkan bahwa memang hak itu tidak dapat dipisahkan dari manusia.⁶⁵

Undang-undang ketenagakerjaan ialah peraturan yang mengatur banyak sekali hal yang berkaitan langsung dengan para tenaga kerja di Indonesia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang landasan, dasar, dan wujud dari pembangunan ketenagakerjaan; persiapan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; sokongan peluang dan perlakuan yang sama teruntuk

⁶⁴ Susani Triwahyuningsih, “Perlindungan Dan Penegakan Hak Asasi Manusia (Ham) Di Indonesia,” *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 2.2 (2018), 113 <<https://doi.org/10.24269/lh.v2i2.1242>>.

⁶⁵ Triwahyuningsih.

para tenaga kerja; Perlindungan teruntuk pekerja, termasuk hak-hak mendasarnya.⁶⁶

Oleh karena itu, dalam rancangan pemenuhan HAM akan para masyarakat yang bekerja di Indonesia, maka dibutuhkan suatu usaha pemerintah dalam memberikan perlindungan untuk seluruh warga negara baik yang ada di dalam negeri atau yang ada di luar negeri terutama di bagian pekerjaan yang memadai. Tentu bila pemenuhan hak asasi di dalam ketenagakerjaan dapat terpenuhi, maka para pekerja akan lebih merasa aman dan terjaga saat kerja. Selain itu juga dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja, kita dapat melihat apakah masyarakat yang bekerja pada suatu perusahaan sudah mendapatkan hak nya sebagai pekerja.⁶⁷

Dalam dunia ketenagakerjaan, aspek perlindungan hukum merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh komponen utama yang terlibat di dalamnya, yaitu pengusaha, perusahaan dan pekerja. Bagi pekerja, perlindungan hukum tentu sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya, mengingat kedudukan pekerja berada pada pihak yang lebih lemah. Perlindungan hukum pekerja dapat dikatakan sebagai pembahasan yang sangat kompleks karena akan sangat berkaitan dengan Kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁶⁸

⁶⁶ Amala.

⁶⁷ Istikarinah Periani, Aniek, "Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (studi kasus Vonis Mati TKI di Arab Saudi)," *Cakrawala Hukum*, 12.1 (2021), 95–110 <<https://e-journal.unwiku.ac.id/hukum/index.php/CH/article/view/171>>.

⁶⁸ Desak Komang Sri Adnyani dan I Wayan Gede Wiryawan, "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap PKWT," 01 (2021), 68–84.

Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak perlu adanya campur tangan pemerintah. Mengingat kedudukan hukum ketenagakerjaan sebagai payung hukum bagi pekerja memang memiliki pendorong tersendiri, di samping usaha negara untuk memberikan kepastian hukum, juga merupakan bentuk intervensi pemerintah dalam membatasi kesewenang-wenangan pengusaha dalam membuat perjanjian kerja dengan pekerja sehingga dapat terpenuhi hak dasar pekerja guna mencapai kesejahteraan.⁶⁹ Urgensi intervensi pemerintah tersebut, semata-mata harus diorientasikan pada perlindungan hukum untuk mewujudkan kedudukan yang seimbang secara yuridis antara pengusaha dengan pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh telah mempunyai dasar hukum yang dipayungi oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi setelah diundang-undangkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, undang-undang tersebut merevisi ketentuan di dalam UU Ketenagakerjaan dengan mengubah, menghapus, dan menambahkan beberapa pasal. Namun perlu dipahami bahwa aturan tentang pekerja hanya dijelaskan secara garis besar di Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta kerja. Rincian ketentuan dapat dilihat dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan Undang-undang tentang Cipta Kerja.⁷⁰

⁶⁹ Atika Intan Khairunnisa.

⁷⁰ Andri Cahyanto, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2.2 (2021), 183–96 <<https://doi.org/10.36418/jiss.v2i2.200>>.

Dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja yang dinyatakan Inkonstitusional Bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi.⁷¹ Pemerintah resmi mengeluarkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang (Perpu) tentang Cipta Kerja pada tanggal 30 Desember 2022 atau Perpu cipta kerja yang telah disahkan oleh DPR menjadi Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang. Sejak diterbitkan dan disahkan menjadi Undang-undang terdapat beberapa kendala terutama penolakan beberapa kalangan dari buruh, banyak yang berpendapat bahwa Undang-undang Cipta Kerja dapat merugikan buruh dan mengurangi hak-hak buruh yang telah di lindungi oleh Undang-undang sebelumnya.⁷²

Dinilai terdapat pelanggaran Hak Asasi Manusia yang dimaksud sebagai setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak disengaja atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi dan atau mencabut Hak Asasi Manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang- Undang, dan tidak mendapatkan atau di khawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.⁷³

Salah satu perubahan yakni terdapat dalam Pasal 57 dalam Undang-undang Cipta Kerja yang telah mengubah Pasal 57 Undang-undang ketenagakerjaan

⁷¹ Anusantari.

⁷² Anusantari.

⁷³ Triwahyuningsih.

dengan dihapusnya ayat (2) yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Namun dalam peraturan terbaru tidak mengenal lagi konsekuensi hukum apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu apabila dilakukan secara lisan atau tidak tertulis. Dengan diubahnya pasal 57 Undang-undang Ketenagakerjaan mengakibatkan kekosongan hukum yang menjadi kurang adanya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan melakukan perjanjian bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan terhadap pekerja.

Disisi lain, peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksanaan dari ketentuan yang terdapat di Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 justru dalam peraturan tersebut (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) mengatur soal PKWT yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan). Dalam Pasal 2 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tulis atau lisan. Hal ini menunjukkan tidak konsisten terhadap peraturan vertikalnya, karena dalam Undang-undang Cipta Kerja mensyaratkan

PKWT secara tertulis, sedangkan dalam Peraturan Pemerintah justru mengatur secara tertulis atau lisan.⁷⁴

Sementara, ketentuan dalam Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Namun, PKWT secara tidak tertulis tidak diatur dalam aturan lanjutan mengenai bagaimana teknis pelaksanaan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis.⁷⁵ Hal tersebut dapat memungkinkan tidak ada jaminan bahwa PKWT yang dibuat secara tidak tertulis benar-benar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan PKWT berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tidak ada jaminan perpanjangan kontrak, serta tidak ada jaminan perlindungan hukum atas pemenuhan hak bagi pekerja PKWT yang diatur dalam aturan perundang-undangan.

Pengusaha dan pekerja/buruh tunduk terhadap perusahaan dalam hubungan kerja yang terjalin di antara mereka yakni perjanjian kerja. Dengan adanya perjanjian kerja, jangka waktu sebuah pekerjaan juga dapat diperinci dengan jelas, bahkan jenis pekerjaan juga dapat dipahami dengan baik. Namun dalam beberapa kejadian terdapat pekerja/buruh yang diberikan pekerjaan tanpa adanya kejelasan antara PKWT dan PKWTT, dikarenakan tidak disertai dengan

⁷⁴ Marzuki Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Ilmiah Metada*, 3 (2021), 415–31 <<https://doi.org/http://doi.org/10.47652/metada/v3i2>>.

⁷⁵ Ni Putu et al., "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003" <<https://doi.org/10.22225/.2.1.1613.124-128>>.

perjanjian.⁷⁶ dalam hal seperti ini para pekerja akan bingung dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian hak dan kewajibannya juga tidak terinci dengan jelas sehingga membuat banyak pekerja menuntut haknya kepada pemberi kerja.

Dalam kehidupan bermasyarakat, kerap sekali dijumpai melakukan perjanjian lisan. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak cukup dengan lisan atau kesepakatan para pihak. Dalam perjanjian tersebut sederhana dalam artian perjanjian yang tidak rumit hubungan hukumnya dan juga tidak menimbulkan kerugian besar bagi para pihak jika terjadi wanprestasi. Sedangkan perjanjian tertulis dibuat dalam akta di bawah tangan dan dapat dibuat dalam akta otentik namun perjanjian lisan tidak menggunakan akta.⁷⁷ Perjanjian lisan kerap dilakukan dan sangat berisiko apabila perjanjian lisan digunakan pada perjanjian yang dapat menimbulkan kerugian besar bagi para pihak apabila terjadi wanprestasi, karena perjanjian yang dilakukan secara lisan tidak menggunakan akta tertulis yang tidak dapat menjamin adanya suatu perjanjian jika salah satu dari pihak menyangkal/ tidak mengakui telah membuat perjanjian.

Pekerja Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam bentuk tidak tertulis menyebabkan tidak adanya kepastian hukum. Kegunaan kepastian hukum bagi PKWT akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai

⁷⁶ Mulkan Syarif, "Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja," *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, 1 (2022), 169–76 <<https://ojs-synoticinstitute.com/index.php/SL>>.

⁷⁷ Fauzi Sumardi dan Ridho Mubarak, "Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan," *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5.1 (2019), 8 <<https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.1957>>.

dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan yang baku untuk menjalankan suatu perilaku.

