

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH (PP) NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. ABSOLUT SERVIS NUSANTARAAbdullah Mansur<sup>1</sup>, Syafrida Ida<sup>2</sup>, Tihadanah<sup>3</sup><sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, Indonesia<sup>1</sup>[abdullahmansur247@gmail.com](mailto:abdullahmansur247@gmail.com), <sup>2</sup>[syafrida\\_01@yahoo.com](mailto:syafrida_01@yahoo.com), <sup>3</sup>[tihadanah12@gmail.com](mailto:tihadanah12@gmail.com)**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Absolut Servis Nusantara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Fokus penelitian ini meliputi kesesuaian pelaksanaan PKWT dengan regulasi yang berlaku, termasuk format perjanjian, hak-hak pekerja, serta ketentuan pemberian upah lembur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa aspek PKWT telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti format PKWT, waktu kerja, hak cuti, dan jaminan sosial. Namun, terdapat ketidaksesuaian dalam pemberian upah, terutama terkait upah lembur, di mana perusahaan tidak membedakan waktu kerja lembur pada hari libur resmi. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kurangnya pemahaman pekerja mengenai PKWT serta minimnya edukasi dari perusahaan memicu ketidakpuasan pekerja, terutama ketika kontrak kerja tidak diperpanjang. Solidaritas di antara pekerja juga menjadi faktor pendukung resistensi tersebut.

**Kata kunci:** PKWT, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, upah lembur, jaminan sosial, implementasi peraturan.

**Abstract**

This study aims to analyze the implementation of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) at PT. Absolut Servis Nusantara based on Government Regulation No. 35 of 2021. The research focuses on the compliance of PKWT practices with the prevailing regulations, including the format of the agreement, workers' rights, and overtime wage provisions. The findings reveal that several aspects of PKWT, such as the agreement format, working hours, leave rights, and social security, are under the regulations. However, discrepancies exist in wage distribution, particularly concerning overtime wages, where the company fails to differentiate between overtime work on public holidays and regular days. Additionally, this study highlights that the lack of workers' understanding of PKWT and insufficient education from the company triggers dissatisfaction, particularly when contracts are not renewed. Worker solidarity further exacerbates resistance to these conditions.

**Keywords:** PKWT, Government Regulation No. 35 of 2021, overtime wages, social security, regulation implementation

**Article History**

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/CAUSA.v1i2.365

**Copyright: Author****Publish by: CAUSA**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat melalui berbagai aspek, termasuk aspek ekonomi, sosial, dan budaya. Salah satu faktor penting dalam pembangunan ini adalah tenaga kerja, yang tidak hanya sebagai penggerak utama produktivitas ekonomi tetapi juga sebagai individu yang harus dilindungi hak-haknya. Tenaga kerja memiliki kontribusi signifikan dalam mendukung pertumbuhan industri dan sektor lain yang menopang perekonomian nasional. Oleh karena itu, pengaturan mengenai tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja, menjadi sangat penting dalam sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam hubungan kerja, perjanjian kerja menjadi landasan hukum yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau tidak permanen, sedangkan PKWTT diterapkan untuk pekerjaan yang berlangsung secara tetap dan berkelanjutan. Pengaturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Dalam konteks perlindungan pekerja dengan status PKWT, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Peraturan ini hadir sebagai pelengkap dari Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan arah baru dalam pengaturan hubungan industrial di Indonesia. Tujuan dari PP Nomor 35 Tahun 2021 ini adalah memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan PKWT serta melindungi hak-hak pekerja yang terikat dalam perjanjian tersebut, khususnya dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK).

Namun, meskipun peraturan ini telah dikeluarkan, implementasinya di lapangan seringkali tidak berjalan dengan baik. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami atau menerapkan aturan yang tercantum dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Salah satu contoh kasus yang menarik untuk dikaji adalah yang terjadi di PT. Absolut Servis Nusantara, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja untuk jasa logistik dan keamanan. Di perusahaan ini, terdapat beberapa pekerja dengan status PKWT yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun, namun mereka menghadapi ketidakpastian terkait status kerja mereka setelah masa kontrak berakhir.

