

ANALISIS IMPLIKASI HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG DIBUAT SECARA TIDAK TERTULIS: MELALUI PENDEKATAN HUKUM PROGRESIF

Azyra Fadillah¹, Rio Arif Pratama²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Email : azyra04fadillah@gmail.com¹ rioarifpratama@umkt.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study examines the legal implications of fixed-term employment contracts (PKWT) made without written agreements through a progressive law approach. The primary concern addressed is the legal vacuum and uncertainty caused by the absence of sanctions for unwritten PKWT, as stipulated in the amendments to Article 57 of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. This study aims to analyze the legal implications of unwritten PKWT and seek progressive law-based solutions that prioritize workers justice. This research employs a normative juridical approach, utilizing a legislative approach and analysis of progressive law doctrine. The findings indicate that unwritten PKWT lead to legal uncertainty for workers, particularly in pursuing their rights and resolving industrial relations disputes. This is due to the lack of consequences for non-compliance with Article 57, resulting in a legal vacuum. From a progressive law perspective, an alternative solution emerges by prioritizing substantive justice over legal formalities, providing better protection for workers. This approach also highlights the need to strengthen regulations to ensure PKWT implementation aligns with the principles of justice.

Keyword: PKWT; Progressive law; Legal protection; unwritten agreement

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implikasi hukum dari kontrak kerja jangka waktu tetap (PKWT) yang dibuat tanpa perjanjian tertulis melalui pendekatan hukum progresif. Perhatian utama yang dibahas adalah kekosongan hukum dan ketidakpastian yang disebabkan oleh tidak adanya sanksi atas PKWT tidak tertulis, sebagaimana diatur dalam perubahan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi hukum dari PKWT tidak tertulis dan mencari solusi berbasis hukum progresif yang mengutamakan keadilan pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, memanfaatkan pendekatan legislatif dan analisis doktrin hukum progresif. Temuan menunjukkan bahwa PKWT tidak tertulis menyebabkan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama dalam mengejar hak-haknya dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan oleh kurangnya konsekuensi atas ketidakpatuhan terhadap Pasal 57, yang mengakibatkan kekosongan hukum. Dari perspektif hukum progresif, solusi alternatif muncul dengan memprioritaskan keadilan substantif daripada formalitas hukum, memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja. Pendekatan ini juga menyoroti perlunya penguatan regulasi untuk memastikan implementasi PKWT selaras dengan prinsip-prinsip keadilan.

Kata kunci: PKWT; Hukum progresif; Perlindungan hukum; perjanjian tidak tertulis

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan kebutuhan pokok yang esensial bagi manusia dalam beraktivitas sehari-hari. Pernyataan ini sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945,

dimana menegaskan secara ringkas bahwasanya setiap warga negara memiliki hak atas penghidupan dan juga pekerjaan yang layak. Maka dari hal tersebut, negara yang berasaskan prinsip hukum mempunyai kewajiban memberi perlindungan serta memastikan kepastian hukum untuk pekerja, guna menjamin terpenuhinya hak mereka dan tercapainya kesejahteraan yang optimal. Pelindungan hukum dapat diwujudkan melalui perjanjian kerja. Perjanjian ini memuat pengaturan mengenai kewajiban dan juga hak antara pekerja dan pengusaha, dengan tujuan guna menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung. Keberadaan perjanjian kerja menjadi sangat penting, terutama untuk mengatasi kemungkinan timbulnya perselisihan di antara kedua pihak yang terlibat.¹

Di Indonesia, terdapat dua jenis perjanjian kerja yang umum dikenal, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT bisa dinyatakan sebagai suatu bentuk perjanjian yang dirancang bagi suatu pekerjaan dengan tujuan atau proyek tertentu dan memiliki batasan waktu yang jelas. Perjanjian ini hanya berlaku untuk jenis pekerjaan yang diprediksi selesai dalam jangka waktu sesuai yang telah ditentukan atau yang sifatnya sementara, sehingga tidak mengikat untuk durasi lama.² PKWT tidak bisa diberlakukan untuk pekerjaan yang memiliki sifat permanen. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja dengan pekerjaan yang sifatnya tetap yakni suatu pekerjaan yang dilakukan secara kontinyu tanpa adanya batas waktu.³ Pemberi kerja lebih memilih pekerja kontrak daripada karyawan tetap karena karyawan tetap dianggap kurang menguntungkan bagi pemberi kerja,⁴ karena pekerja tetap maka yang pensiun memiliki hak untuk diberikan penghargaan, pesangon, serta pergantian hak, sedangkan pekerja kontrak sebatas memiliki hak untuk kompensasi PKWT dengan jumlah upah sebulan sesudah bekerja dua belas bulan atau jika masa kerjanya sudah sebulan, tetapi belum dua belas bulan.⁵ Dengan demikian pengusaha lebih memilih membuat PKWT.⁶

¹Mulia Syahputra Nasution, Suhaidi, Marzuki, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Medata, Vol. 3 No. 2, Mei 2021, hlm. 416

² Said Aneke R, Lendy Siar, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*, Lex Privatum, Vol. IX No. 6, 2021, hlm. 131

³ Chika Agishintya, Siti Hajati Hoesin, *Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Waktu Teretntu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan*, Humani (Hukum dan Masyarakat Madani), Vol. 12 No. 1, Mei 2022, Hlm. 126

⁴ Said Aneke R, Lendy Siar, *Op. Cit*, hlm. 131

⁵ Willy Farianto, Fardalaw, *Hukum Ketenagakerjaan Setelah Cipta Kerja*, (Jakarta : PT. Citra Aditya Bakti:2 021), hlm 153

⁶ Sri Susrtini, I Made Walesa Putra, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dibuak Tidak Dengan Bentuk Tertulis*, hlm. 2

Perubahan pada Pasal 57 UU Ketenagakerjaan terkait PKWT, khususnya mengenai perubahan ketentuan pada ayat (2) yang menyebabkan tidak terdapatnya suatu akibat hukum jika PKWT tidak disusun tertulis, menjadi sorotan karena berpotensi merugikan pekerja. Pasal tersebut hanya mengatur bahwa pembuatan PKWT harus tertulis dengan huruf Latin dan mempergunakan bahasa Indonesia, namun tidak ada sanksi yang diatur jika ketentuan ini dilanggar. Pada peraturan sebelumnya Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis maka PKWT akan menjadi PKWTT, ketentuan ini merupakan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 57 dan menjadi salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja. Maka dengan adanya perubahan pada ketentuan Pasal 57 menyebabkan ketidakjelasan perlindungan hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis, apakah PKWT tetap akan berubah menjadi PKWTT atau tidak. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum, yang pada gilirannya dapat memperlemah posisi pekerja dalam konteks hubungan industrial, sehingga muncul kekosongan hukum pasca berlakunya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Selanjutnya akan disebut Penetapan Perppu Cipta Kerja). Dapat dikatakan ada kekosongan hukum karena ketidakjelasan ketentuan regulasi ini yang mengatur implikasi hukum apabila ketentuan tersebut tidak dipatuhi sehingga mengakibatkan kebingungan bagi pihak terkait. Kekosongan hukum mengindikasikan kurangnya perlindungan hukum secara preventif.⁷