Tidak adanya kepastian hukum bagi pekerja PKWT yang akan merugikan pekerja. Kerugian yang dialami oleh pekerja terkait pelanggaran HAM sebagaimana dalam Pasal 3 Ayat (2) UU HAM: “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”. Contoh kerugian yang bisa kita lihat dalam pelanggaran HAM di dunia kerja yaitu karyawan atau pekerja akan merasa rugi waktu dan rugi tenaga, tentu saja pekerja akan berpikir bahwa selama ini dia sudah berusaha bekerja sebaik mungkin dalam waktu yang lama tapi ternyata karyawan tersebut tidak mendapatkan jaminan hak asasinya. Dalam sudut pandang karyawan, perusahaan dimana tempat ia bekerja ternyata tidak benar-benar memperhatikan jaminan hak asasi manusia.⁷⁸

Contoh dampak kerugian yang dialami oleh pekerja. Misalnya, waktu kerja lembur tanpa upah tambahan yang diberikan kepada pekerja diatas jam normal, hal ini akan memberikan dampak kerugian kepada karyawan atau pekerjanya, ya tentu saja dari kasus ini karyawan sudah rugi waktu dan tenaga pikiran karena dia harus menjalankan perintah dari perusahaannya yang sebenarnya hal ini sudah termasuk dalam pelanggaran HAM sebagaimana dalam aturan Pasal 3

⁷⁸ Aminullah Ibrahim, “Kajian Hak Asasi Manusia Dalam Negara the Rule of Law : Antara Hukum Progresif dan Hukum Positif,” *LEx Scientia Law Review*, 2.2 (2018), 123–38.

Ayat (2) Undang-undang HAM, yakni: “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum”. Karena ketidaktahuan karyawan dan rasa tidak enak untuk menolak perintah dari atasan akhirnya terpaksa tetap menjalankan perintah yang diberikan oleh atasan di dalam perusahaan atau tempat kerja. Selanjutnya dampak secara finansial yaitu jika pekerja tersebut merasa tidak tahan hingga akhirnya memilih berhenti bekerja di perusahaan tersebut karena ia merasa tidak ada tindakan apa pun dari perusahaan terhadap kejadian ini, terjadi pemotongan gaji hingga, tindakan pendisiplinan.⁷⁹

Kendala dalam penanggulangan pelanggaran hak asasi manusia di lingkungan kerja di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan di sepanjang sejarahnya seakan tak pernah selesai, dan senantiasa terkait dengan masalah perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, perselisihan dan penyelesaiannya, pembinaan dan pengawasan serta permasalahan peraturan yang mengatur bidang tenaga kerja. Menurut Adrian⁸⁰ mengidentifikasi hal-hal tersebut sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal.

⁷⁹ Aminullah Ibrahim.

⁸⁰ Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149–60.

b. *Equality Before The Law*

Salah satu prinsip penting dalam negara hukum adalah perlindungan yang sama atau persamaan dalam hukum (*equality before the law*). Perbedaan dalam perlakuan hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja hanya boleh jika ada alasan yang khusus untuk itu.⁸¹ Misalnya, Pekerja PKWT mempunyai hak yang berbeda dengan pekerja PKWTT. Perbedaan ini adalah yang rasional tetapi perbedaan perlakuan tidak boleh jika tanpa alasan yang logis, misalnya karena dari segi upah, tunjangan, jaminan sosial, dll. sampai saat ini masih banyak dijumpai masih belum memberikan hak yang sama antara pekerja dengan pengusaha, dan masih mengatur-atur para pekerja secara berlebihan, baik dari tingkah laku, cara berpakaian. Sungguh merupakan sesuatu yang secara rasional tidak terbayangkan terjadi di zaman modern ini.

Dengan mewujudkan perlindungan hukum yang benar-benar dapat menjadi payung hukum bagi pekerja, haruslah memperhatikan spirit hukum ketenagakerjaan, yaitu peningkatan perlindungan tenaga kerja dan menjamin kesamaan di depan hukum (*equality before the law*) serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apa pun. Seperti halnya dalam konsideran Undang-undang Ketenagakerjaan huruf (d) yang menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh

⁸¹ Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*.

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dan usaha. Selain itu, amanat dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸²

UUD 1945 UUD 1945 telah mengamanatkan kesamaan kedudukan setiap warga negara Indonesia dan menentang adanya diskriminasi yang tercantum pada Pasal 27. Pasal ini yang menjadi landasan bagi UU Ketenagakerjaan untuk mencantumkan pasal-pasal larangan diskriminasi terhadap pekerja dan perlindungannya. Perlindungan hukum tindakan diskriminasi terhadap pekerja sudah tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 6 yang mengatur larangan diskriminasi dalam aspek memperoleh pekerjaan dan jabatan. Dalam perlindungan kesetaraan pemberian upah bagi pekerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan Pasal 2 ayat 2 diatur bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama dalam penerapan sistem pengupahan tanpa diskriminasi. Selanjutnya pada ayat 3 mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Dalam prinsip kesetaraan, dikenal tindakan afirmatif (diskriminasi positif). Hal ini muncul ketika seseorang yang berasal dari posisi yang berbeda tetapi diperlakukan sama. Jika perlakuan sama ini terus diberlakukan maka perbedaan ini akan menjadi terus menerus walaupun standar HAM telah di tingkatkan.

⁸² Triwahyuningsih.

Untuk itulah penting untuk mengambil Langkah selanjutnya guna mencapai kesetaraan dengan catatan tindakan afirmatif ini hanya dapat digunakan dalam suatu ukuran tertentu hingga kesetaraan itu dicapai jika ketaraan telah tercapai maka tindakan afirmatif tidak dibenarkan.⁸³

Adapun pelanggaran diskriminasi yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap pekerja yakni perbedaan hak antara pekerja PKWT dengan PKWTT dari segi tunjangan berbeda, jaminan, upah, dan lain-lain. Jika semua pekerja dianggap setara, maka seharusnya tidak ada perlakuan diskriminatif di samping tindakan afirmatif dalam rangka mencapai kesetaraan. Pada dasarnya diskriminasi merupakan kesenjangan perbedaan perlakuan dari perlakuan yang seharusnya sama atau setara.⁸⁴

Menurut Budiono,⁸⁵ sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi 2 (dua), yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar, seperti; pada Pasal 42 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perlu adanya izin penggunaan tenaga kerja asing dan pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

⁸³ Andi Akhirah Khairunnisa, "Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pembentukan Produk Hukum oleh Pemerintah Daerah," *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5.1 (2018), 65–78.

⁸⁴ Andi Akhirah Khairunnisa.

⁸⁵ Khair, III.

Sementara bentuk PKWTT sifat dan pengaturannya fakultatif atau hukum yang mengatur atau melengkapi (*regelend recht* atau *aanvullend recht*), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya,⁸⁶ jadi diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjiannya dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat dilakukan secara lisan. Hal ini berlaku bagi pekerja/buruh tetap.⁸⁷ Apabila Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu dibuat dalam bentuk lisan, maka harus disertai dengan surat pengangkatan dari pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan serta dibuat secara tertulis. Sebagaimana ketentuan pada Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penerapan sistem hubungan kerja PKWT tentu memiliki konsekuensi hukum yang berbeda jika dibandingkan dengan sistem hubungan kerja PKWTT. Dari sisi perusahaan hubungan kerja dengan sistem PKWTT dianggap lebih baik atau menguntungkan, sedangkan dari sisi PKWT (kontrak) banyak mendapatkan penolakan karena dianggap tidak manusiawi dan tidak memberikan atau menjanjikan masa depan yang baik. Sistem hubungan kerja yang baik itu PKWTT maupun PKWT memiliki dampak langsung terhadap besar kecilnya upah atau penghasilan beserta tunjangan yang diterima oleh pekerja/buruh tiap bualannya. Dan besar kecilnya penghasilan akan berpengaruh terhadap tingkat

⁸⁶ Kambey, R, dan Siar.

⁸⁷ Regina Veronika Wauran, "Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 1338," *Lex Privatum*, VIII.4 (2020), 86–95
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/30971>>.

kesejahteraan pekerja/buruh. Oleh karena itu, UU Cipta Kerja berupaya untuk mengatur kondisi pekerja PKWT menjadi lebih baik.

Sistem hubungan kerja yang berlaku dalam perusahaan sesuai dengan kebijakannya yang memberlakukan hubungan kerja dengan sistem PKWTT dan sebagai tambahan diberlakukan PKWT, dengan mempertimbangkan kebutuhan produksi dan sifat atau jenis pekerja yang akan selesai dalam waktu tertentu.

Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT jika dilihat dari UU Ketenagakerjaan atau UU Cipta Kerja dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan pekerja, maka dapat diketahui sistem hubungan kerja PKWTT dalam penerapannya memiliki banyak kelebihan yang diterima oleh pekerja/buruh tetap. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya hak tau fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja PKWTT dibandingkan pekerja PKWT, sehingga tingkat kesejahteraan pekerja PKWTT jauh lebih baik kondisinya dibandingkan dengan kesejahteraan pekerja PKWT.⁸⁸ Kondisi seperti ini menciptakan adanya tingkat kesenjangan kesejahteraan antara PKWTT (pekerja tetap) dan PKWT (pekerja kontrak).