Kasus ini menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana penerapan ketentuan hukum dalam PKWT, terutama mengenai hak-hak pekerja setelah masa kontrak mereka habis. Dalam kasus di PT. Absolut Servis Nusantara, beberapa pekerja tidak menerima PHK meskipun masa kontrak mereka sudah berakhir, dan kinerja mereka juga dinilai tidak memenuhi standar perusahaan. Hal ini memunculkan konflik antara pihak pekerja dan perusahaan, yang pada akhirnya mengarah pada ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan PKWT.

Selain itu, kasus ini juga menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kerja. Pekerja sering kali tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan terkait. Di sisi lain, perusahaan sering menghadapi dilema antara menjaga keberlangsungan usaha dan memenuhi kewajiban hukum kepada pekerja. Hal ini menekankan pentingnya upaya untuk meningkatkan pemahaman kedua pihak mengenai hak dan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dalam menghadapi permasalahan ini, peran pemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja, menjadi sangat krusial. Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap perusahaan-perusahaan yang belum menerapkan aturan yang diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, pemerintah juga harus memberikan edukasi yang lebih luas kepada pekerja mengenai hak-hak mereka agar tidak terjadi pelanggaran hak-hak pekerja, terutama dalam hal pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi PP Nomor 35 Tahun 2021 di PT. Absolut Servis Nusantara, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penerapan peraturan tersebut di perusahaan tersebut. Dengan mengkaji kasus ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih efektif untuk mengatasi permasalahan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pekerja dengan status PKWT.

Di sisi lain, perusahaan juga diharapkan dapat menjalankan kewajiban hukumnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengusaha tidak hanya dituntut untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi juga harus memberikan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja mereka. Dengan adanya pemahaman yang baik mengenai peraturan dan perjanjian kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha dapat berjalan dengan lebih harmonis dan berkelanjutan.

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam upaya meningkatkan perlindungan terhadap pekerja PKWT, penting bagi semua pihak yang terlibat untuk memahami dan menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, peran pemerintah sebagai pengawas juga harus lebih ditingkatkan untuk memastikan bahwa peraturan ini dapat diterapkan dengan baik di lapangan. Dengan demikian, diharapkan adanya keseimbangan antara hak-hak pekerja dan kepentingan perusahaan yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi para pemangku kepentingan dalam mengatasi masalah hubungan kerja, khususnya dalam mengatasi permasalahan yang sering timbul dalam penerapan PKWT. Dengan demikian, perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia dapat semakin baik, dan kesejahteraan pekerja dapat lebih terjamin.

## METODOLOGI

- Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan fokus pada kajian peraturan perundang-undangan, teori-teori, konsep, dan asas hukum yang relevan. Pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach) menelaah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, studi kasus di PT. Absolut Servis Nusantara diterapkan untuk memahami penerapan peraturan tersebut.

- Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian normatif menelaah aturan hukum dan doktrin, sementara penelitian empiris mengkaji pelaksanaan hukum melalui data lapangan..

- Sumber Data

1. Bahan Hukum Primer: Data primer diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi..
2. Bahan Hukum Sekunder: Data sekunder berasal dari studi kepustakaan, seperti buku, jurnal, dan pendapat pakar yang relevan.

- Teknik Pengumpulan Data  
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi beberapa sumber. Bahan hukum primer mencakup peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu, bahan hukum sekunder diperoleh dari literatur hukum, seperti buku, jurnal, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian. Bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan sumber pendukung lainnya digunakan sebagai referensi tambahan. Di samping itu, data penelitian lapangan juga dikumpulkan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan di PT. Absolut Servis Nusantara untuk memperkaya analisis penelitian ini.
- Metode Analisis Data  
Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif dengan menelaah prinsip hukum, peraturan, serta data empiris yang mendukung hasil penelitian ini..

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu instrumen penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menjadi payung hukum utama untuk pengaturan perjanjian kerja. Sebelum terbitnya peraturan ini, pengaturan mengenai PKWT di Indonesia hanya terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lain seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-100/Men/Vi/2004.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, perjanjian kerja dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Salah satu hal penting yang ditegaskan dalam peraturan ini adalah bahwa PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. PKWT hanya dapat diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu yang secara jelas dinyatakan akan selesai dalam waktu yang telah ditentukan, dengan maksimal durasi mencapai lima tahun. Hal ini sejalan dengan tujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha, serta menciptakan keadilan dalam hubungan kerja.