Sedangkan, dalam peraturan pelaksanaannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 pada Pasal 2 terdapat ketentuan bahwasanya pembuatan perjanjian kerja bisa secara lisan atau tertulis. Keadaan tersebut mengarah pada adanya konflik norma vertikal antara peraturan pelaksana dan UU No. 6 Tahun 2023. Konflik norma vertikal terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara norma yang berada pada tingkat lebih tinggi dengan norma pada tingkat lebih rendah.⁸ Perubahan pada Pasal 57 UU Ketenagakerjaan terkait PKWT, khususnya mengenai perubahan ketentuan pada ayat (2) yang menyebabkan tidak terdapatnya suatu akibat

⁷ *Ibid*, hlm. 4

⁸ Kadek Widya Antari, Ratna Artha, Dewa Gede Sudika Mangku, *Tinjauan Yuridis mengenai Antynomy Normen (konflik norma) Antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar-Dasar Pokok Agraria dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Terkait Jangka Waktu Perolehan Hak Atas Tanah*, Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 2 No. 2, 2019, hlm. 89

hukum jika PKWT tidak disusun tertulis, menjadi sorotan karena berpotensi merugikan pekerja. Pasal tersebut hanya mengatur bahwa pembuatan PKWT harus tertulis dengan huruf Latin dan mempergunakan bahasa Indonesia, namun tidak ada sanksi yang diatur jika ketentuan ini dilanggar. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian hukum, yang pada gilirannya dapat memperlemah posisi pekerja dalam konteks hubungan industrial, sehingga muncul kekosongan hukum pasca berlakunya UU No. 6 Tahun 2023. Dapat dikatakan ada kekosongan hukum karena ketidakjelasan ketentuan regulasi ini yang mengatur implikasi hukum apabila ketentuan tersebut tidak dipatuhi sehingga mengakibatkan kebingungan bagi pihak terkait. Kekosongan hukum mengindikasikan kurangnya perlindungan hukum secara preventif.⁹

Keadaan tersebut mendorong kalangan serikat kerja/buruh mengajukan permohonan pengujian materiil UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU (Perppu) No.2 Tahun 2022 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Permohonan pengujian materiil tersebut diajukan terhadap 21 Pasal klaster ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, termasuk pasal 57. Mahkamah Konstitusi (MK) mengabulkan sebagian permohonan uji materiil dengan putusan nomor 168/PUU/XXI/2023. Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan "*Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tertulis serta harus menggunakan secara Bahasa Indonesia dan huruf latin*", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai, simulasi perubahan bunyi pengaturan "*Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin*". Implikasi putusan ini yaitu memberikan penegasan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, tetapi tetap saja tidak ada kejelasan mengenai sanksi.

Apabila dalam pelaksanaannya PKWT tidak dibuat secara tertulis, maka para pihak tidak akan sepenuhnya memahami masing-masing hak dan kewajiban mereka. Hal ini dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan kerja, yang ditandai dengan ketidaksamaan

⁹ *Ibid*, hlm. 4

opini yang bisa memicu konflik antara asosiasi pengusaha atau pengusaha dengan serikat pekerja atau karyawan. Jika terjadi konflik hubungan industrial dalam PKWT yang dibuat secara tidak tertulis maka akan sulit bagi pekerja untuk membuktikan dan menuntut hak-haknya sebab perjanjian lisan tidak dilengkapi dengan akta dibawah tangan yang mencantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Karena itu, perjanjian tersebut seharusnya disusun dalam bentuk tertulis, mengingat hal ini memberikan kepastian yang lebih terkait dengan hak dan kewajiban setiap pihak.¹⁰

Sebagai contoh permasalahan PKWT yang tidak tertulis, seorang pekerja bernama Pak Rahman di Bogor telah bekerja di PT. X sejak 2015 tanpa perjanjian tertulis. Ia hanya melalui wawancara lisan dengan HRD, diberi penjelasan soal upah berbasis hasil produksi harian, dan bekerja enam hari seminggu. Pak Rahman tidak mengetahui status hubungan kerjanya, apakah PKWT atau PKWTT, sehingga khawatir jika terjadi PHK sepihak tanpa pesangon. Proses pembuktian status kerja menjadi sulit tanpa adanya perjanjian tertulis.¹¹ Titik permasalahannya bahwa pak Rahman tidak mengetahui status hubungan kerja antara ia dan perusahaan, apakah secara hukum ketenagakerjaan telah menjadi PKWTT atau masih berstatus PKWT. Yang ia takutkan adalah jika perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan perusahaan tidak mau memberikan pesangon, dalam permasalahan ini proses pembuktian sulit dilakukan karena tidak adanya perjanjian dalam bentuk tertulis.¹² Dalam penelitian Yudha Ristiya (2023) berjudul Perlindungan Hukum terhadap Norma Hukum Kerja Bagi Sopir Truk Studi PT. Jepari Jaya, ditemukan bahwa PT. Jepari Jaya merekrut sopir truk secara lisan tanpa perjanjian tertulis, dengan alasan status mereka sebagai buruh harian lepas. Hal serupa terjadi di CV. Rahma Dwi Persada, yang juga hanya menggunakan perekrutan lisan untuk sopir tangki. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-100/Men/VI/2004, buruh harian tetap dikategorikan sebagai PKWT, meskipun tidak ada perjanjian kerja tertulis.