Disisi lain, PKWT dibuat dalam bentuk tertulis lebih sejahtera dibandingkan PKWT dalam bentuk lisan. Bentuk tertulis lebih menjamin hak-hak pokok yang diterima oleh pekerja seperti hak mendapatkan upah, hak mendapatkan tunjangan dan hak cuti. Sedangkan PKWT dalam bentuk perjanjian kerja secara

⁸⁸ Rudy Avianto, Endeh Suhartini, dan Achmad Jaka, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Living Law*, 14.2 (2022), 154–67.

lisan dalam beberapa kejadian terdapat pekerja/buruh yang diberikan pekerjaan tanpa adanya kejelasan antara PKWT dan PKWTT, dikarenakan tidak disertai dengan perjanjian.⁸⁹ dalam hal seperti ini para pekerja akan bingung dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian hak dan kewajibannya juga tidak terinci dengan jelas sehingga membuat banyak pekerja menuntut haknya kepada pemberi kerja.

Tabel 1.5

**Perbandingan PKWT & PKWTT dalam UU Cipta Kerja & UU
Ketenagakerjaan**

Perihal	PKWT (Kontrak)	PKWTT (Tetap)
Karakteristik	<p>bentuk perjanjian harus secara tertulis, tetapi konsekuensinya belum jelas jika perjanjiannya tidak tertulis.</p> <p>Disisi lain, PKWT dibuat dalam bentuk tertulis lebih sejahtera dibandingkan PKWT dalam bentuk lisan (Pasal 57 UU Cipta Kerja)</p> <p>Pekerjaan yang bersifat musiman atau sekali selesai (Pasal 59 UU Cipta Kerja)</p> <p>Tidak ada, apabila dilakukan masa percobaan bagi pkwt maka batal demi hukum dan masa kerja tetap terhitung. (Pasal 58 UU Ketenagakerjaan)</p> <p>Jangka waktu maksimal 5 (lima) Tahun. Tetapi konsekuensi apabila</p>	<p>Adanya Surat pengangkatan bagi pekerja/buruh (Pasal 63 UU Ketenagakeerjaan)</p> <p>Pekerjaan yang bersifat tetap, dapat saja sampai pekerja mencapai usia pension atau meninggal dunia.</p> <p>Adanya Surat pengangkatan bagi pekerja/buruh (Pasal 63 UU Ketenagakerjaan)</p> <p>Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. (pasal 60 UU Ketenagakerjaan)</p>

⁸⁹ Syarif.

	perusahaan melakukan perpanjangan jangka waktu pkwt belum jelas. (Pasal 8 PP 35/2021)	
Hak-Hak Pekerja yang harus diterima	hak pesangon bagi pekerja menerima uang kompensasi sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian. (Pasal 61A UU Cipta kerja) Pekerja wajib mendapatkan kesempatan & perlakuan yang sama (Pasal 6 UU Ketenagakerjaan) PKWT (kontrak) banyak mendapatkan penolakan karena dianggap tidak manusiawi dan tidak memberikan atau menjanjikan masa depan yang baik.	Wajib memberikan pesangon atau uang penghargaan masa kerja atau UPMK dan uang penggantian hak atau UPH yang seharusnya diterima (Pasal 156 UU Cipta Kerja) Hal ini dapat dilihat dari banyaknya hak atau fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja PKWTT. Dari tingkat kesejahteraan pekerja PKWTT jauh lebih baik kondisinya dibandingkan dengan kesejahteraan pekerja PKWT

c. Supremasi Hukum (*Supremasi Of Law*)

Dalam teori Negara Hukum, supremasi hukum (*supremasi of law*) merupakan undang-undang menjadi tatanan tertinggi atau hukum menduduki tempat tertinggi dan pemerintahannya harus tunduk. Undang-undang merupakan salah satu bentuk formulasi norma hukum dalam kehidupan bernegara.⁹⁰ Hal ini menjadi tugas negara dalam menyelenggarakan kesejahteraan umum. Sebagai bagian dari cita-cita dalam bernegara yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, untuk mewujudkan cita-cita itu maka perlu melaksanakan

⁹⁰ Dicey.

pembangunan. Melalui pembangunan, meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan dam berkesinambungan.

Kembali kepada konsep *Supremacy Of Law* dalam suatu negara, berhubung dengan tren pemikiran hukum di abad ke-21 cenderung menganggap sektor hukum sebagai sektor yang tidak pernah objektif, tidak pernah netral, tidak pernah tentu dan pasti, dan tidak pernah mencapai namanya keadilan.⁹¹ Tidak heran jika kemudian muncul teori menganggap bahwa keadilan sebagai “mitos” belaka, dan merupakan suatu candu untuk memenangkan dan meninabobokan masyarakat agar tidak resah karena diberlakukan secara sewenang-wenangnya terutama oleh penguasa. Akan tetapi, ketika masyarakat tidak tunduk pada hukum maka sama halnya tunduk pada kekuasaan dan keserakahan manusia.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Di sisi lain, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karena hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Contoh campur tangan pemerintah, antara lain sebagai berikut: *pertama*, dalam bentuk perizinan yang menyangkut bidang ketenagakerjaan; penetapan upah minimum; dan masalah penyelesaian perselisihan hubungan Industrial atau pemutusan

⁹¹ Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*.

hubungan kerja, dan sebagainya. *Kedua*, adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.⁹²

Intervensi pemerintah dapat dikaitkan dengan kaidah heteronom sebagai ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh pihak ketiga yang paling dominan membuat ketentuan-ketentuan yang dimaksud adalah pemerintah/negara. oleh karena itu, bentuk kaidah yang dimaksud adalah semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.⁹³ Misalnya dalam UU Cipta Kerja, UU Ketenagakerjaan, PP Nomor 35/2021, dan sebagainya. Pada dasarnya peraturan perundang-undangan disini adalah memberikan bermacam-macam perlindungan kepada pekerja/buruh.

Jika dilihat dalam Undang-undang Cipta Kerja terhadap adanya penggantian dan penghilangan substansi hingga timpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya yang merugikan pekerja. Inilah yang menjadikan undang-undang Cipta Kerja tidak mampu memberi rasa keadilan bagi rakyat khususnya bagi pekerja/buruh. Undang-undang cipta kerja yang diterbitkan membawa banyak masalah khususnya bagi pekerja atau buruh. Ketidakjelasan dalam ketentuan mengenai PKWT seperti inkonsistensi antara pasal yang satu dengan pasal yang lainnya, masih menjadi problematik, keran pekerja yang bekerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu kurang mendapatkan perlindungan hukum jika dibandingkan dengan pekerja yang bekerja atas dasar PKWTT. Praktik yang

⁹² Ibelashry Listiyani, Nurul, Nopliardy, Rahmat, Justiceka, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," 4.2 (2016), 1–23.

⁹³ Aloysius Uwiyono et al., *Asas-asas Hukum Pemburuan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

menyimpang dari ketentuan Undang-undang merupakan salah satu tuntutan dari para pekerja/buruh.

Perspektif dalam substansi Undang-undang Cipta Kerja condong pada kepentingan pengusaha, bukan lagi dilandasi semangat untuk melindungi pekerja atau buruh yang relasi kuasanya lebih lemah. Substansi Undang-undang Cipta Kerja dihilangkannya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu secara lisan bagi pekerja. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak terpenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.⁹⁴

Hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya kepastian hukum karena ketidaktegasan peraturan Undang-undang yang menjadi dasar dalam dinamika perekonomian industri. Yang dapat terjadi eksploitasi pekerja yang dilakukan oleh perusahaan. Eksploitasi pekerja juga terjadi karena sikap tak acuh perusahaan terhadap hukum yang berlaku.

Jika aturan tersebut merupakan ancaman atau kerugian ataupun pembatasan minoritas dalam menjalankan menjalankan hak-haknya, atau jika menyangkut dengan pembatasan pelaksanaan hak-hak hukum dari rakyat. Jika tanpa aturan tersebut, masyarakat menjalankan sendiri hak-haknya tanpa hambatan dan tanpa bertabrakan dengan hak-hak orang lain dengan kepentingan umum.⁹⁵ Jika aturan yang bersifat legislatif dibuat terhadap umunya masyarakat atau terhadap kelas

⁹⁴ Shalihah.

⁹⁵ Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*.

masyarakat tertentu, tetapi peraturan yang bersifat yudikatif ditujukan terhadap orang/person atau subjek hukum tertentu.