Dalam penerapannya, PT. Absolut Service Nusantara mengadopsi sistem PKWT dalam merekrut karyawan. Alasan yang mendasari pilihan ini adalah efektivitas dan efisiensi yang dianggap lebih tinggi dibandingkan dengan PKWTT. Hubungan kerja berdasarkan PKWT di perusahaan ini dijalankan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis. Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya pada Pasal 51 hingga 54, sangat penting untuk menciptakan perjanjian yang mencerminkan itikad baik antara kedua belah pihak, sehingga terdapat keseimbangan dalam hak dan kewajiban yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja.

#### 1. Prosedur Pembuatan PKWT

Proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Absolut Servis Nusantara dimulai saat wawancara awal dengan calon pekerja yang berhasil lulus seleksi administrasi. Sebelum pembuatan PKWT, perusahaan harus memenuhi sejumlah persyaratan. Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), syarat sahnya suatu perjanjian mencakup kesepakatan antara pihak-pihak yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perjanjian, objek perjanjian yang jelas, dan penyebab yang sah.

Perjanjian kerja ini harus mencakup beberapa elemen penting, seperti identitas pengusaha dan pekerja, jenis pekerjaan, lokasi kerja, besaran upah dan cara pembayaran,

serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Selain itu, jangka waktu berlakunya perjanjian dan tanggal penandatanganan juga harus dicantumkan. Dalam praktiknya, PT. Absolut Servis Nusantara telah berhasil memenuhi semua syarat yang ditentukan, yang terlihat pada format perjanjian kerja yang telah disusun dengan baik dan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

## 2. Upah dan Tunjangan

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang dibayarkan oleh pengusaha sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Di dalam sistem ketenagakerjaan, upah adalah elemen fundamental yang sangat penting. Oleh karena itu, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah standar minimum yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 90. Hal ini bertujuan untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan imbalan yang layak atas kerja keras mereka.

Melalui telaah dokumen kontrak PKWT, terdapat temuan yang menarik terkait dengan perbedaan upah yang diterima oleh beberapa pekerja di PT. Absolut Servis Nusantara. Contohnya, Arief Maulana, seorang collector yang ditempatkan di Aceh, menerima upah kotor bulanan sebesar Rp 2.374.845, sedangkan upah minimum yang berlaku di Aceh saat itu adalah Rp 3.410.000. Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sebaliknya, Wawan Saeful, yang bekerja sebagai driver, mendapatkan upah kotor yang jauh lebih tinggi, mencapai lebih dari lima juta rupiah. Upah yang diterima oleh Bapak Wawan Saeful sudah sesuai dengan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 818 Tahun 2023, yang menetapkan Upah Minimum Provinsi tahun 2024 sebesar Rp 5.067.381. Hal ini menimbulkan kesan bahwa terdapat ketidak konsistenan dalam kebijakan pengupahan di perusahaan, di mana pekerja di daerah dengan akses informasi yang lebih baik cenderung mendapatkan upah yang sesuai dengan peraturan, sementara pekerja di daerah dengan informasi yang lebih terbatas seringkali menerima upah yang di bawah standar.

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemberian upah di PT. Absolut Servis Nusantara belum sepenuhnya memenuhi ketentuan yang berlaku, terutama terkait dengan konsistensi dalam pemberian upah kepada pekerja PKWT. Kebijakan upah yang berbeda-beda ini perlu diperbaiki agar dapat menciptakan keadilan dalam hubungan kerja di seluruh wilayah operasional perusahaan.

## 3. Waktu Kerja

Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, jangka waktu PKWT maksimal adalah lima tahun. Namun, jika pekerjaan yang dilakukan belum selesai dalam kurun waktu tersebut, terdapat kemungkinan untuk melakukan perpanjangan masa kerja PKWT dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ketentuan ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas dalam hubungan kerja tanpa mengurangi perlindungan bagi pekerja.