Berdasarkan permasalahan tersebut, pekerja yang terikat PKWT tanpa perjanjian tertulis memerlukan perlindungan hukum yang jelas. Permasalahan utamanya terletak pada

¹⁰ Jessica Morisca Katu, Ni Komang Arini Styawati, *Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan Antara Pekerja dan Perusahaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 5 No. 1, Januari 2024, hlm 67

¹¹ Andi Saputra, Detik.com, detik's advocate, <https://news.detik.com/berita/d-6545043/saya-kerja-dengan-perjanjian-lisan-apakah-juga-dilindungi-uu>, diakses pada 1 Oktober 2024 pukul 18.36 WITA

¹² *Ibid*

implikasi hukum dan ketiadaan sanksi apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis. Kekuatan pembuktian dari perjanjian kerja secara lisan sudah memperlemah kedudukan pekerja masih ditambah dengan tidak adanya perlindungan berkaitan dengan perubahan status PKWT ke PKWTT. Mengacu pada norma ketenagakerjaan yang telah dijelaskan, isu ini relevan dengan teori hukum progresif. Teori hukum progresif, yang diperkenalkan oleh Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, menekankan bahwa hukum harus berkembang untuk mencapai keadilan sosial melalui pendekatan yang substansial dan holistik. Prinsipnya, "hukum untuk manusia, bukan manusia untuk hukum," menjadi landasan untuk mencari solusi inovatif dalam menghadapi keterbatasan hukum formal. Dalam konteks PKWT tanpa perjanjian tertulis, teori ini mengarahkan pada penafsiran hukum yang lebih berpihak pada pekerja, mendorong jaminan kerja yang adil serta perlindungan dari PHK sepihak. Pendekatan ini relevan untuk mengatasi potensi ketidakadilan, terutama bagi pekerja yang menghadapi ketidakpastian akibat kurangnya kejelasan status hubungan kerja. Penekanan pada keadilan substantif dalam teori ini sejalan dengan kebutuhan perubahan mendasar dalam praktik hukum ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implikasi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tidak tertulis melalui pendekatan hukum progresif ?
2. Bagaimana sanksi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tidak tertulis melalui pendekatan hukum progresif ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat implikasi hukum dan sanksi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat secara tidak tertulis melalui pendekatan hukum progresif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif atau doktrinal yang berfokus pada analisis bahan hukum tertulis melalui studi pustaka. Data yang digunakan terdiri dari

bahan hukum primer, seperti undang-undang terkait ketenagakerjaan, dan bahan hukum sekunder, seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data secara sistematis melalui pembacaan, analisis, dan penelusuran sumber dari perpustakaan maupun media internet. Teknik pengolahan data melibatkan pencatatan dan pengkodean bahan hukum sesuai klasifikasi serta menganalisisnya berdasarkan isu hukum yang dibahas. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (statute approach) untuk mengevaluasi implikasi hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak tertulis dan relevansi regulasi ketenagakerjaan terbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implikasi Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Dibuat secara Tidak Tertulis melalui Pendekatan Hukum Progresif

Pembuatan PKWT tidak bisa dibuat dengan asal-asalan. PKWT wajib memenuhi sejumlah syarat dan ketentuan formal agar sah secara hukum. Syarat formal merujuk pada ketentuan yang wajib dipenuhi terkait dengan bentuk dan prosedur pembuatan PKWT. Hal ini juga dimuat dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang minimal harus mencakup beberapa hal dibawah ini:

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pada ketentuan upah, tata cara pembayarannya dan syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan perundang-undangan yang berlaku.

Serta perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua) masing-masing pengusaha dan pekerja mendapatkan perjanjian kerja.

Selanjutnya syarat material yang merupakan aspek-aspek sebagai dasar substansi dari suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Keabsahan sebuah perjanjian tersebut secara umumnya haruslah memenuhi aturan dalam Burgerlijk Wetboek (BW), akan tetapi secara khusus berhubungan dengan PKWT yang diuraikan dalam Pasal 52 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

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

Empat syarat di atas harus dipenuhi agar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dianggap sah serta tidak dapat dibatalkan. Adapun mengenai awal dan durasi berlakunya perjanjian kerja, perlu diingat bahwa PKWT diterapkan untuk suatu jenis pekerjaan yang sifatnya sementara. Hal ini dilandasi periode tertentu atau selesainya suatu pekerjaan, oleh karena itu mencantumkan informasi tersebut merupakan persyaratan yang mutlak.¹³ Apabila ada ketidaksesuaian dalam pembuatan PKWT dengan aturan undang-undang yang berlaku maka konsekuensinya PKWT tersebut batal demi hukum atau tidak sah secara hukum.

PP No. 35 Tahun 2021, Pasal 2 ayat (2), menyatakan bahwasanya pembuatan perjanjian bisa tertulis dan lisan. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya penggunaan perjanjian kerja lisan diperkenankan. Namun demikian, sangat penting untuk mempertimbangkan perlindungan dan kepastian hukum untuk seluruh pihak. Pasalnya, perjanjian kerja lisan tidak disertai dengan dokumen tertulis, yang dapat menyulitkan proses pembuktian tentang kesepakatan yang tegas dan jelas antara pemberi kerja dengan pekerja.¹⁴

¹³ Bayu Fajar Satria, *Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan*, Notaire, Vol. 3 No. 3 , 2020, hlm. 313

¹⁴ Muhammad Verrel Nawakshara, Sri Budi Purwaningsih, *Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Customary Law Journal, Vol. 1 No. 1, hlm. 7

Pasal 51 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Perjanjian kerja bisa disusun menjadi dua bentuk, yakni lisan dan tertulis. Hal ini memberikan fleksibilitas dalam pelaksanaannya, tergantung pada kebutuhan dan kesepakatan kedua belah pihak. Kemudian, ayat (2) menegaskan bahwasanya bila perjanjian kerja dipersyaratkan dalam bentuk tertulis, maka pembuatannya harus mematuhi aturan undang-undang yang ada. Dengan kata lain, perjanjian kerja tertulis haruslah dibuat sesuai ketentuan hukum yang mengatur agar memiliki kekuatan hukum yang sah dan melindungi hak serta kewajiban kedua pihak. Maka dari hal tersebut tidak seluruh dari perjanjian perlu dibuat tertulis, kecuali bagi perjanjian-perjanjian tertentu yang secara jelas diharuskan untuk ditulis.

Pada perjanjian kerja, baik yang tertulis ataupun lisan, perlu dipertimbangkan apakah itu PKWT atau PKWTT, sebab kedua jenis perjanjian ini memiliki perbedaan hak dan kewajiban.¹⁵ PKWTT bisa dibentuk dengan tertulis maupun tidak, sebagaimana Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 “bahwasanya jika PKWTT dibuat dengan cara lisan, maka diwajibkan untuk pengusaha membuat surat pengangkatan bagi buruh atau pekerja terkait”. Dengan demikian PKWTT yang dibuat tidak tertulis diperbolehkan dengan ketentuan tersebut, pengusaha diharuskan dalam rangka membuat surat pengangkatan untuk pekerja. Peraturan ini ditujukan dalam rangka memberikan jaminan hukum kepada pekerja. Surat pengangkatan berfungsi sebagai bukti kesepakatan lisan antara pemberi kerja dan kepastian hukum. Selain itu, surat ini adalah landasan hukum bagi pekerjaan yang akan dilaksanakan, mencakup waktu pelaksanaan serta jumlah upah yang diterima.¹⁶ Sedangkan jika perjanjian kerja yang dibentuk yaitu PKWT maka dipersyaratkan dibuat berbentuk tertulis, sebagaimana hal ini diatur dalam Pasal 57 UU No. 6 Tahun 2023 menyatakan bahwasanya pembuatan PKWT harus tertulis. Meskipun demikian, ketentuan ini tidak mengatur secara jelas bagaimana jika PKWT dibuat secara tidak tertulis.

