

I. PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial yang artinya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya membutuhkan manusia lain, tanpa itu manusia tidak akan bisa bertahan hidup lama. Sebagai contoh untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang berjualan, dalam berjualan manusia butuh orang lain, supaya dagangannya dibeli dan menghasilkan uang untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, Begitu juga sebaliknya seseorang butuh penjual untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya. Manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melakukan suatu pekerjaan, dalam bekerja kita butuh suatu peristiwa yang melibatkan orang lain untuk berinteraksi agar dapat memberikan hasil berupa uang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Manusia dalam berinteraksi satu dengan yang lainnya akan menimbulkan suatu peristiwa dalam masyarakat, yang akibatnya diatur oleh hukum itulah yang disebut sebagai peristiwa hukum.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada Pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai Perjanjian Kerja. Jika berbicara mengenai perjanjian. Pada umumnya pengertian perjanjian diatur oleh KUH perdata pasal 1313 yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan Perjanjian Kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karna pihak yang satu yaitu Pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha.²

Ada beberapa ketentuan mengenai kepastiaan hukum bagi Pekerja kontrak (PKWT) yang tertulis di Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terciptanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 (Cipta Kerja) mengenai UU Cipta Kerja, menjadikan banyak kontroversi dan perbedaan pendapat di berbagai lapisan masyarakat. Di karenakan banyaknya pasal yang diubah dan menjadi peraturan atau undang-undang yang baru dari pasal yang sudah ada di Undang-undang terdahulu, terutama perihal status Pekerja kontrak atau PKWT yang sudah di

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 31

atur di Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah ciri ciri PKWT menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apa perbedaan ciri ciri PKWT antara Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya Bab IV terkait tentang Ketenagakerjaan?

Metode penilitiaan digunakan untuk melakukan penelitian dengan jalan mengumpulkan data, menganalisis data yang ada, lalu menyimpulkan sesuai permasalahan yang diteliti oleh Penulis. Penulis menggunakan metode penilitiaan hukum normatif. Metode penilitian hukum normatif adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada.³

³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Catatan ke-11. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), Hal. 13-14.