Dalam hal waktu kerja, perusahaan telah menetapkan jam kerja selama tujuh jam per hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, yang secara keseluruhan memenuhi syarat waktu kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, setiap karyawan di perusahaan memiliki waktu istirahat yang memadai dan tidak bekerja melebihi batasan yang telah ditentukan, yang menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Analisis

menunjukkan bahwa waktu kerja di PT. Absolut Servis Nusantara telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

#### 4. Upah Kerja Lembur

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan ketentuan yang jelas terkait dengan kerja lembur. Menurut peraturan ini, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja reguler harus mematuhi beberapa syarat, di antaranya adalah adanya persetujuan dari pekerja yang bersangkutan dan batas maksimal jam kerja lembur yang dapat dilakukan. Di samping itu, setiap upah lembur yang dibayarkan harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di PT. Absolut Servis Nusantara, ketentuan upah lembur diterapkan berdasarkan diskusi dengan manajemen, yang menyebutkan bahwa lembur maksimal diperbolehkan hingga empat jam per hari dan dua belas jam per minggu. Upah lembur dihitung berdasarkan formula  $1/173$  dari upah bulanan karyawan, yang merupakan standar untuk menghitung upah per jam. Untuk jam pertama lembur, pekerja akan menerima 1,5 kali dari upah per jam, sedangkan setiap jam berikutnya dibayar 2 kali lipat. Namun, terdapat kesalahan dalam pelaksanaan kebijakan ini, di mana upah lembur tidak dibedakan antara hari kerja biasa dan hari libur. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam peraturan.

#### 5. Hak Cuti

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pengusaha diharuskan memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Cuti tersebut mencakup cuti tahunan, cuti melahirkan, dan cuti sakit. Pekerja PKWT berhak mendapatkan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Di PT. Absolut Servis Nusantara, hak cuti ini telah diberikan dengan baik, di mana pekerja diperbolehkan untuk mengambil cuti sesuai dengan jumlah hari yang telah ditentukan.

Cuti tahunan biasanya diberikan kepada pekerja yang telah bekerja selama setahun, dengan ketentuan maksimal 12 hari kerja. Dalam hal ini, PT. Absolut Servis Nusantara memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengajukan cuti sesuai dengan kebutuhan, selama memenuhi syarat dan ketentuan yang telah disepakati dalam PKWT. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berkomitmen untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan memberikan hak-hak yang seharusnya mereka terima.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pekerja PKWT yang masa kerjanya lebih dari satu bulan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja PKWT yang masa kerjanya lebih dari satu bulan berhak mendapatkan kompensasi yang setara dengan upah satu bulan, jika perjanjian kerja mereka berakhir sebelum jangka waktu yang disepakati. Hal ini memberikan perlindungan bagi pekerja PKWT yang sebelumnya tidak mendapatkan penghargaan saat masa kerja mereka berakhir.

Dalam implementasinya, PT. Absolut Servis Nusantara telah memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, di mana pekerja yang masa kerjanya mencapai satu tahun atau lebih akan menerima sejumlah kompensasi berdasarkan perhitungan yang telah disepakati. Kompensasi ini diharapkan dapat membantu pekerja dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi setelah mereka tidak lagi terikat pada kontrak kerja.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Absolut Servis Nusantara menunjukkan berbagai aspek yang sesuai dan tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Di satu sisi, perusahaan telah berhasil memenuhi beberapa ketentuan penting, seperti prosedur pembuatan PKWT, waktu kerja yang ditetapkan, dan pemberian hak cuti. Namun, di sisi lain, terdapat tantangan yang perlu diperhatikan, terutama terkait dengan konsistensi pemberian upah, pengaturan lembur, dan penghargaan bagi pekerja.

## **B. Hambatan yang Menghambat Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan kerangka hukum yang jelas untuk pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai hambatan yang menghambat implementasi peraturan ini di lapangan. Hambatan tersebut muncul dari berbagai aspek, baik dari sisi perusahaan, pekerja, maupun regulasi itu sendiri. Berikut adalah beberapa hambatan yang sering muncul dalam implementasi PKWT:

### **1. Kurangnya Pemahaman tentang Peraturan**

No. 35 Tahun 2021 adalah kurangnya pemahaman dari pengusaha dan pekerja terkait dengan isi dan ketentuan peraturan tersebut. Banyak pengusaha, terutama yang berskala kecil hingga menengah, belum sepenuhnya memahami rincian peraturan ini, seperti batasan jangka waktu PKWT, hak-hak pekerja, kewajiban perusahaan, serta prosedur administrasi yang harus dipenuhi. Hal ini sering kali menyebabkan pelanggaran yang tidak disengaja, seperti penetapan masa kerja yang melebihi batas yang diizinkan atau pemberian upah yang tidak sesuai standar. Sebagai contoh, seperti yang ditemukan pada PT. Absolut Servis Nusantara, beberapa pekerja yang berada di daerah dengan akses informasi yang terbatas mendapatkan upah di bawah standar minimum yang berlaku, yang menunjukkan bahwa pemahaman yang kurang mendalam terhadap aturan berperan dalam praktik ketidakpatuhan.