¹⁵ Aldi Trendi, *Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik, Vol. 4 No. 6, 2024, hlm. 2652

¹⁶ Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin, *Implikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil*, Jurnal USM Law Review, Vol. 7 No. 3, 2024, hlm. 1905

Pada dasarnya, suatu perjanjian kerja sifatnya adalah sah selama tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan¹⁷, yaitu perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua pihak;
- b. Kecakapan atau kemampuan menjalankan Tindakan hukum;
- c. Terdapat pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan harus sesuai kesusilaan, ketertiban umum, serta aturan undang-undang yang ada.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja secara lisan pada prinsipnya sah dan mengikat para pihak. Namun, dalam pembuatan PKWT diisyaratkan dibuat tertulis. PKWT yang dibuat secara lisan belum memenuhi asas kepastian hukum, asas ini penting untuk menjamin kejelasan produk hukum. Dalam ketentuan Pasal 57 UU No. 6 Tahun 2023 tidak ada kepastian terhadap perlindungan pekerja, hal ini akibat ketiadaan ketentuan tertulis yang mengatur jika PKWT dibuat secara tidak tertulis. Kepastian hukum dalam ketentuan ini tidak terpenuhi, khususnya dalam hal perlindungan terhadap hak-hak para pihak, terutama pekerja.¹⁸ Oleh karena itu, kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) yang disepakati secara lisan tidak memberikan perlindungan hukum yang lengkap bagi pekerja. Pelindungan hukum bagi pekerja menjadi lemah karena tidak adanya bukti tertulis mengenai kesepakatan yang dibuat antara kedua belah pihak. Dalam undang-undang seperti KUH Perdata, UU ketenagakerjaan, serta peraturan lainnya, tidak diatur secara tegas mengenai kekuatan hukum perjanjian lisan, melainkan hanya mengacu pada ketentuan umum terkait kontrak kerja. Selama memenuhi syarat dan ketentuan perjanjian, perjanjian tersebut dianggap sah dan memiliki kekuatan hukum. Hal ini dikarenakan undang-undang memperbolehkan perjanjian lisan.¹⁹

Pada dasarnya, pelindungan hukum bagi tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dimulai dari keberadaan suatu perjanjian. PKWT dirancang untuk memberikan kepastian dan pelindungan bagi kedua belah pihak, yaitu pemberi kerja

¹⁷ Rifdah Rudi, Sahkah Perjanjian Kerja secara Lisan?, Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sahkah-perjanjian-kerja-secara-lisan-lt501a22cbaec25/>, 16 Juli 2024, diunduh pada 25 Januari 2025 pukul 15.00 WITA

¹⁸ Singgih Bramantio Arganta, *Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan*, Skripsi, 2017, hlm. 36

¹⁹ Alya Sani Pratiwi, Endah Pujiastuti, Zaenal Arifin, *Op. cit* hlm. 1899

dan tenaga kerja. Namun, dalam praktiknya, perlindungan bagi pekerja yang terikat dalam PKWT tidak selalu berjalan sesuai harapan. Seringkali, hak-hak tenaga kerja belum terpenuhi secara optimal.²⁰ Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sering kali terdapat penyimpangan tidak dapat dibantah bahwa masih banyak pengusaha atau perusahaan yang tidak memiliki perjanjian kerja yang tertulis. Hal ini bisa disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia atau keinginan untuk meraih keuntungan yang lebih besar.

PKWT yang dibuat secara tidak tertulis berimplikasi pada ketidakpastian hukum terhadap pihak pekerja. Dengan dibuatnya PKWT secara tidak tertulis pekerja tidak mengetahui hak-hak dan kewajiban mereka, seperti :

- 1) Awal tanggal masuk kerja;
- 2) Masa kerja;
- 3) Status hubungan kerja;
- 4) Besaran upah pokok;
- 5) Tunjangan-tunjangan;
- 6) Jabatan dan;
- 7) Hak dan kewajiban lainnya.

Hal ini tidak diketahui secara pasti oleh pekerja atau ahli warisnya, sehingga dapat berimplikasi pada saat pekerja mengalami PHK atau perselisihan hubungan industrial. Mereka tidak dapat memberikan bukti dokumen yang memuat hak dan kewajiban mereka selama terikat perjanjian kerja. PKWT yang dibuat secara lisan bersifat sangat fleksibel dan tidak memiliki kepastian hukum yang jelas. Sebab, PKWT yang dibuat secara lisan biasanya disepakati pada awal masa kerja dan hanya bergantung pada daya ingat para pihak. Hal ini menyebabkan tidak adanya bukti yang kuat terkait kapan perjanjian tersebut dimulai atau berakhir. Akibatnya, salah satu pihak, baik sengaja maupun tidak, dapat melupakan isi kesepakatan. Situasi ini berpotensi menimbulkan konflik dalam hubungan industrial. Pelindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang dibuat secara tidak tertulis dirasa kurang

²⁰ Equino Mikael Makadolang, Ronny Adrie Maramis, Lendy Siar, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertent (PKWT) yang di Berhentikan Sebelum Waktunya*, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum, Vol. 13, No. 3, 2024, hlm. 1

mengingat perubahan ketentuan regulasi ketenagakerjaan tidak terdapat konsekuensi yang timbul apabila perusahamelakukan perjanjian kerja secara lisan.