3. Degradasi Perlindungan Hukum Terhadap Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara Tidak Tertulis dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

Dengan diubahnya Pasal 57 Undang-undang Ketenagakerjaan mengakibatkan kekosongan hukum terhadap konsekuensi pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara tidak tertulis berdampak pada PKWT apabila tetap dilakukan secara tidak tertulis. Rawan terjadinya wanprestasi oleh para pihak baik pekerja maupun pengusaha. Dengan tidak terpenuhinya hak dan kewajiban pekerja yang mengingat posisi pekerja lebih rentan tidak terpenuhinya haknya yang akan berakibat pada tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja. Adanya kekosongan hukum berarti tidak ada perlindungan hukum secara preventif yang bertujuan mencegah terjadinya sengketa. Dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil langkah atau keputusan yang didasarkan pada diskresi.⁹⁶ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak tertulis bagi pekerja dalam hubungan kerja memiliki posisi yang sangat lemah, karena pekerja sulit untuk mendapatkan hak-hak dan kesejahteraannya. Oleh karena itu pekerja PKWT perlu diberikan perlindungan

⁹⁶ Khair, III.

hukum, hal ini dapat dilihat dari segi perjanjian kerja, upah kerja, tunjangan-tunjangan, dll.

Ketentuan lain dalam pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai hubungan kerja yang berbunyi “*perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan*”. secara umum perjanjian kerja dalam hubungan kerja apabila dilakukan perjanjian kerja secara lisan tetap sah. Selanjutnya Dalam Pasal 52 ayat (1) berbunyi “*perjanjian kerja dibuat atas dasar: a. kesepakatan kedua belah pihak; b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku*”.⁹⁷

Dengan perkataan lain, perjanjian kerja secara tidak tertulis berdasarkan undang-undang cipta kerja dipandang sah dan mengikat bagi para pihak baik pengusaha maupun pekerja, Perjanjian kerja dibuat secara tertulis selain sebagai pengikat hubungan kerja, juga menjadi bukti bagi para pihak jika suatu waktu terjadi perselisihan hubungan industrial antar pekerja dan pengusaha. Dalam perjanjian kerja tertulis akan mengatur dengan jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, khususnya mengenai status dari pekerja, apakah berstatus sebagai PKWT atau PKWTT.⁹⁸

⁹⁷ Andri Cahyanto.

⁹⁸ Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi.

Mengenai permasalahan perjanjian kerja terhadap perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja yang dibuat atas unsur yakni:

Pertama, Adanya kesepakatan para pihak, yang dimaksud adalah perjanjian kerja dilakukan kesepakatan antara pihak baik dari pengusaha maupun pekerja. Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan jo. Pasal 51 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak hanya dapat diciptakan secara tertulis, bahkan dapat juga secara lisan. Namun pekerjaan waktu tertentu perjanjian harus dibuat secara tertulis agar tidak menimbulkan hal-hal buruk pada akhir masa perjanjian kerja tersebut selesai, seperti pekerja/buruh menuntut untuk memperkerjakan mereka kembali padahal perjanjian kerja telah selesai, sehingga merugikan penerima kerja.

Kedua, adanya pekerjaan, yang dimaksud adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh disahkan kepada pihak lain yang bersifat individual.

Ketiga, adanya unsur perintah, adanya unsur perintah yang menjadikan pihak penerima kerja sangat bergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pemberi kerja. Walaupun penerima kerja mempunyai keahlian di bidang khusus atau kemampuannya kepada pihak pemberi kerja dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan sub ordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada di bawah perintah pengusaha.

Keempat, adanya upah tertentu, upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang. Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal yakni jumlah kenyataan yang diterima oleh pekerja, atau dari segi riil, yakni kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja, disebut dengan “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan. Mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian upah kepada pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan beban kerja dan terkait penurunan upah pekerja/buruh yang tidak adil. Yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja yakni “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.” Dengan memberikan upah yang tidak sesuai dengan beban kerja, perusahaan tanpa sadar telah merampas hak-hak kemanusiaan pekerja/buruh yang telah dilindungi oleh UUD '45.⁹⁹ Yang pada akhirnya terjadi permasalahan eksploitasi pada pekerja/buruh. Padahal hal tersebut telah merenggut hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh. Dalam hal tersebut yang tidak memperlakukan para pekerja sesuai dengan Undang-Undang Cipta kerja telah melanggar ketentuan tersebut.

⁹⁹ Hasna Dherin Syakira et al., “Keteguhan Nilai Pancasila Di Tengah Prahara Eksploitasi Burug: Aice Group,” *Jurnal Intelektiva*, 4.12 (2022), 145–52.

Ketika berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu tertentu Dalam undang-undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat aturan mengenai kompensasi Akan tetapi dalam Undang-undang Cipta Kerja diatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bukan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.¹⁰⁰

Kelima,, adanya waktu, yang dimaksud adalah untuk melakukan pekerjaan yang dimaksud atau lamanya pekerja yang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu kegiatan.

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, yang bila mana tidak dipenuhi akan berakibat hubungan kerja menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu. Berdasarkan Peraturan

¹⁰⁰ Lestari.

Menteri Tenaga kerja PMTK No. 100/Men/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.¹⁰¹

Di sisi lain, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak mengatur akibat hukum apabila kontrak lebih dari 5 (lima) tahun. Sementara PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan perpanjangan hingga pekerjaan tersebut selesai (tanpa batas). Ketidakpastian hukum dapat menjadi celah bagi pengusaha sehingga memungkinkan menghindari kewajibannya untuk memenuhi hak-hak dasar pekerja dan justru semakin membuat relasi antar pengusaha dan pekerja timpang, sehingga pengusaha dapat secara leluasa memperlakukan pekerja atas kesewenang-wenangannya yang pada akhirnya menghambat kesejahteraan pekerja.

Para Pekerja/buruh kerap dirugikan dengan banyak aturan yang hanya menguntungkan Pengusaha saja. Bahkan sering dijumpai terjadi diskriminasi pekerja/buruh yang meresahkan masyarakat sampai tahap eksploitasi. Eksploitasi pekerja karena adanya penyelewengan kekuasaan oleh pihak pengusaha baik dengan menggunakan kekerasan maupun penindasan yang merugikan pihak pekerja. Seperti halnya, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan, pembatasan hak asasi, tidak terjaminnya jaminan sosial pada pekerja dan penyelewengan lainnya. Padahal, dalam Undnag-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (16) “Hubungan Industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang

¹⁰¹ Atika Intan Khairunnisa.

dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.” Pasal tersebut mencakup penjelasan mengenai kegiatan industri yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.¹⁰² Penyelewengan yang terjadi telah melanggar aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka, perlu adanya perhatian khusus terhadap permasalahan ini untuk mengangkat kembali hak-hak pekerja/buruh.

Dalam konteks hubungan industrial, pihak didalamnya memiliki kepentingan kerja atas dasar tujuan yang sama, tapi tidak dipungkiri akan timbul konflik akibat kepentingan pribadi yang berbeda. perusahaan menginginkan keuntungan yang banyak dengan pengorbanan yang minim. Namun dalam memperoleh keuntungan sering kali pengusaha melupakan hak-hak pekerja yang seharusnya terpenuhi. Hal tersebut dapat menimbulkan perselisihan industrial. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa ada 4 jenis perselisihan industrial, yaitu:¹⁰³

Pertama, Perselisihan hak, perselisihan ini timbul terjadi karena tidak terpenuhinya hak-hak yang mengakibatkan perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sehingga demikian banyak terjadi kasus pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau

¹⁰² Khair, III.

¹⁰³ Syakira et al.

pengusaha terhadap pekerja. Apabila perusahaan menerapkan perjanjian kerja secara lisan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan sering dijumpai dengan perlakuan perusahaan kepada pekerja yang seenaknya.

Kedua, Perselisihan kepentingan, perselisihan ini timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan., atau perjanjian bersama. Demikian juga, PKWT secara tidak tertulis tidak mempunyai pegangan dalam bentuk akta (perjanjian kerja) maka perselisihan kepentingan sering terjadi dalam praktik hubungan industrial dengan para pekerja/buruh. Dalam beberapa kebijakan, perusahaan mengubah kebijakan secara sepihak tanpa persetujuan para buruh/pekerja. Bahkan dapat dikatak tanpa adanya aturan yang jelas.

Ketiga, Perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan ini timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh perusahaan secara tidak langsung melanggar UU Ketenagakerjaan dalam memutuskan suatu kontrak kerja haruslah dengan persetujuan kedua belah pihak sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 (16) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Lalu perjanjian kerja dijelaskan kembali dalam Pasal 52 Ayat (1) mengenai dasar perjanjian kerja yang harus berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak.

Keempat, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, perselisihan ini karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerjaan. Permasalahan perjanjian kerja waktu tertentu secara tidak tertulis banyak mempersoalkan berbagai kondisi kerja yang dirasa tidak ideal dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Hal tersebut yang dimaksud adalah penurunan upah, kondisi kerja PKWT, jaminan sosial tidak terjamin, serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Undang-undang sebagai aturan tertinggi dalam negara republik Indonesia yang berfungsi mempersatukan dan mewujudkan perpecahan atau perselisihan yang timbul karena permasalahan yang dinilai tidak memberikan keadilan dan kesejahteraan baik dari horizontal maupun vertikal. yang dimana perusahaan mempunyai kewajiban menjadi pengayoman kepada pekerja dengan memenuhi hak-hak pekerja/buruh sebagaimana mestinya. Peran Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan harus melakukan usaha yang preventif dan represif, namun tindakan represif akan dilaksanakan secara tegas terhadap perusahaan yang secara sengaja melanggar atau perusahaan yang berkali-kali mendapat peringatan.