### **2. Ketidakteraturan Penerapan Upah Minimum**

Ketidakteraturan penerapan upah minimum di berbagai daerah. Dalam praktiknya, perusahaan yang beroperasi di berbagai wilayah sering kali menerapkan standar upah yang berbeda-beda, sesuai dengan kondisi daerah masing-masing. Namun, seringkali hal ini menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja PKWT, terutama yang bekerja di daerah terpencil atau dengan akses informasi terbatas. Sebagai contoh, di PT. Absolut Servis Nusantara, pekerja yang berada di daerah seperti Aceh menerima upah di bawah upah minimum yang berlaku, sementara pekerja di DKI Jakarta menerima upah sesuai standar. Ketidakteraturan ini menunjukkan adanya hambatan dalam penerapan upah yang seragam, terutama karena kurangnya pengawasan dari pihak terkait untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan peraturan di seluruh wilayah operasionalnya.

### **3. Keterbatasan Pengawasan dan Penegakan Hukum**

Implementasi PP No. 35 Tahun 2021 juga terkendala oleh terbatasnya pengawasan dari pihak pemerintah. Di banyak kasus, perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan PKWT tidak terdeteksi karena kurangnya pengawasan secara menyeluruh, terutama di daerah-daerah dengan akses pengawasan yang lebih terbatas. Pengawasan yang lemah menyebabkan pelanggaran seperti penetapan jangka waktu PKWT yang tidak sesuai, perhitungan upah lembur yang salah, atau pemberian hak-hak cuti yang tidak dipenuhi menjadi semakin sulit diidentifikasi. Selain itu, kurangnya sanksi tegas bagi perusahaan yang melanggar juga menjadi hambatan dalam menegakkan hukum secara konsisten. Hal

ini membuat beberapa perusahaan merasa tidak terlalu terbebani untuk mematuhi aturan ketenagakerjaan, yang pada akhirnya merugikan para pekerja.

#### 4. Kurangnya Sosialisasi dan Pelatihan bagi Pekerja

Selain pengusaha, pekerja PKWT juga sering kali tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak-hak mereka berdasarkan peraturan. Pekerja yang kurang memahami ketentuan PP No. 35 Tahun 2021 cenderung tidak menuntut hak-hak mereka, seperti hak atas upah yang layak, cuti tahunan, serta kompensasi yang seharusnya diterima setelah perjanjian kerja berakhir. Hambatan ini diperburuk oleh kurangnya sosialisasi dari pemerintah maupun pihak perusahaan untuk memberikan informasi yang memadai kepada pekerja terkait dengan hak-hak dan kewajiban mereka dalam hubungan kerja PKWT. Tanpa adanya pemahaman yang cukup, pekerja sering kali tidak berdaya dalam menghadapi perusahaan yang tidak mematuhi aturan ketenagakerjaan.

#### 5. Masalah Perjanjian Kerja yang Tidak Tertulis

Salah satu hambatan lain yang dihadapi dalam implementasi PKWT adalah masih adanya perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis, meskipun hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 11 PP No. 35 Tahun 2021. Perjanjian kerja yang tidak tertulis menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, karena mereka tidak memiliki bukti yang kuat jika terjadi perselisihan dengan perusahaan terkait dengan syarat dan ketentuan kerja yang berlaku. Ini terutama terjadi di perusahaan-perusahaan kecil atau di sektor-sektor informal, di mana praktik pembuatan perjanjian kerja tertulis belum sepenuhnya diterapkan. Tanpa adanya dokumen tertulis, pekerja menjadi lebih rentan terhadap ketidakadilan dalam hubungan kerja, termasuk dalam hal jangka waktu kerja, upah, dan hak cuti.