Hukum progresif diperkenalkan oleh Satjipto Rahardjo dengan menekankan "pencarian keadilan" sebagai tujuan utamanya, yaitu untuk mencapai keadilan substantif (keadilan yang nyata). Hukum bukanlah tujuan akhir bagi manusia, melainkan alat yang digunakan untuk mencapainya. Prinsip utama dari hukum progresif adalah berfokus pada manusia, bukan hanya pada aturan formal. Pendekatan ini mengedepankan fleksibilitas dalam penerapan hukum sesuai dengan situasi, serta menciptakan keadilan substantif yang lebih mengutamakan hasil yang adil ketimbang kepatuhan yang kaku pada prosedur. Kualitas hukum diukur dari kemampuannya untuk berkontribusi pada kesejahteraan manusia. Oleh karena itu, keadilan substantif harus lebih diutamakan daripada keadilan prosedural, dengan tujuan agar hukum dapat menjadi solusi bagi permasalahan-permasalahan kemanusiaan.²¹ Dalam ketentuan terbaru Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak ada ketentuan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang terikat dengan PKWT yang dibuat secara tidak tertulis, keadaan ini dapat dikatakan terjadi kekosongan hukum, sebab tidak ditemukan ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terikat PKWT yang dibuat secara tidak tertulis, baik dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja maupun dalam peraturan pelaksanaannya. Menurut analisis peneliti, hal ini jelas bertentangan dengan semangat hukum progresif yang seharusnya mampu melindungi pekerja dari potensi eksploitasi atau penyimpangan oleh pihak pengusaha.

Dalam permasalahan ini melalui pendekatan hukum progresif menitikberatkan pada keadilan substantif dengan mengutamakan perlindungan hak-hak pekerja daripada sekedar mematuhi formalitas hukum. Pendekatan ini tidak hanya melihat formalitas, seperti ada atau tidaknya dokumen tertulis, tetapi lebih pada bagaimana hukum dapat memberikan perlindungan yang adil dan berpihak kepada pihak yang lebih rentan, yaitu pekerja. Oleh karena itu, pendekatan hukum progresif menuntut hukum yang lebih fleksibel dan berpihak pada perlindungan hak-hak pekerja, meskipun perjanjian kerja tidak dibuat secara formal.

²¹ Hanani Afifah, , *Tinjauan Hukum Progresif terhadap Sema No. 2 Tahun 2019 Tentang Nafkah dalam Perkara Cerai Gugat*, Skripsi, 2023, hlm. 33

Penerapan hukum progresif tidak hanya diperuntukan bagi penegak hukum, tetapi juga kepada para pihak yang terikat dalam PKWT.

Sebagian besar organisasi atau perusahaan sering kali mengabaikan peran sumber daya manusia atau *human capital* sebagai faktor utama dalam proses produksi. Mereka lebih menitikberatkan faktor lain seperti modal, teknologi, dan keuangan. Padahal, *human capital* merupakan konsep yang menekankan bahwa manusia adalah aset berharga yang berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Banyak manajer perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang dihasilkan sebenarnya berasal dari investasi pada *human capital*. Hal ini terjadi karena aktivitas perusahaan kerap dilihat hanya dari perspektif bisnis semata, tanpa mempertimbangkan pentingnya pengembangan manusia dalam jangka panjang.²² Perusahaan atau pengusaha yang menerapkan konsep *human capital* cenderung lebih selaras dengan prinsip hukum progresif. Dalam konsep ini, manusia dipandang sebagai aset paling berharga bagi perusahaan karena menjadi sumber kreativitas, inovasi, perubahan, serta peningkatan kinerja organisasi.²³ Berbeda dengan pendekatan sumber daya (*human resource*) yang memandang bahwa pekerja merupakan bagian dari faktor produksi dapat dengan mudah digantikan, *human capital* memiliki nilai jangka panjang yang dapat berkembang melalui pelatihan, pengalaman, dan kesempatan untuk bertumbuh.

Namun, banyak perusahaan atau pengusaha masih berorientasi pada konsep *human resources* (SDM) daripada *human capital*. Dalam perspektif ini, tenaga kerja dipandang sebagai sumber daya yang dapat diatur, dikelola, dan digantikan sesuai kebutuhan perusahaan. Karyawan yang tidak memenuhi target atau dinilai kurang produktif sering kali dianggap dapat digantikan dengan orang lain tanpa mempertimbangkan potensi jangka panjangnya. Dengan kata lain, dalam pendekatan *human resources*, manusia lebih diposisikan sebagai bagian dari sistem yang dapat dimanajemen dan disubstitusi. Sebaliknya, dalam konsep *human capital*, manusia dihargai sebagai modal strategis yang

²² Burhanudin, *Human Capital Theory sebagai Landasan Teoritis dalam Human Resource Development*, Jurnal STIE Semarang, Vol. 13 No.1. 2021, hlm. 1

²³ Ayu Esteka Sari, Ida Yusnita, Albetris, *Pengaruh Human Capital dan Social Capital Terhadap Intellectual Capital Dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai Variabel Mediasi Pada Perangkat Desa di Kabupaten Kerinci*, Journal of Economics and Business, Vol. 6 No. 1, 2022, hlm. 298

harus dikembangkan secara berkelanjutan agar memberikan nilai lebih bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Selanjutnya, karena isi kontrak kerja ditentukan sepihak oleh pihak pemberi kerja, biasanya kontrak tersebut cenderung berat sebelah dan menguntungkan pihak pemberi kerja, sementara pekerja kerap kali dirugikan. Situasi ini muncul akibat perbedaan relasi kuasa, posisi ekonomi dan politik kekuasaan yang kuat dari pemberi kerja, sedangkan pekerja berada dalam posisi lemah sebagai individu yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli yang dimiliki oleh pengusaha memberinya potensi kesempatan untuk menyalahgunakan kekuasaannya. Akibatnya, para pengusaha lebih cenderung mengatur hak-hak mereka ketimbang memenuhi kewajiban mereka. Situasi ini jelas tidak memberikan perlindungan bagi para pekerja atau karyawan.²⁴ Pembuatan perjanjian kerja yang didasarkan pada hukum progresif dapat dilakukan oleh pengusaha atau pekerja, namun karena ketidakseimbangan dalam posisi sosial-ekonomi ini menyebabkan pengusaha lebih cenderung untuk menentukan isi perjanjian, lebih mengutamakan kepentingan mereka dibandingkan dengan kepentingan pekerja. Akibatnya, penerapan hukum progresif menjadi sangat sulit. Oleh karena itu, intervensi pemerintah untuk menjamin perlindungan hukum sangatlah krusial,²⁵ pemerintah memiliki kapasitas untuk memberikan perlindungan hukum. Bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan oleh pemerintah meliputi pembuatan regulasi yang tegas, pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja, penegakan sanksi bagi pelanggar aturan, dan pemberian akses bagi pekerja untuk menyampaikan keluhan atau menyelesaikan sengketa melalui mekanisme yang adil. Dengan langkah-langkah ini, perlindungan terhadap pihak yang lebih lemah dapat ditingkatkan, sehingga tujuan hukum progresif untuk menciptakan keadilan yang menyeluruh dapat tercapai.