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Perspektif Maqashid Syariah Al-Syatibi

Teori kemaslahatan dalam pemikiran al-Syatibi mengemukakan bahwa sesungguhnya syariah bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan manusia sebagai hamba Allah di dunia dan akhirat. Maka ketika Allah membebaskan suatu kewajiban pada hambanya, tak lain yaitu untuk merealisasikan kemaslahatan. Dalam kitab *al-Muwafaqat*,¹⁰⁴ salah satu karya besar al-Syatibi, kemaslahatan menjadi inti dari *maqashid syariah* dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu *maqashid al-syari'* (tujuan tuhan) dan *maqashid al-mukallaf* (tujuan hambanya).

Substansi *maqashid syariah* adalah kemaslahatan, kemaslahatan dalam tklif tuhan dapat berwujud dua bentuk, yaitu: pertama, dalam bentuk hakiki, yakni manfaat langsung dalam artian kausalitas. Kedua, dalam bentuk majazi, yakni bentuk yang merupakan membawa kepada kemaslahatan. Pada dasarnya hak asasi manusia dalam Islam terpusat pada lima hal pokok yang terangkum dalam *al-dloruriyat al-khomsah* atau yang disebut juga *al huquq al-insaniyah fi al-Islam* (hak-hak asasi manusia dalam Islam). Konsep tersebut mengandung lima hal pokok yang harus dijaga oleh setiap individu, yaitu *hifdzu al-din* (penghormatan atas kebebasan beragama, *hifdzu al-mal* (penghormatan atas harta benda), *hifdzu al-nafs wa al-'ird* (penghormatan atas jiwa, hak hidup dan

¹⁰⁴ Hamsah Hudaf Agung Kurniawan, "Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat," *al Mabsut*, 15.1 (2021), 29–38.

kehormatan individu), *hifdzu al-'aql* (penghormatan atas kebebasan berfikir) dan *hifdzu al-nasl* (keharusan untuk menjaga keturunan).¹⁰⁵

Dalam Islam hak asasi manusia merupakan kewajiban pemerintah maupun setiap individu yang harus dijaga dan tidak boleh diabaikan satu sama lain. Oleh karena itu, pemerintah mempunyai kewajiban dalam melindungi dan menjamin hak-hak asasi manusia yang terdapat dalam negara tersebut. Yang dimana mengandung prinsip-prinsip dasar tentang persamaan, kebebasan dan penghormatan terhadap sesama manusia. Upaya adanya kehidupan yang sejahtera dan adil antara umat manusia, sehingga spirit Islam dapat tersalurkan dalam kebijakan-kebijakan publik. Dengan adanya unsur *maqashid syariah* yang terdapat dalam regulasi, menunjukkan bahwa syariah berkembang secara kontekstual mengikuti perkembangan zaman yang modern.¹⁰⁶

Syariat Islam telah mewajibkan terealisasinya jaminan atas pemenuhan kebutuhan pokok individu dan masyarakat. Islam pun memberikan serangkaian hukum syariah untuk menjamin pemenuhan kebutuhan pokok berupa pangan, papan dan sandang bagi tiap individu rakyat dengan mekanisme langsung dan tak langsung oleh laki-laki, keluarga, masyarakat maupun negara.¹⁰⁷

Islam menyatakan bahwa umat manusia sebagai suatu keluarga. Manusia mempunyai derajat yang sama di hadapan Allah. Hukum Allah tidak membedakan kaya dan miskin, demikian juga tidak membedakan ras atau suku

¹⁰⁵ Yuda Septian Kurniawan, "Pemikiran Al-Syatibi Dalam Bidang Ekonomi," 03.01 (2022).

¹⁰⁶ Iffatin Nur dan Muhammad Ngizzul Muttaqin, "Fiqh Jalan Tengah (Mempertemukan Maqashid Syari'ah, Hukum, dan Realitas Sosial)," *Zawiyah*, 5.2 (2019), 197–217.

¹⁰⁷ Ahmad Al-Mursi Husain Jauhar, *Maqashid Syariah* (Jakarta: Amzah, 2018).

tertentu. Secara sosial, nilai yang membedakan satu dengan yang lain adalah ketakwaan, ketulusan hati, kemampuan dan pelayanan pada manusia. Sebagaimana dalam QS. Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ

عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “wahai manusia, sesungguhnya kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti”

Kebutuhan hidup seseorang manusia lebih dari sekedar sandang, pangan dan papan, sebab mereka hanya terkait dengan urusan duniawi saja. Menurut al-Syatibi, rumusan kebutuhan manusia dalam Islam terdiri dari tiga jenjang yaitu: ¹⁰⁸

- a. *Daruriyat* yang mencakup agama, kehidupan, pendidikan, keturunan, harta.
- b. *Hajiyat* yang merupakan pelengkap yang mengokohkan, menguatkan dan melindungi jenjang *daruriyat*.

¹⁰⁸ Agung Kurniawan.

- c. *Tahsaniyah* yang merupakan penambahan bentuk kesenangan dan keindahan *daruriyat* dan *hajjiyat*.

Kebutuhan pokok tersebut (memelihara agama, kehidupan, akal, keturunan dan harta) harus dijaga oleh setiap umat Islam supaya terwujudnya tatanan kehidupan yang lebih manusiawi sehingga dapat terpenuhinya segala hak dan kebutuhan hidup yang layak baik lahir maupun batin agar terwujudnya kemaslahatan dari adanya ketentuan syariat Islam, berdasarkan atas penghormatan individu atas individu, individu dengan masyarakat, masyarakat dengan masyarakat, masyarakat dengan negara dan komunitas agama dengan komunitas agama lainnya.

Lima kebutuhan *daruriyat* yang mencakup agama, kehidupan, akal, keturunan dan harta merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Apabila salah satu jenis yang sengaja diabaikan, akan menimbulkan ketimpangan dalam hidup manusia. Dalam bentuk keseimbangan, manusia butuh agama karena berkaitan dengan keimanan dan ketakwaan. Kemudian bersamaan dengan itu, manusia membutuhkan pula kehidupan yang aman, nyaman, sehat, terpenuhi hak-haknya dan tenteram. Semua ini terbingkai dalam kebutuhan pada sektor kehidupan (*nafs*). Aktivitas hidup seperti bekerja dan beribadah akan berjalan dengan baik apabila ditopang dengan tubuh yang sehat. Seiring dengan agama dan kehidupan, manusia perlu pendidikan. Hal tersebut belum cukup, karena manusia masih sangat perlu rumah tangga yang Sakinah. Dengan demikian, dapat mendorong kebahagiaan hidup manusia. Keluarga yang Sakinah akan membentuk masa depan keturunan yang cerah.

Namun, masih belum lengkap, karena manusia membutuhkan harta. Hal tersebut terkait pangan, sandang dan papan. Ketiganya memang sangat penting, karena jika seseorang kekurangan ketiga hal tersebut akan menghambat aktivitas kebutuhan lainnya.¹⁰⁹

Pekerja kontrak (PKWT) selama ini banyak yang dirugikan, karena hubungan kontrak selalu dalam bentuk tidak tetap baik secara tertulis maupun secara lisan. Penerapan kerja dengan sistem kontrak perlu dilakukan peninjauan dalam konsep *maqashid syariah*. Agar tujuan penerapan kerja dengan sistem kontrak sesuai dengan tujuan-tujuan syariah. Maslahat Islamiyah yang diwujudkan melalui hukum Islam dan ditetapkan berdasarkan *nash-nash* agama merupakan maslahat yang hakiki. Masalah ini mengarah terkait kepada lima pemeliharaan; memelihara agama, jiwa, harta, akal dan keturunan.

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) termasuk dalam *maqashid syariah*, dimana pemenuhan dalam memelihara jiwa menempati urutan kedua dan memelihara harta pada urutan kelima. Sedangkan dalam bekerja seseorang lebih mementingkan harta dari pada jiwanya, padahal dalam Islam kewajiban memelihara jiwa adalah hal yang utama karena jiwa itu harus dijaga agar tidak terjadi sesuatu yang mengakibatkan kecelakaan. Maka perlindungan jiwa dan harta merupakan hal

¹⁰⁹ Faqih El Wafa, "Implikasi Teori Maqasid Al-Syari'ah Al-Syatibi Terhadap Perilaku Konsumen," *Jurnal Hadratul Madaniah*, 9.1 (2022), 38–47.

yang wajib untuk dilaksanakan demi terciptanya keamanan, kenyamanan dan kesejahteraan.¹¹⁰

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam bentuk tidak tertulis mengakibatkan tidak terpenuhinya pemeliharaan jiwa dan pemeliharaan harta yang terkadang diabaikan oleh pengusaha, karena untuk kepentingan perusahaan yang tidak terlalu banyak mengeluarkan banyak pengeluaran untuk kesejahteraan pekerja/buruh. Namun di sisi lain, memberikan kerugian bagi sebagian pekerja PKWT yang tidak mendapatkan penghasilan yang memuaskan akibat PKWT secara tidak tertulis. Pada satu sisi keberadaan PKWT dianggap sangat membantu pengusaha. Sisi lain, memperlihatkan bahwa keberadaan PKWT secara lisan dianggap bermasalah dalam penerapannya.

Dalam masalah sosial, ketika Islam berpihak pada kelompok umat dan menjadikan kebutuhan sebagai tolak ukur kekuasaan, maka sesungguhnya Islam memiliki target untuk menghindari semua bahaya dan mudharat yang muncul dari tindak pemusatan kekayaan Allah, kekayaan yang membatasinya diantara kalangan mereka saja, karena dalam pengonsentrasian harta seperti ini benar-benar terdapat kerusakan dalam bidang materi, pikiran, dunia, dan agama. Kekayaan harus didistribusikan sesuai dengan kebutuhan, sehingga kekayaan orang-orang kaya akan bertambah, dan harta tidak menjadi penganiaya mereka.

¹¹⁰ Saiful Ibnu Hamzah, "KEABSAHAN KONTRAK LISAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM," 9.2 (2020), 2615–22 <<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Maqasid>>.

Banyak surah dalam Al-Quran yang memperlihatkan gambaran yang tidak disukai, bahkan dibenci, yang diperuntukkan kepada orang-orang kaya (pengusaha) baik mereka berada di masyarakat yang merupakan umat Muhammad atau masyarakat dari umat-umat terdahulu.

Mempertimbangkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja dibuat secara lisan, maka konsekuensinya PKWT berubah menjadi PKWTT ketentuan tersebut tidak berlaku lagi setelah diterbitkannya Undang-undang Cipta Kerja. Hal ini mengakibatkan adanya kekosongan hukum yang berdampak pada pekerja PKWT yang lemah akan perlindungan hukum. Hal tersebut dapat ditinjau dari *maqashid syariah*.¹¹¹ Berkaitan dengan status hukum dengan *maqashid syariah* itu sangat penting supaya produk-produk hukum yang ditetapkan tidak bertentangan dengan maslahat dan hajat manusia. Seperti halnya dalam bidang ketenagakerjaan khususnya produk-produk hukum harus memenuhi hajat dan kepentingan manusia baik hajat mereka sebagai pekerja maupun pengusaha dan hal lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Menurut pandangan Islam, benar atau tidaknya sebuah kebijakan pemimpin atau penyelenggara pemerintahan bergantung pada implikasinya terhadap rakyat. Jika kebijakan tersebut berimplikasi pada kemaslahatan rakyat yang dianggap benar oleh syariat. Sebaliknya, jika kebijakan tersebut berdampak mafsadat pada rakyat maka dianggap menyalahi syariat.¹¹² Sedangkan sistem

¹¹¹ Hamzah.

¹¹² Miskari.

hukum Islam adalah suatu sistem hukum yang sumber utamanya adalah wahyu Allah, sehingga konsekuensi atau pertanggungjawaban di akhirat kelak.

Tidak adanya ketidakpastian hukum dalam Undang-undang Cipta Kerja bagi pekerja PKWT berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan *daruriyat* yakni salah satunya terhadap pemeliharaan jiwa dan harta. Salah satu perintah untuk menjaga jiwa yang merupakan bagian dari lima unsur *maqashid syariah*. Aturan dalam sebuah kebijakan pemerintah membuat tidak terpenuhinya masalah bagi pekerja.

Tidak terpenuhinya perlindungan pemeliharaan jiwa yang mencakup hak dan kewajiban pekerja karena hak dan kewajiban adalah dua sisi yang berhubungan timbal balik dalam satu transisi, hak salah satu pihak merupakan kewajiban bagi pihak lain, begitu pula sebaliknya kewajiban satu pihak menjadi hak bagi pihak yang lainnya. Keduanya saling berhadapan dan diakui keberadaannya dalam hukum Islam.¹¹³ Hak dan kewajiban para pekerja harus jelas agar pekerja dapat menjalankan kewajibannya sebagaimana mestinya. Adapun hak-hak pekerja (*afzalurrahman*) yakni: *pertama*, pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak. *Kedua*, tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya jika suatu waktu di dipercaya menangani pekerjaan yang sangat berat maka dia harus diberi bantuan dalam bentuk modal lebih banyak. *Ketiga*, pemberian atas

¹¹³ Nuke Isya Ramadhani, "Kajian Maqashid Syariah Terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pertashop di Dau Malang," *file:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.docx*, 2020.

pengobatan jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai. *Keempat*, penentuan yang layak harus dibuat untuk membayar pensiunan bagi para pekerja (pekerja tetap). *Kelima*, pengusaha harus mengeluarkan sumbangan sukarela terhadap pekerja. *Keenam*, terjaminnya asuransi jiwa. *Ketujuh*, ganti rugi atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan. *Kedelapan*, pekerja diperlakukan dengan baik dan sopan serta tidak ada diskriminasi antara pekerja lainnya. Dan menunjang fasilitas yang diberikan oleh pengusaha.

Dalam konteks Islam, sewa-menyewa tenaga (pemburuhan) disebut ijarah.¹¹⁴ Sistem ijarah dilakukan apabila kedua belah pihak melakukan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga dapat dimanfaatkan menurut syara', yang manfaat merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram.

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dalam bentuk perjanjian secara lisan, dapat diartikan sebagai suatu pernyataan dari seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan mendapatkan imbalan yang layak didasarkan kesepakatan para pihak. Janji hanya mengikat bagi orang yang bersangkutan. Sebagaimana dalam QS. Ali-Imran Ayat 76:

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

¹¹⁴ P Muhammad dan D Effendy, "Akibat Hukum Ijarah dengan Akad Lisan Ditinjau dari Hukum Islam dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Perjanjian Sewa Menyewa Ruko (Rumah Toko) ...," *Bandung Conference Series ...*, 2022, 535–39
<<https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSLS/article/view/948>>.

Artinya: "Sebenarnya barang siapa menepati janji dan bertakwa, maka sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertakwa."

Ayat tersebut menjelaskan bahwa pemenuhan dalam perjanjian kerja yang didasarkan kesepakatan para pihak harus dilakukan. Namun apabila sebaliknya perjanjian tidak tertulis yang hanya mengandalkan omongan lisan dalam perjanjian tersebut tidak ditulis besaran gaji/upah secara terperinci sehingga pengusaha dapat secara leluasa memperlakukan pekerja atas kesewenang-wenangannya pada akhirnya menghambat kesejahteraan pekerja. Upah dapat menjadi sebab adanya kepemilikan, dengan gambaran bahwa upah merupakan mediasi mencari harta. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus didasarkan pada prinsip keadilan.¹¹⁵

Upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja tepat pada waktunya yang diberikan pada saat yang ditentukan seperti harian, mingguan, bulanan. Upah merupakan hal yang sensitif bagi pekerja, maka pengusaha tidak boleh menunda-nunda pembayaran upah tersebut. Dalam Al-Qur'an, besaran minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada pengusaha untuk membayar gaji pekerja yang berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang didasarkan prinsip keadilan. Islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja atau buruh dengan cara memperhatikan nilai-nilai kelayakan dari upah. Sebagaimana dalam QS. Thaha; 188-119.

¹¹⁵ Dr Munir Fuady, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Islam* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999).

Terhadap tidak tertulisnya perjanjian kerja bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam soal pengupahan sangat penting karena berisiko terjadinya wanprestasi antara para pihak, baik dari pekerja maupun pengusaha. Pembayaran upah berkaitan dengan kebutuhan pokok yakni dalam pemeliharaan harta yang dimana hak tersebut harus terpenuhi. Penetapan dalam pemenuhan hak-hak dan kewajiban harus berlaku adil sesuai dengan kehendak syariah. Kompleksitas permasalahannya adalah terletak pada ukuran yang akan dipergunakan dalam membantu mentransformasikan konsep upah yang adil ke dalam dunia kerja agar terciptanya kemaslahatan pekerja.

Pengupahan bagi pekerja/buruh didasarkan pada jenis pekerjaannya. Sebab tenaga kerja mendapatkan imbalan yang lebih proporsional dari apa yang mereka berikan. Jika perusahaan memperoleh kenaikan atau keuntungan, maka sangat logis apabila tenaga kerja juga berhak terhadap kenaikan upah atau bagi hasil dalam kenaikan keuntungan. Tenaga kerja perlu memperoleh apresiasi dari perusahaan dalam bentuk pemberian upah yang lebih tinggi. Pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sehingga akan semakin memberikan keuntungan kepada perusahaan.

Dalam bidang muamalah Islam mensyariatkan, apabila manusia melaksanakan salah satu bidang di antara cabang muamalah hendaknya dilakukan secara jelas.¹¹⁶ Maksudnya dapat diselenggarakan dalam bentuk apa saja sesuai dengan kesepakatan, sehingga para pihak mengadakan akad atau

¹¹⁶ Muhammad dan Effendy.

pernyataan kesepakatan berserikat dengan menerima haknya. Sebagaimana QS. Al-Maidah Ayat (1), yakni

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ
مِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْتَبَىٰ الصَّيِّدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki."

Berhubungan dengan masalah tenaga kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana perjanjian kerja dilakukan secara lisan, tidak adanya penulisan rincian pengupahan, ketentuan keselamatan kerja, dan mekanisme-mekanisme lainnya yang seharusnya tertera dalam perjanjian kerja. Dalam undang-undang Cipta Kerja dan aturan pelaksanaannya terjadi penyimpangan terkait perjanjian kerja, yang dapat dikatakan bermasalah jika perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis, ditakutkan akan menimbulkan penipuan serta perselisihan antara pekerja dan pengusaha.¹¹⁷

Allah telah mengharamkan penipuan. Perlindungan untuk harta ada dalam dua hal, yaitu: pertama, memiliki hak untuk dijaga dari para musuhnya, baik dari tindak pencurian, perampasan, atau tindakan lain memakan harta orang lain

¹¹⁷ Kurniawan.

(pemotongan upah) dengan cara yang batil, seperti menipu, merampok, atau memonopoli.

Dalam masalah sosial, ketika Islam berpihak pada kelompok umat dan menjadikan kebutuhan sebagai tolak kukur kekuasaan, maka sesungguhnya Islam memiliki target untuk menghindari semua bahaya dan mudharat yang muncul dari tindak pemusatan kekayaan Allah, kekayaan yang membatasinya di antara kalangan mereka saja, karena dalam pengonsentrasian harta seperti ini benar-benar terdapat kerusakan dalam bidang materi, pikiran, dunia, dan agama. Kekayaan harus didistribusikan sesuai dengan kebutuhan, sehingga kekayaan orang-orang kaya akan bertambah, dan harta tidak menjadi penganiaya mereka. Banyak surah dalam Al-Quran yang memperlihatkan gambaran yang tidak disukai, bahkan dibenci, yang diperuntukkan kepada orang-orang kaya (pengusaha) baik mereka berada di masyarakat yang merupakan umat Muhammad atau masyarakat dari umat-umat terdahulu.

Masyarakat masih belum memberikan perhatian khusus dalam permasalahan eksploitasi tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha yang tidak memperlakukan pekerja/buruh tidak sesuai dengan hukum Islam, pelanggaran tersebut seperti halnya:¹¹⁸

Pertama, Pemotongan upah pekerja yang berdampak pada perlindungan harta. Pengusaha secara tidak sadar telah memakan hak-hak pekerja/buruh dengan tidak diberikannya upah sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan

¹¹⁸ Jauhar.

kedua belah pihak. Dengan tidak ada aturan yang jelas secara tidak langsung telah mengambil hak pekerja yang membuat Masalah dalam pekerja tidak terpenuhi. Sebagaimana dalam QS. Al-baqarah:188

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْخِلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِيَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ

بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: "Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui."

Kedua, tidak adanya jaminan sosial. Tidak adanya jaminan sosial secara resmi mengakibatkan pengusaha melakukan tindakan sewenang-wenangnya. Seperti adanya pekerja/buruh yang mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Maka pengusaha wajib bertanggung jawab atas jaminan sosial agar perlindungan jiwa terpenuhi.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak tertulis dalam pasal 57 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terjadi kekosongan hukum. Yang dimana tidak adanya konsekuensi hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan secara tidak tertulis. Undang-undang cipta kerja yang dinilai tumpang tindih antara pasal satu dengan pasal lainnya dan membuat tidak terpenuhinya perlindungan hukum bagi pekerja yang mengakibatkan ketidakpastian hukum.

Berhubungan dengan aturan pelaksana Undang-undang yang ada namun tidak jelas, maka penulis menyimpulkan bahwa memungkinkan permasalahan eksploitasi pekerja/buruh. Yang merebut hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja. Dalam hal tersebut tidak terpenuhinya kesejahteraan pekerja yang dilakukan oleh pengusaha. Keterkaitan eksploitasi tenaga kerja, yaitu: pertama, pemotongan pengupahan serta upah yang tidak layak. Kedua, tidak terjaminnya jaminan sosial serta perlindungan atas Kesehatan dan keselamatan pekerja.

2. Perlindungan hukum dalam Maqashid Syariah disebut al-dharurat al-khams (lima hal inti). Permasalahan yang termaktub dalam ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dinilai kurang adanya kemaslahatan pekerja yang berdampak pada hak-hak dan kewajiban pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu secara tidak tertulis yang menimbulkan

ketidakpastian hukum. Hal tersebut kurang terpenuhinya unsur kebutuhan pokok dalam perlindungan jiwa dan harta pada pekerja. Menjaga harta berhubungan dengan menjaga jiwa, karena harta akan menjaga jiwa agar jauh dari bencana dan mengupayakan kesempurnaan kehormatan jiwa tersebut. Menjaga jiwa dan menjaga harta menuntut adanya perlindungan kehormatan jiwa dan kehormatan harta dari segala bentuk penganiayaan, eksploitasi tenaga kerja, penipuan pengupahan atau pemotongan upah secara sepihak. Penegasan yang mendalam akan pekerjaan dan kehidupan, dapat disimpulkan bahwa manusia harus bekerja demi menjaga agama, jiwa, harta, keturunan, dan akal.

B. Saran

Bagi pemerintah diharapkan agar dapat menjalankan tugas dan perannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sehingga tenaga kerja bagi PKWT lebih terjamin kepastian hukumnya, dinilai banyak kekosongan hukum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membuat kepastian hukum dalam perlindungan hukum lemah dan dirasa kurang dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang membuat kurang terwujudnya nilai keadilan bagi pekerja. Diharapkan segera merevisi ketentuan pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Bagi pengusaha diharapkan lebih memperhatikan hak-hak pekerja dan menepkan prinsip maqashid syariah yang membawa kebaikan dalam mengikat pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dengan

memberikan jaminan atas hak-hak pekerja sehingga dapat terwujudnya kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh yang ada di Indonesia.

Daftar Pustaka

Buku

- Ward, Ian, *Pengantar Teori Hukum Kritis / Ian Ward*; Penerjemah, Narulita Yusron dan M. Khozim; Penyunting, Nur Ainin Mangunsong (Bandung: Nusamedia, 2014), 216 -217.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, (Bandung, 2000)
- Jauhar, Ahmad Al-Mursi Husain, “*Maqashid Syariah*”, Amzah, (Jakarta, 2018)
- Adnyani, Desak Komang Sri, dan I Wayan Gede Wiryawan, “Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja,” 01 (2021), 68–84
- Agung Kurniawan, Hamsah Hudaf, “Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat,” *al Mabsut*, 15.1 (2021), 29–38
- Alim, Dr. Muhammad, *Asas-Asas Negara Hukum Modern dalam Islam Kajian Koprehensif Islam dan Ketatanegaraan* (Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang, 2010)
- Amala, Annisa, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Outsourcing*, 2018
- Andri Cahyanto, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2.2 (2021), 183–96
<<https://doi.org/10.36418/jiss.v2i2.200>>
- Anusantari, Inama, “Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Omnibus Law Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum Islam*, December, 2021

- Assidiqie, Jimly, *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Kedua (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005)
- Avianto, Rudy, Endeh Suhartini, dan Achmad Jaka, “Perbandingan Sistem Hubungan Kerja Pkwt Dan Pkwt Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja,” *Jurnal Living Law*, 14.2 (2022), 154–67
- Dicey, A.V, *Pengantar Studi Hukum Konstitusi*, Cet. 1 (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007)
- Fuady, Dr Munir, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Islam* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1999)
- , *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, ed. oleh Aep Gunarsa, pertama (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009)
- Hamzah, Saiful Ibnu, “KEABSAHAN KONTRAK LISAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF DAN HUKUM ISLAM,” 9.2 (2020), 2615–22 <<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Maqasid>>
- Ibrahim, Aminullah, “Kajian Hak Asasi Manusia Dalam Negara the Rule of Law : Antara Hukum Progresif dan Hukum Positif,” *LEx Scientia Law Review*, 2.2 (2018), 123–38
- Ibrahim, Dr Johnny, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (2007: Bayumedia Publishing)
- Jauhar, Ahmad Al-Mursi Husain, *Maqashid Syariah* (Jakarta: Amzah, 2018)
- Kambey, Geraldo Samuel, Said Aneke R, dan Lendy Siar, “Perjanjian kerja waktu

tertentu (PKWT) berdasarkan hukum ketenagakerjaan,” *Lex Privatum*, 9.6 (2021), 130-140

<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/34809>>

KEMENPERIN, *Undang - Undang RI No 13 tahun 2003, Ketenagakerjaan*, 2003

Khair, Otti Ilham, *Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia*, 2021, III

<<https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran->>

Khairunnisa, Andi Akhirah, “Penerapan Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia Dalam Pembentukan Produk Hukum oleh Pemerintah Daerah,” *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 5.1 (2018), 65–78

Khairunnisa, Atika Intan, “Analisis Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Waktu Tertentu Studi Pada PT. Madeq Pilar Prayoga Kota Tegal,” 2022

Kumkelo, Mujaid, Moh Anas Kholish, *Fiqh HAM Ortodoksi dan Liberalisme Hak Asasi Manusia dalam Islam* (Malang: Setara Press, 2015)

Kurniawan, Yuda Septian, “Pemikiran Al-Syatibi Dalam Bidang Ekonomi,” 03.01 (2022)

Lestari, Diah Puji, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja,”

Jurnal Hukum Lex Generalis, 3.5 (2022), 339–49

<<https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>>

Listiyani, Nurul, Nopliardy, Rahmat, Justiceka, Ibelashry, “Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja,” 4.2 (2016), 1–23

Manan, Abdul, *Aspek-aspek Pengubah Hukum*, Pertama (Jakarta: Prenada Media, 2005)

Miskari, Miskari, “Politik Hukum Islam Dan Maqasid Al-Syariah,” *Al Ijarah : Jurnal Pemerintahan Dan Politik Islam*, 4.1 (2019), 57

<<https://doi.org/10.29300/imr.v4i1.2168>>

Muhammad, P, dan D Effendy, “Akibat Hukum Ijarah dengan Akad Lisan Ditinjau dari Hukum Islam dan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Perjanjian Sewa Menyewa Ruko (Rumah Toko) ...,” *Bandung Conference Series ...*, 2022, 535–39

<<https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSLS/article/view/948>>

Nasution, Mulia Syahputra, Suhaidi, Marzuki, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan,” *Jurnal Ilmiah Metada*, 3 (2021), 415–31

<<https://doi.org/http://doi.org/10.47652/metada/v3i2>>

Nasution, Dr. Bahder Nasution, *Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011)

- Nur, Iffatin, dan Muhammad Ngizzul Muttaqin, “Fiqih Jalan Tengah (Mempertemukan Maqashid Syari’ah, Hukum, dan Realitas Sosial),” *Zawiyah*, 5.2 (2019), 197–217
- Periani, Aniek, Istikarinah, “Peran Negara Dalam Perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (studi kasus Vonis Mati TKI di Arab Saudi),” *Cakrawala Hukum*, 12.1 (2021), 95–110 <<https://e-journal.unwiku.ac.id/hukum/index.php/CH/article/view/171>>
- Putu, Ni, Nita Erlina Sari, I Nyoman, Putu Budiarta, Desak Gde, dan Dwi Arini, “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003” <<https://doi.org/10.22225/.2.1.1613.124-128>>
- rahayu, Devi, *Hukum Ketenagakerjaan teori dan Studi Kasus* (Yogyakarta: New Elmatara, 2011)
- Ramadhani, Nuke Isya, “Kajian Maqashid Syariah Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pertashop Di Dau Malang,” *file:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.docx*, 2020
- Ratu Sari Harahap, Diah, “Asas Lex Superior Derogate Legi Inferior Dalam Pengaturan Penanganan Fakir Miskin,” *Phys. Rev. E*, April 2018, 2011, 91–98 <<http://www.ainfo.inia.uy/digital/bitstream/item/7130/1/LUZARDO-BUIATRIA-2017.pdf>>
- Septiyani, “Suatu Analisis Tentang Perbandingan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja,” November, 2020

Shalihah, Fithriatus, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” *UIR Law Review*, 1.2 (2017), 149–60

Sinaulan, JH, “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat,” *IDEAS Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 04.01 (2018), 79–84
<<https://www.jurnal.ideaspublishing.co.id/index.php/ideas/article/view/67/23>>
>

Sumardi, Fauzi, dan Ridho Mubarak, “Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan,” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5.1 (2019), 8
<<https://doi.org/10.31289/jiph.v5i1.1957>>

Syakira, Hasna Dherin, Aisyah Zakiyah Nur Aini, Aldi Darmawan, dan Riska Andi Fitriano, “Keteguhan Nilai Pancasila Di Tengah Prahara Eksploitasi Burug: Aice Group,” *Jurnal Intelektiva*, 4.12 (2022), 145–52

Syarif, Mulkan, “Perjanjian Kerja Dalam Hubungan Kerja Berkaitan Dengan Hak Dan Kewajiban Pekerja/Buruh Tanpa Perjanjian Kerja,” *Synotic Law: Jurnal Ilmu Hukum*, 1 (2022), 169–76 <<https://ojs-synoticinstitute.com/index.php/SL>>

Triwahyuningsih, Susani, “Perlindungan Dan Penegakan Hak Asasi Manusia (Ham) Di Indonesia,” *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*, 2.2 (2018), 113

<<https://doi.org/10.24269/lis.v2i2.1242>>

Uwiyono, Aloysius, Siti Hajati Hoesesin, Widodo Suryandono, dan Kiswandari Melania, *Asas-asas Hukum Pemburuan* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014)

El Wafa, Faqih, “Implikasi Teori Maqasid Al-Syari'ah Al-Syatibi Terhadap Perilaku KonsumenI,” *Jurnal Hadratul Madaniah*, 9.1 (2022), 38–47

Wauran, Regina Veronika, “Kepastian Hukum Perjanjian Secara Lisan Menurut Kuhperdata Pasal 1338,” *Lex Privatum*, VIII.4 (2020), 86–95
<<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/30971>>

Yudha Hernoko, Agus, *Hukum Perjanjian Asas Proporsional dalam Kontrak Komersial*, Edisi Pert (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2010)

Amiruddin, H Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT RajaGrafindo, (Jakarta, 2007)

Puryanto, Robertus Berli, I Nyoman Putu, dkk, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja”, *Jurnal Interpretasi Hukum Universitas Warmadewa*, Vol 2, No 1 (2021): 159

Putri, Conie Pania,” Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Di Masa Pandemi Covid-19”, *Jurnal Hukum*, 12(1), Universitas Kader Bangsa (2020): 226

Prastio, Abdillah, Luki Oka, dan Safaranita Nur Effendi, “Analisis Alienasi Sosial Karl Marx dalam Kebijakan Sistem Pemagangan Nasional Indonesia”, *Jurnal*

Identitas Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Bandung, 1, no. 2, (Agustus 2021): 52.

Purnama, Nandang, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, 02, no 01 (2021): 74-86
<https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/index>

Hardyansah, Rommy, Kesadaran Hukum Para Pihak Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Di Perusahaan Garment (Studi di Perusahaan Garment UD Harmoni Lumajang), (Undergraduate thesis, Universitas Brawijaya, 2014). <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/111816>

Darma, Susilo Andi, “Kedudukan Hubungan Kerja : Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik Dan Privat,” *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017): 221– 234.

Febrianti R, Lidia., “Legal Protection of Contract Worker Wages Based on Indoensian Labor Law and Islamic Law”, *COSTING*, 6, no. 1 (2022): 89.

Shidiq, Ghofar, “Teori *Maqashid Al-Syari'ah* dalam Hukum Islam”, *SULTAN AGUNG*, 47, no. (2009): 121.

Sumardi, Fauzi & Ridho Mubarak, Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Desember (2018):10 <http://dx.doi.org/10.31289/iiph.v5i1.1957>

Sutrisno, Endang & Deni Yusup Permana, “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, No 5(2022): 902 <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.626>
- Cahyanto, Andri, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, No. 2(2021): 183 <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i2.200>
- Pratiwi, Tiram Anggi, “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Perselisihan Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) ditinjau dari Sistem Tenaga Kerja di Kota Batam
- Prihapsari, Anindhita Budi, “Asas Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Sistem Alih Daya” (Universitas Jember, 2015), <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/66925?show=full>
- Aziz, Abdul dkk, “*Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*”, *Jurnal Surya Kencana Satu*, (59:2019)
- Kurniawan, Agung, Hamsah Hudafi, “Konsep Maqashid Syariah Imam Asy-Syatibi Dalam Kitab Al-Muwafaqat”, *Jurnal Studi Islam dan Sosial*, Uin Sunan Kalijaga, Vol. 15 No. 1 (2021)
- Nofialdi, “Maqashid Syariah Dalam Persepektif Syatibi”, *Jurnal Ilmiah Keislaman*, Vol. 8, No. 1, (Januari:2009)

Internet/Website

Sadya, Sarnita, “Penduduk Bekerja Indonesia Capai 135,30 Juta Pada Agustus 2022”, *DataIndonesia.Id*, November 7, 2022, <https://dataIndonesia.id/sektor-riil/detail/penduduk-bekerja-Indonesia-capai-13530-juta-pada-agustus-2022>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Rosyida Alifatus Zahro
Tempat/TgLahir : Blitar, 07 Februari 2001
Alamat : Jl. Ikan Bandeng V/12 Sukomulyo,
Lamongan
Email : rosydaazz@gmail.com
Telepon : 08819722356

Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1	TK	TK Bustanul Athfal	2006-2007
2	SD/MI	SDN Made III Lamongan	2007-2013
4	SMP/MTs	SMPN Made III Lamongan	2013-2016
5	SMA/MA	SMA Darul 'Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang	2016-2019
6	S1	Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	2019-2023