Hambatan-hambatan di atas menunjukkan bahwa meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan landasan hukum yang jelas untuk pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak tantangan. Kurangnya pemahaman terhadap peraturan, ketidaksesuaian dalam penerapan upah minimum, keterbatasan pengawasan, dan kurangnya sosialisasi menjadi faktor utama yang menghambat pelaksanaan peraturan ini secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih intensif dari pemerintah, pengusaha, dan pekerja untuk memastikan bahwa ketentuan PKWT dilaksanakan dengan benar, sehingga dapat tercipta hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap masalah tersebut, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Absolut Servis Nusantara belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Meskipun aspek-aspek seperti format PKWT, waktu kerja, hak cuti, kompensasi, serta jaminan sosial tenaga kerja dan kesehatan telah sesuai dengan peraturan tersebut, terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam pemberian upah. Perusahaan tidak sepenuhnya mengikuti Keputusan Gubernur setempat dalam hal pemberian upah, sehingga terjadi perbedaan perlakuan antar pekerja. Selain itu, pemberian upah lembur juga tidak sesuai dengan ketentuan PP No. 35 Tahun 2021, di mana perusahaan hanya membedakan upah lembur berdasarkan jam pertama dan setelahnya tanpa memperhitungkan hari kerja lembur pada hari libur resmi, yang seharusnya mendapatkan perlakuan berbeda.

- 2) Hambatan utama yang menghambat implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT di PT. Absolut Servis Nusantara adalah kurangnya pemahaman pekerja terkait perjanjian kerja ini. Selain itu, perusahaan juga kurang memberikan edukasi yang memadai kepada pekerja mengenai isi dan pelaksanaan PKWT. Hal ini menyebabkan munculnya kecurigaan negatif di kalangan pekerja, terutama ketika kontrak kerja tidak diperpanjang. Situasi tersebut kerap memicu penolakan dari para pekerja, yang didukung oleh solidaritas antar sesama pekerja.

#### B. Saran

- 1) Kepada Pekerja atau buruh di perusahaan manapun sebaiknya sebelum menandatangani perjanjian kerja lebih memperhatikan dan memahami isi dari perjanjian kerja, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau menyalahi aturan yang berlaku. Karena hak dan kewajiban para pekerja dapat diketahui dengan jelas melalui perjanjian kerja.
- 2) Kepada pihak manajemen untuk melaksanakan sepenuhnya Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Dengan melaksanakan peraturan perundangan dapat menghindarkan perusahaan dari sanksi yang merugikan perusahaan.
- 3) Perlu sosialisasi PKWT kepada pekerja.

#### DAFTAR REFERENSI

##### A. Buku

- Arifuddin Muda Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Media Sains Indonesia, Bandung, 2020.
- Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, PT Revka Petra Media, Surabaya, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bani Situmorang, *Kopendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Badan pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI, Jakarta, 2012.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang University Press, Semarang, 2008.
- Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Pustaka Ilmu, Yogyakarta, 2020.
- Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Sinar Grafika, Jakarta, 2020.
- Kusbianto, Dian Hardian Silalahi, *Hukum Perburuhan, Enam Media*. Medan, 2020.
- Marie Mahfudz Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Media Sains Indonesia, Bandung, 2020.
- Mohammad Fandrian Adhianto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Umpam Pres, Banten, 2021.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram Universitas Pres, Mataram, 2020.
- Muhamad Azhar, *Buku Ajar Hukum Ketenakerjaan*, Semarang University Press Semarang, 2015
- Satijipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Yeni Widowati, *Metode Penelitian Hukum*, Universitas Muhamadiyah Yogyakarta, 2019

##### B. Undang-Undang

- Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## C. Jurnal

- Aisyah Putri Permatasari. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*. Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum. 2018. DOI 10.5281/zenodo.1161854. Diakses 22 Mai 2024 pukul 16.32
- Agustianto. *Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Pagaruyung law jurnal. Volume 6 No.1. 2020. Open Acces at: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/pagaruyuang>. 24 Maret 2024 pukul 14.32
- Atika Intan Khairunnisa. *Analisis Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi Pada PT.Absolut Servis Nusantara*. Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang. 2022. Diakses 24 Maret 2024 pukul 10.32
- Ayu Aulia Rahmitasari, Siti Hajati Hoesin. *Efektivitas Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Dan Peraturan Perusahaan Terhadap Pemberian Surat Sanksi Kepada Pekerja*. Jurnal Syntax Administration. Volume 4, No. 3. 2023. Diakses 24 Maret 2024 pukul 20.32
- Dedy Ashari. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Harian Lepas Bidang Jasa Dokumentasi Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 di Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2023. Diakses 25 Mai 2024 pukul 16.32
- Fithriatus Shalihah. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. Jurnal Selat. Volume. 4 Nomor. 1. 2016.. Open Access at: <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>. Diakses 17 Maret 2024 pukul 21.32