Aturan yang terbaru seharusnya memberikan perlindungan yang lebih baik, namun justru gagal memenuhi tujuan undang-undang yang seharusnya mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan. Sebaliknya, aturan ini malah memunculkan masalah baru. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan langkah strategis, seperti mengajukan judicial review ke

²⁴ Yudith Ilela, Adonia Ivonne Laturette, Sarah Selfina Kuahaty, *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia*, PAMALI: Pattimura Magister Law Review, Vol. 4 No.2, 2024, hlm. 231

²⁵ Rika Widiastuti, Syalsa Nabola Anisa, Muhammad Syahdan Daniyal, Dikha Anugrah, *Perikatan dalam Kontrak : Perlindungan Hukum bagi Pekerja dan Pengusaha*, Vol. 1 No. 2, 2024, hlm. 10

Mahkamah Konstitusi (MK) guna memperjelas dan mempertegas sanksi yang seharusnya diatur dalam regulasi tersebut. Meskipun putusan MK Nomor 168/PUU/XXI/2023 telah mempertegas bahwa PKWT wajib dibuat tertulis namun, sanksi yang diperlukan untuk menegakkan aturan tersebut masih belum diatur secara jelas dan konkret. Selain itu, para penegak hukum juga harus menerapkan prinsip hukum progresif secara konsisten. Jika prinsip ini tidak diterapkan, maka posisi pihak yang lemah akan tetap lemah, dan ketidakadilan dalam sistem hukum akan terus berlangsung. Penulis menganggap pendekatan hukum progresif relevan dalam mengatasi ketiadaan perlindungan hukum dan ketidakadilan bagi pekerja dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja. Pendekatan hukum progresif dapat menjadi solusi untuk melindungi pekerja yang dengan menerapkan prinsip “hukum untuk manusia”. Mengingat salah satu prinsip pendekatan hukum progresif bertujuan untuk melindungi masyarakat untuk menuju ideal hukum. Yang mana prinsip ini berarti dapat memberikan keadilan antara pekerja dan pengusaha. Maka untuk mencapai hukum yang ideal para pihak dapat menggunakan pendekatan ini agar ketentuan Pasal 57 tidak hanya memberikan implikasi negative terhadap pekerja

Sanksi pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Dibuat secara Tidak Tertulis melalui Pendekatan Hukum Progresif

Perubahan dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 mengubah ketentuan Pasal 57 UU No. 13 tahun 2003 yang sebelumnya mengatur PKWT harus dibuat secara tertulis. Meski aturan ini tetap berlaku, penghapusan sanksi bagi pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan tersebut menciptakan kekosongan hukum yang melemahkan posisi pekerja karena tidak ada aturan lebih lanjut yang mengatur sanksi bagi pengusaha yang membuat PKWT secara tidak tertulis. Posisi pekerja menjadi lebih lemah karena tidak adanya perlindungan hukum bagi mereka. Akibatnya, pekerja kehilangan perlindungan hukum atas hak-hak mereka, sedangkan pengusaha cenderung diuntungkan karena tidak ada konsekuensi yang diatur jika mereka membuat PKWT secara tidak tertulis.

Ketentuan ini bertentangan dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum yang dijamin oleh Pasal 28D UUD NRI, di mana setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil dalam hubungan kerja. Kekosongan hukum ini

menimbulkan risiko penyalahgunaan yang merugikan pekerja, terutama karena kedudukan pekerja dalam hubungan kerja umumnya lebih lemah dibandingkan pengusaha.²⁶ Regulasi terbaru mengilangkan ketentuan yang dianggap sebagai perlindungan hukum bagi pihak pekerja, Undang-Undang Cipta Kerja membuat norma ini kehilangan daya paksa dalam implementasinya karena tidak ada mekanisme untuk memastikan kepatuhan dalam pelaksanaan norma tersebut, sehingga justru menciptakan celah ketidakpastian hukum bagi pekerja.

Jika dikaitkan dengan pendekatan hukum progresif, hukum harus menyejahterakan dan membahagiakan rakyatnya. Namun, keadaan hukum saat ini terhadap PKWT yang dibuat secara tidak tertulis justru sebaliknya, terjadi suatu ketepurukan dan kemunduran. Jika melihat pada ketentuan sebelum mengalami perubahan, ketentuan lama lebih progresif karena memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dengan adanya sanksi maka pekerja mendapatkan perlindungan hukum. Disisi pengusaha, PKWT yang dibuat secara tidak tertulis juga memberikan manfaat, seperti mengurangi resiko perselisihan dan gugatan dari pekerja, dan meningkatkan transparansi hubungan kerja. Tetapi, ketentuan tersebut justru diubah sehingga banyak kekecewaan terhadap keadaan hukum saat ini. Dengan demikian, ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jauh lebih baik dikarenakan memberikan kesimbangan dan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga perlindungan hukum bagi pekerja terpenuhi.

Apabila terjadi kekosongan hukum (*leemten van normen*), hakim memiliki wewenang untuk menafsirkan, membuat analogi, atau menyempurnakan hukum sesuai dengan kebutuhan. Hal ini sering disebut sebagai *judge made law* atau penemuan hukum (*rechtsvinding*). Penemuan hukum merupakan proses di mana hakim atau pejabat hukum lainnya yang bertugas menerapkan hukum, menciptakan atau mengembangkan hukum berdasarkan peristiwa hukum yang konkret.²⁷ Apabila dalam proses penemuan hukum, Jika hakim menemukan bahwa nilai-nilai hukum yang berlaku dalam masyarakat bertentangan dengan Pancasila, UUD 1945, atau peraturan perundang-undangan lainnya, maka hakim

²⁶ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, Arianto Nugroho, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, 2020, hlm. 6

²⁷ Renata Cristha Auli, Penemuan Hukum dan Konstruksi Hukum, Hukum Online, 22 Juli 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/penemuan-hukum-dan-konstruksi-hukum-lt62d13817f197e/> diunduh pada 19 Desember 2024, pukul 23.40 WITA

tidak diwajibkan untuk mengikutinya. Hal ini dikarenakan hakim adalah pihak yang diberikan kewenangan oleh negara untuk menetapkan hukum, bukan masyarakat.²⁸ Namun sebaliknya dalam sebuah kekosongan hukum berjumpa dengan penegakan hukum yang memiliki pandangan aliran legisme akan tidak mengakui hukum di luar undang-undang dan berpandangan bahwa hukum tertulis adalah satu-satunya sumber hukum.

Hukum progresif menekankan bahwa hukum harus melayani keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks kekosongan hukum, prinsip ini dapat digunakan untuk menciptakan solusi yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan formal, tetapi juga memenuhi kebutuhan substantif dari para pihak. Guna menemukan hukum yang memiliki karakter hukum progresif, hal ini bisa dikonsepsikan sebagaimana berikut²⁹

1. Hukum seharusnya untuk kepentingan manusia, bukan untuk dirinya sendiri. Ini merupakan dasar utama dari hukum. Jika hukum diperuntukkan bagi manusia, maka seharusnya hukum tidak hanya mempersoalkan segala sesuatu terkait hukum semata, namun pula harus memperhatikan masalah yang dihadapi oleh manusia;
2. Hukum progresif tidak melihat hukum sebagai lembaga yang bersifat final dan mutlak. Sebaliknya, hukum progresif berupaya untuk tidak sebatas menganggap hukum sebagai sekadar peraturan, tetapi juga memahami hukum dalam konteks yang lebih luas, yakni hubungan antara hukum dan manusia. Maka dari hal tersebut, hukum seharusnya tidak dapat dipisahkan dari tujuan sosialnya.
3. Hukum mengabdikan kepada manusia, sehingga hukum dilarang mengabaikan hati nurani manusia;
4. Hukum harus bermoral. Terkait hal ini hukum tidak sebatas aturan belaka, akan tetapi juga bangunan cita-cita, ide, dan budaya;
5. Hukum progresif adalah koreksi terhadap kelemahan dari sistem hukum modern yang penuh dengan birokrasi dan upaya membebaskan diri dari dominasi tipe hukum yang kaku;

²⁸ Afif Khalid, *Penafsiran Hukum oleh Hakim dalam Sistem Peradilan di Indonesia*, Vol. 6 No. 11, 2014, hlm. 26

²⁹ *Ibid*

Ketika seorang hakim menghadapi suatu perkara yang diatur oleh perundang-undangan, mereka perlu mencermati apakah peraturan tersebut sejalan dengan nilai-nilai kebenaran, keadilan, moral, dan etika. Jika setelah diteliti terlihat bahwa peraturan tersebut tidak sesuai, hakim memiliki kewenangan untuk mengesampingkannya dan memberikan putusan yang lebih selaras dengan prinsip-prinsip hukum serta rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Putusan yang diambil dalam konteks ini mencerminkan karakter hukum progresif yang bersifat visioner. Meskipun dapat menjadi terobosan yang melanggar norma-norma yang ada, keputusan tersebut tetap berlandaskan pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan, sambil tetap peka terhadap kondisi bangsa dan negara. Dengan demikian, putusan pengadilan memiliki kemampuan untuk membawa bangsa dan negara ini keluar dari keterpurukan serta mencapai kestabilan sosial, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran bagi masyarakat.³⁰

Menurut Moh. Mafud MD, hukum progresif merupakan pendekatan yang diadopsi oleh hakim dengan berlandaskan keyakinan pribadinya, di mana hakim tidak terikat sepenuhnya pada rumusan undang-undang yang ada. Dalam kerangka hukum progresif, seorang hakim berani menggali dan memberikan keadilan meskipun itu berarti harus melanggar ketentuan undang-undang. Penafsiran hukum yang dilakukan hakim selama proses peradilan berlandaskan pada asas dan prinsip-prinsip tertentu yang menjadi pedoman sekaligus batasan bagi hakim dalam menjalankan kebebasannya untuk mencari dan mewujudkan keadilan. Dalam konteks ini, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menjadi landasan yang penting.³¹

Bila berpendoman dengan hukum progresif dengan keadaan saat ini, maka seharusnya penegak hukum seperti pengawas ketenagakerjaan, mediator hubungan industrial, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) harus bertindak responsif dengan berpihak pada prinsip keadilan substantif, bukan sekadar formalitas prosedural. Pendekatan ini menekankan keberpihakan kepada kemanusiaan, keadilan sosial, dan perlindungan terhadap pihak yang lemah, yakni pekerja PKWT. Pengawas ketenagakerjaan, misalnya, harus proaktif dalam mengawasi pelaksanaan

³⁰ Abintaro Prakoso, *Penemuan Hukum atau Rechtsvinding*, hlm. 240

³¹ Afid Khalid, *Op. cit.*, hlm. 29

PKWT oleh perusahaan. Mereka tidak hanya memeriksa keberadaan kontrak tertulis, tetapi juga menilai substansi hubungan kerja. mereka perlu aktif melakukan pemeriksaan lapangan dan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar aturan, seperti denda atau pembatasan izin usaha. Mediator hubungan industrial juga memiliki tanggung jawab penting untuk menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha. Dalam paradigma hukum progresif, mediator harus memastikan bahwa hak-hak pekerja ditegakkan, bahkan jika ada klausul kontrak yang memberatkan pekerja. Mediator harus berpihak kepada pekerja yang berada dalam posisi tawar lebih lemah, mengedepankan keadilan substantif, dan menciptakan ruang diskusi yang berorientasi pada penyelesaian masalah secara adil. Jika terjadi sengketa, mediator harus memastikan pekerja menerima kompensasi penuh sesuai aturan, sekaligus mendorong pengusaha memenuhi kewajibannya. Hakim PHI sebagai penegak hukum di tingkat terakhir memiliki peran strategis untuk menegakkan keadilan substantif. Dalam pendekatan hukum progresif, hakim harus mengutamakan keadilan sosial dengan berpihak kepada pekerja yang rentan. Hakim tidak boleh hanya berpatokan pada formalitas administrative.

Dengan demikian, pendekatan hukum progresif dapat mendorong reformasi regulasi ketenagakerjaan untuk memberikan sanksi yang lebih tegas kepada pengusaha yang tidak membuat perjanjian kerja tertulis. Pendekatan ini dapat menjadi solusi dengan memberikan perlindungan yang adil, berfokus pada hak-hak pekerja, serta mendorong perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan secara keseluruhan. Hukum progresif menggunakan interpretasi yang didasarkan pada hati nurani, yang melihat hukum tidak hanya berdasarkan teks formal yang tertulis. Dengan menerapkan nilai-nilai hukum progresif, perubahan yang baik dapat tercipta bagi para pihak yang terikat dalam PKWT yang dibuat tanpa bentuk tertulis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Perubahan ketentuan pada pada Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja berimplikasi pada pekerja yang terikat PKWT yang dibuat secara tidak tertulis. PKWT yang dibuat secara tidak tertulis tidak memenuhi asas kepastian hukum,

sehingga memperlemah posisi pekerja. Jika terjadi perselisihan hubungan industrial pembuktian oleh pekerja atas hak-haknya akan sulit, karena PKWT hanya berdasarkan kesepakatan lisan saja. Keadaan seperti ini berpotensi terjadinya penyimpangan oleh pihak pengusaha. Di sisi lain, pengusaha diuntungkan karena tidak menghadapi konsekuensi hukum yang tegas, mengingat penghapusan sanksi dalam regulasi terbaru. Pekerja kehilangan kepastian atas hak dan kewajibannya, termasuk mengenai masa kerja, upah, tunjangan, dan perlindungan hukum lainnya. Dengan demikian ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penerapan Perppu Cipta Kerja berimplikasi negatif terhadap pekerja karena tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja, sehingga kepastian hukum bagi pekerja pun tidak ada. Prinsip hukum progresif mengutamakan kepentingan manusia di atas formalitas hukum, sehingga fokus utamanya adalah menciptakan perlindungan bagi pekerja, khususnya dalam situasi ketimpangan kekuasaan. Hukum progresif mengarahkan pada penciptaan peraturan yang lebih tegas dan fleksibel untuk memastikan hak-hak pekerja tetap terjamin, meskipun dalam praktik terdapat kekosongan hukum. Maka dalam kondisi saat ini hukum progresif dapat digunakan untuk mencapai hukum yang ideal.

2. Ketentuan hukum yang berlaku saat ini tidak mengatur sanksi bagi PKWT yang dibuat secara tidak tertulis. Kekosongan aturan ini menciptakan ketidakpastian hukum yang merugikan pekerja. Pendekatan hukum progresif melihat hal ini sebagai kelemahan dalam regulasi yang ada dan mendorong penerapan sanksi yang tidak hanya berorientasi pada hukuman formal, tetapi juga pada penyelesaian yang adil bagi pekerja. Hukum progresif mengutamakan pendekatan yang berorientasi pada hasil dan keadilan sosial, dengan mempertimbangkan dampak nyata dari kekosongan sanksi terhadap pekerja. Selain itu, pendekatan ini juga mendorong pembentukan regulasi baru yang lebih responsif terhadap kebutuhan perlindungan tenaga kerja dalam praktik ketenagakerjaan yang dinamis.

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan oleh peneliti berkenaan dengan hasil penelitian, antara lain :

1. Pekerja sebaiknya lebih mendahulukan kontrak kerja yang tertulis, karena hal ini dapat memberikan perlindungan hukum serta kepastian yang lebih kukuh. Dengan demikian,

posisi pekerja akan lebih terjamin dan dapat mengurangi kemungkinan tindakan yang tidak adil dari pihak pemberi kerja.

2. DPR dan Kementerian Ketenagakerjaan perlu segera merevisi peraturan perundang-undangan, terutama Pasal 57 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Langkah ini sangat penting untuk menghindari kerugian dan kekosongan hukum, serta untuk memberikan kepastian hukum yang tegas serta perlindungan hukum bagi pekerja, terutama bagi mereka yang berada dalam perjanjian kerja tanpa tertulis. Saat ini, kondisi yang ada malah menimbulkan kemunduran terhadap hak-hak pekerja yang terikat dalam kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) tanpa adanya perjanjian tertulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, H. (2023). Tinjauan Hukum Progresif terhadap Sema No. 2 Tahun 2019 Tentang Nafkah dalam Perkara Cerai Gugat. *Skripsi*, 33.
- Alya Sani Pratiwi, E. P. (2024). mplikasi Bentuk Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Usaha Mikro dan Kecil. *Jurnal USM Law Review*, Vol. 7 No. 3, 1905.
- Arganta, S. B. (2017). Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan . *Skripsi*, 36.
- Auli, R. C. (2022, Desember 19). *Penemuan Hukum dan Konstruksi Hukum*. Retrieved from Hukum Online: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/penemuan-hukum-dan-konstruksi-hukum-lt62d13817f197e>
- Chika Agishintya, S. H. (Mei 2022). Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Tidak Dicatatkan . *Hukum dan Masyarakat Madani Vol. 12 No. 1*, 126.
- Equino Mikael Makadolang, R. A. (2024). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertent (PKWT) yang di Berhentikan Sebelum Waktunya. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi Lex Privatum*, Vol. 13, No. 3, 2.
- Jessika Morisca Katu, N. K. (Januari 2024). Tinjauan Yuridis Terhadap Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan Antara Pekerja dan Perusahaan, *Jurnal Konstruksi Hukum. Jurnal Konstruksi Hukum Vol 5 No. 1*, 67.
- Kadek Widya Antari, R. A. (2019). Tinjauan Yuridis mengenai Antynomy Normen (konflik norma) Antara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar-Dasar Pokok Agraria dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Terkait Jangka Waktu Perolehan Hak Atas Tanah. *Journal Komunitas Yustisia Universitas Pendidikan Ganesha Vol. 2 No. 2*, 89.

- Khalid, A. (2014). Penafsiran Hukum oleh Hakim dalam Sistem Peradilan di Indonesia. *Vol. 6 No. 11*, 26.
- Muhammad Verrel Nawakshara, S. B. (n.d.). Keabsahan Kontrak Verbal di Indonesia di Bawah Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Customary Law Journal*, Vol. 1 No. 1,, 7.
- Mulia Syahputra Nasution, S. M. (416). Akibat Hukum Perjanjian Kerja secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Medata*, Vol. 3 No. 2, Mei 2021.
- Prakoso, A. (n.d.). Penemuan Hukum atau Rechtsvinding. 240.
- Rudi, R. (2024, July 16). *Sahkah Perjanjian Kerja secara Lisan?* Retrieved from Hukum Online: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/sahkah-perjanjian-kerja-secara-lisan-lt501a22cbaec25/>
- Said Aneke R, L. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum Vol. IX No. 6*, 131.
- Saputra, A. (2023, Februari Rabu). *detik's advocate*. Retrieved from Detik.com: <https://news.detik.com/berita/d-6545043/saya-kerja-dengan-perjanjian-lisan-apakah-juga-dilindungi-uu>
- Satria, B. F. (2020). Kewajiban Perusahaan Untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Dinas Ketenagakerjaan. *Notaire*, Vol. 3 No. 3, 313.
- Sri Susrtini, I. M. (n.d.). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Dibuat Tidak Dengan Bentuk Tertulis. 2.
- Trendi, A. (2024). Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Secara Lisan Dalam Perspektif Undang Undang No 11 Tahun 2020 Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik*, Vol. 4 No. 6, 2652.
- Willy Farianto, F. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan setelah Cipta Kerja*. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti.