



Analisa kepuasan kerja pada karyawan kontrak ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Muhammad Hasan

Universitas Nasional

fumida.lawoffice@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

10 November 2023

Disetujui :

20 November 2023

Dipublikasikan :

25 November 2023

ABSTRAK (10 PT)

Lahirnya UU Cipta Kerja telah menghasilkan aturan turunan sebagai aturan pelaksana berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Aturan ini diharapkan dapat mengakomodir kepentingan karyawan dengan pengusaha. Namun pernah terjadi sengketa hubungan industrial sebelumnya di PT X dikarenakan pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai aturan. Adapun tujuan penelitian ini, yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaturan dan pelaksanaan ketentuan PKWT, serta menganalisis kepuasan kerja karyawan kontrak terhadap pelaksanaan PKWT ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan metode analisis kualitatif yang didukung oleh analisis kuantitatif. Adapun hasil penelitian ini, yaitu: Kepuasan kerja karyawan kontrak terhadap pelaksanaan PKWT di PT X sebesar 24,5% atau 18 karyawan kontrak dari jumlah populasi karyawan kontrak (11 karyawan kontrak dari jumlah sampel karyawan kontrak) di PT X merasa puas dengan pelaksanaan PKWT yang ada di PT X. Selanjutnya terdapat sebesar 75,5% atau 55 karyawan kontrak dari jumlah populasi karyawan kontrak (32 karyawan kontrak dari jumlah sampel karyawan kontrak) merasa tidak puas.

Kata Kunci: Karyawan Kontrak, Kepuasan Kerja, UU Cipta Kerja, PP No 35 Tahun 2021

ABSTRACT (10 PT)

The issuance of the Job Creation Law has resulted in derivative regulations as implementing regulations in the form of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning Work Agreements for Specific Periods, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment. This regulation is expected to accommodate the interests of employees and employers. However, there have been industrial relations disputes before at PT X due to the implementation of PKWT that is not in accordance with the rules. The purpose of this study is to analyze and find out the regulation and implementation of PKWT provisions, as well as analyze the job satisfaction of contract employees with the implementation of PKWT in terms of Government Regulation Number 35 of 2021. This type of research is empirical legal research with a qualitative analysis method supported by quantitative analysis. The results of this study, namely: The job satisfaction of contract employees towards the implementation of PKWT at PT X is 24.5%, or 18 contract employees from the total population of contract employees (11 contract employees from the total sample of contract employees) at PT X are satisfied with the implementation of PKWT at PT X. Furthermore, 75.5%, or 55 contract employees, from the total population of contract employees (32 contract employees from the sample number of contract employees) are dissatisfied.

Keywords : Contract Employees, Job Satisfaction, Job Creation Law, PP No. 35 of 2021



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) merupakan sebuah reformasi hukum yang dapat dikatakan cukup besar di Indonesia, di mana undang-undang ini merupakan suatu produk hukum hasil kristalisasi regulasi yang pada substansi pengaturannya berbeda-beda menjadi satu payung hukum. Salah satu tujuan dari lahirnya undang-undang ini yaitu menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya, dan merata di seluruh Indonesia dalam rangka memenuhi hak atas penghidupan yang layak melalui kemudahan. Berdasarkan tujuan tersebut, UU Cipta Kerja telah merumuskan lebih jauh melalui aturannya yang dapat memberikan pencapaian

terhadap pemenuhan hak atas penghidupan yang layak, terutama terhadap tenaga kerja. Melalui aturan ini, telah diatur juga mengenai batasan-batasan mekanisme perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu: perjanjian waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Republik Indonesia, 2020).

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebuah perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak boleh ada muatan hubungan kerja yang bersifat tetap secara berulang-ulang. Hal ini dapat diketahui melalui amanat Pasal 56 Ayat (2) Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja yang berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu". Aturan lebih dalamnya dijelaskan juga dalam Pasal 59 Bagian Kedua Klaster Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja, dimana Ayat (1) disebutkan bahwa "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 pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; pekerjaan yang bersifat musiman; pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dan pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap". Selanjutnya, Pasal 59 Ayat (2) menambahkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap".

Berdasarkan hal tersebut, hubungan kerja yang bersifat tetap tidak diperbolehkan atau tidak diamanatkan dalam PKWT menurut UU Cipta Kerja. Mekanisme hubungan kerja yang bersifat tetap menurut UU Cipta Kerja hanya diperuntukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) berdasarkan Bagian Kedua Klaster Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (3) UU Cipta Kerja. Di sisi lain, telah terjadi perselisihan hubungan industrial antara PT X dengan karyawannya yang diakibatkan oleh adanya pemutusan hubungan kerja. Adapun perselisihan tersebut telah melalui penyelesaian pengadilan berupa putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg (Pengadilan Negeri, 2020). Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 630K/Pdt.Sus-PHI/2021 tanggal 6 Juli 2021 yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yaitu "Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg., mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian; menyatakan hubungan kerja para Penggugat beralih menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat terhitung sejak adanya hubungan kerja; menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum; menghukum Tergugat untuk membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak secara tunai dan sekaligus kepada para Penggugat jumlah seluruhnya Rp. 635.898.926,- (enam ratus tiga puluh lima juta delapan ratus sembilan puluh delapan sembilan ratus dua puluh enam rupiah); menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya, menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp. 336.000,- (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah)".¹ "Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 630K/Pdt.Sus-PHI/2021, menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT X, menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi sejumlah Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah)".²

Adapun latar belakang sengketa yang dipermasalahkan akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah adanya PKWT yang diterapkan untuk hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan hal ini, pertimbangan hakim dalam putusan telah sesuai dengan mekanisme dalam aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan juga UU Cipta Kerja. Putusan pun telah memerintahkan untuk PT X mengganti status karyawan yang sebelumnya PKWT menjadi PKWTT. Namun dalam perjalanan pelaksanaan putusan, karyawan yang terdapat dalam PT X dialihkan statusnya ke badan hukum koperasi di bawah naungan PT X, dimana dalam beberapa waktu baru dialihkan kembali dengan status PKWT di PT X. Hal ini tentunya berakibat pada ketidakpastian status karyawan dan kurangnya aturan yang dapat mengakomodir hubungan kesetaraan karyawan dengan pemberi kerjanya. Adapun peraturan khusus sebagai pelaksana UU Cipta Kerja yang mengatur PKWT yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga dalam hal ini, peneliti tertarik menganalisis lebih dalam mengenai kepuasan karyawan terhadap adanya peraturan yang mengakomodir PKWT tersebut, dimana di dalam aturan ini secara garis besarnya membahas,

¹ Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg. Tanggal 14 Desember 2020.

² Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 630K/Pdt.Sus-PHI/2021 Tanggal 6 Juli 2021.

antara lain yaitu perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT): Peraturan ini menentukan aturan tentang batas waktu kontrak yang dapat diberikan kepada karyawan kontrak. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak karena mereka mungkin merasa tidak memiliki kepastian atau stabilitas kerja di masa depan jika kontrak mereka hanya berlangsung dalam jangka waktu yang singkat. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan kontrak yang lebih panjang untuk karyawan kontrak yang berhasil dan memenuhi harapan perusahaan, alih daya merupakan peraturan ini menentukan ketentuan untuk penggunaan tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya. Karyawan kontrak yang bekerja melalui perusahaan *outsourcing* mungkin merasa tidak dihargai karena mereka tidak dianggap sebagai karyawan tetap perusahaan di tempat mereka bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan memberikan perlakuan yang sama terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam hal upah, tunjangan, dan hak-hak lainnya. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Peraturan ini menentukan ketentuan tentang jam kerja dan waktu istirahat bagi karyawan. Karyawan kontrak mungkin merasa tidak puas jika mereka harus bekerja lebih banyak dari jam kerja yang diatur atau tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan kontrak diperlakukan sama seperti karyawan tetap dalam hal waktu kerja dan waktu istirahat; Pemutusan Hubungan Kerja: Peraturan ini menentukan ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja bagi karyawan. Karyawan kontrak mungkin merasa tidak puas jika kontrak mereka tidak diperpanjang tanpa alasan yang jelas atau jika mereka dipecat sebelum kontrak berakhir. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan stabilitas kehidupan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memberikan alasan yang jelas dan adil jika tidak memperpanjang kontrak atau memecat karyawan kontrak sebelum kontrak berakhir.

Berdasarkan hasil penelusuran dan pengamatan kepustakaan yang dilakukan ditemukan beberapa judul mengenai perjanjian kerja dan ketenagakerjaan yang terkait dengan penelitian ini yaitu Wayan Agus Vijayantera³, fokus studi ini Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, dan Penutupan Perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan: UU Ketenagakerjaan merupakan produk hukum yang dibentuk guna melindungi pekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan perusahaan yakni diatur dalam ketentuan Pasal 163 UU Ketenagakerjaan, kemudian mengenai pemutusan hubungan kerja akibat terjadi penutupan perusahaan maka perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam ketentuan Pasal 164 UU Ketenagakerjaan. Kemudian, penelitian Regen Paolo⁴, fokus Studi ini Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri. Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa substansi peraturan tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja karena mengundurkan diri, belum dirumuskan secara jelas dan komprehensif sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum (*unpredictable*) bagi pekerja tersebut. Serta penelitian Astrini Dwi Wahyuni⁵, Universitas Indonesia, fokus studi ini Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Yang Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi di Indonesia. Konsep alih daya (*outsourcing*) dipandang dari pendekatan ekonomi adalah diperuntukan guna menurunkan biaya produksi dengan cara mengefisiensikan sumber daya yang ada, baik itu tanah, buruh, modal, dan teknologi. Sedangkan menurut pendekatan hukum yaitu pendekatan perlindungan adalah memandang manusia sebagai subyek hukum, yang perlu mendapat perlindungan (manusia bukan sebagai obyek yang diperdagangkan). Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran pengetahuan berkaitan dengan kepuasan bekerja pada karyawan yang diberikan PKWT secara berulang-ulang untuk hubungan kerja yang bersifat tetap. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaturan

³ I Wayan Agus Vijayantera, *Tesis: Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2016).

⁴ Regen Paolo, *Tesis: Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Karena Mengundurkan Diri*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009).

⁵ Astrini Dwi Wahyuni, *Tesis: Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Terhadap Pekerja Yang Dialihdayakan Studi Kasus: PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2009).

dan pelaksanaan ketentuan PKWT ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021; dan untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja karyawan kontrak terhadap pelaksanaan PKWT ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di PT X.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis sosiologis (empiris) yakni penelitian terhadap masalah dengan melihat dan memperhatikan norma hukum yang berlaku dihubungkan dengan fakta-fakta yang ada dari permasalahan yang ditemui dalam penelitian.⁶ Sehingga penelitian hukum ini disebut juga dengan penelitian hukum lapangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan sebagai berikut:⁷

- Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), yaitu suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian;
- Pendekatan Sosiologi Hukum, merupakan pendekatan yang menganalisis tentang bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma bekerja di dalam masyarakat;⁸
- Pendekatan Psikologi Hukum, merupakan pendekatan yang menganalisis kepatuhan dan kesadaran manusia terhadap hukum.⁹

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan kontrak, dimana terdapat sejumlah 74 (tujuh puluh empat) karyawan kontrak di PT X. Untuk menentukan besar-kecilnya sampel yang berasal dari populasi, maka digunakan rumus Slovin yang didapatkan sampel sebanyak 43 responden (karyawan kontrak). Penelitian ini menggunakan teknik analisis data secara kualitatif, yaitu analisa terhadap data hukum yang tidak dapat dihitung. Sumber data yang diperoleh selanjutnya dilakukan pembahasan, pemeriksaan dan pengelompokan ke dalam bagian-bagian tertentu untuk diolah menjadi suatu informasi.¹⁰ Analisis deskriptif sendiri bermaksud bahwa peneliti memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukannya.¹¹

Adapun sebagai pendukung, peneliti menggunakan analisis data secara kuantitatif hanya untuk mendapatkan jawaban informasi yang berasal dari karyawan kontrak yang sedang peneliti teliti. Dalam penelitian ini, data yang berupa hasil kuesioner akan dianalisis menggunakan teknik analisis korelasional. Penelitian korelasional (*Correlational Studies*) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian korelasional bertujuan mengungkapkan hubungan korelasi antar variabel.¹² Analisis data dapat dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson*. Secara keseluruhan analisis tersebut dibantu menggunakan *software*: IBM SPSS Statistics 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan dan Pelaksanaan Ketentuan PKWT Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja di PT X

Pada sub bab ini, peneliti akan membahas dengan membagi menjadi 2 (dua) bagian, yakni pengaturan yang terdapat dalam PP No. 35 Tahun 2021 dan pelaksanaan PKWT di PT X sebagai berikut.

⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hal. 43.

⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Jawa Timur: Bayu Media Publishing, 2007), hal. 302-321.

⁸ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, ed. 1, cet. 2, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013), hal. 23.

⁹*Ibid*, hal. 24.

¹⁰ Jimly Asshiddiqie, *Teori & Aliran Penafsiran Hukum Tata Negara*. (Jakarta: Ind Hill-Company, 1997), hal. 17-18.

¹¹ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 183.

¹² Arikunto, S, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 247-248.

Pengaturan PKWT Ditinjau Dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Perjanjian kerja merupakan perbuatan yang paling mendasar dalam hal hubungan kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja (dalam hal ini karyawan kontrak PT X). Perjanjian kerja sendiri terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat PKWTT, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT. Dalam hal penelitian ini, peneliti akan membahas perihal PKWT yang dilakukan oleh pengusaha dan karyawan kontrak di PT X. PKWT pada dasarnya merupakan bentuk perikatan dan perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Dalam KUHP disebutkan dalam Pasal 1320 mengenai syarat-syarat sahnya perjanjian, antara lain:¹³

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu pokok persoalan tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang tidak terlarang

Berdasarkan pemaparan di atas, diketahui bahwa perjanjian hukum terdapat syarat subjek hukum dan objek hukum yang diperjanjikan. Poin a dan b di atas merupakan poin syarat sah subjek hukum dalam perjanjian. Sedangkan poin c dan d merupakan syarat sah objek hukum. Begitu pun dengan PKWT. Di dalam PKWT, kedua syarat tersebut juga digunakan sebagai syarat sahnya perjanjian hukum. Adapun syarat subjek hukum berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata tersebut dalam PKWT dilakukan oleh pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja (penerima pekerjaan). Syarat ini dalam poin a memiliki suatu asas yang bernama Asas Konsensualitas, yang berarti syarat subjek hukum perjanjian dalam PKWT harus memiliki kata sepakat. Bila PKWT ini termasuk ke dalam bentuk perjanjian tertulis, maka kata sepakat tersebut dapat berupa tanda tangan masing-masing pihak yang diletakan pada akhir perjanjian. Dengan kata lain, poin a syarat subjek perjanjian ini berkaitan dengan Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata yang dikenal juga dengan Asas Pacta Sunt Servanda, dimana Pasal 1338 Ayat (1) KUH Perdata ini berbunyi: "Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya".¹⁴

Syarat subjek hukum yang kedua berada pada poin b, dimana dalam Pasal 1320 KUH Perdata mengharuskan subjek hukum tersebut cakap hukum. Sebagaimana Pasal 1330 KUH Perdata, telah diatur mengenai subjek hukum yang tak cakap hukum. Menurut Pasal 1330 KUH Perdata, subjek hukum tak cakap hukum tersebut, antara lain:

- a. Anak yang belum dewasa;
Perspektif hukum telah memberikan batas usia seseorang, apakah seseorang tersebut telah dewasa ataukah masih anak-anak. Adapun hukum di Indonesia telah mengatur usia 18 tahun sebagai batasan usia pergantian antara usia anak-anak dengan orang yang dewasa. Sehingga berdasarkan kecakapannya, PKWT harus dilaksanakan oleh seseorang karyawan yang telah berusia 18 (delapan belas) tahun. Apabila PKWT tersebut dilaksanakan oleh seseorang yang usianya masih di bawah 18 tahun, maka diperlukan surat persetujuan dari pengampu anak tersebut sebagai pelaksana dari PKWT, antara lain: orang tua atau wali;
- b. Orang yang ditaruh di bawah pengampunan;
Orang yang berada dalam pengampunan ini bukan dikategorikan sebagai anak. Yang dimaksud sebagai orang yang berada dalam pengampunan merupakan orang yang tidak memiliki akal (gila). Oleh sebab itu, orang yang masuk dalam kategori tidak memiliki akal disebut dengan subjek hukum tidak cakap hukum, sehingga tidak dapat melakukan suatu perikatan berbentuk perjanjian;
- c. Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu;
Kategori perempuan atau pun semua orang yang oleh undang-undang dilarang, hal ini berdasarkan aturan peraturan perundang-undangan. Tentunya perempuan yang telah kawin menjadi tanggungjawab suami. Sehingga perusahaan dapat juga meminta surat izin dari suami untuk melakukan PKWT.

Selain dengan adanya unsur syarat subjek perjanjian. Dalam Pasal 1320 juga mengatur syarat objek perjanjian, dimana harus merupakan objek tertentu dan tidak boleh bertentangan dengan

¹³ Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, pasal 1320.

¹⁴ *Ibid*, pasal 1338.

peraturan perundang-undangan. Syarat objektif perjanjian ini apabila dilanggar maka perjanjian batal demi hukum. Dalam PKWT, maka pelaksanaan terhadap adanya mekanisme ini yaitu PKWT harus menyebutkan pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan. PKWT dapat menyebutkan jenis pekerjaan dan uraian dari tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan tersebut. Adanya PKWT merupakan perwujudan dari adanya perlindungan hukum dari setiap pelakunya, baik pengusaha sebagai pemberi kerja, maupun karyawan kontrak sebagai pekerja di PT X. PKWT merupakan wujud dari deklarasi antar pihak pemberi kerja dan penerima kerja dalam hal hak dan kewajiban. Sehingga di dalam PKWT juga dimuatkan mengenai perihal hak dan kewajiban masing-masing pihak di dalam hubungan kerja. Perlindungan hukum dalam PKWT ini merupakan bentuk perlindungan hukum yang tertulis, baik secara preventif (pencegahan) dan juga represif (apabila hal yang tidak diinginkan telah terjadi).

Dalam perlindungan hukum secara preventif atau pencegahan, dalam PKWT diatur dan disepakati secara tertulis hak dan kewajiban masing-masing pihak antara pemberi kerja dengan karyawan. Selain itu, PKWT memberikan gambaran mengenai pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan, mekanisme pembayaran upah, hak-hak lainnya, sampai dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja. Sehingga dalam aspek perlindungan hukum preventif akan menjamin setiap hak-hak yang ada di dalam PKWT. Sedangkan dalam perlindungan hukum secara represif, PKWT telah memuat juga bagaimana penyelesaian apabila telah terjadinya sengketa antara perusahaan dengan karyawan. Melalui jalur hukum apa sajakah yang dapat ditempuh ketika terdapat perselisihan antara pengusaha dengan karyawan. Ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian dan perlindungan hukum tersebut dituangkan di dalam PP No. 35 Tahun 2021 sehingga menjadi pasti, dan setiap pihak yang menginginkan melakukan hubungan kerja harus sesuai dan melewati hal-hal yang diatur dalam peraturan pemerintah tersebut. Adapun peraturan pemerintah tersebut memiliki aturan yang tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUHPer selaku landasan utama dalam melakukan perjanjian. Selain itu juga tidak bertentangan dengan UU Cipta Kerja maupun Perppu Cipta Kerja yang menjadi rujukan peraturan di atasnya. Adapun syarat-syarat sah PKWT yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan dalam Pasal 2 Ayat (1) yang berbunyi: “Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh”.¹⁵

Selain dilihat dari aspek pembuatnya, perlindungan hukum dan kepastian hukum juga harus memuat jenis pekerjaan yang akan diperjanjikan. Berdasarkan Pasal 4 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021, PKWT tidak dapat dilaksanakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sehingga PKWT diperuntukan untuk mengakomodir pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Pekerjaan yang bersifat tidak tetap ini berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 dibedakan menjadi 2 (dua) kategori, yakni: jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Sehingga dalam Pasal 5 Ayat (1) dan (2) terdapat jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap, yakni:

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- d. Pekerjaan yang sekali selesai; dan
- e. Pekerjaan yang sementara sifatnya

Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) dan (2) PP No. 35 Tahun 2021, maka selain yang sifatnya seperti yang telah disebutkan di atas, maka dikategorikan ke dalam jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Adapun jangka waktu maksimal PKWT yaitu 5 (lima) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021. Oleh sebab itu, pekerjaan di atas 5 tahun yang bersifat tetap harus dilakukan mekanisme PKWTT dan bukan PKWT. Adapun ketentuan-ketentuan lainnya dalam PP No. 35 Tahun 2021 antara lain:

- a. Alih Daya: Diatur dalam Bab III dari Pasal 18 sampai dengan Pasal 20;
- b. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat: Diatur dalam Bab IV dari Pasal 21 sampai dengan Pasal 35; dan

¹⁵ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Op. Cit, pasal 2, ayat (1).

- c. Pemutusan Hubungan Kerja: Diatur dalam Bab V dari Pasal 36 sampai dengan Pasal 59.

Pelaksanaan PKWT di PT X

Adapun data yang diambil berasal dari *General Manager Human Resources* yang memiliki tanggung jawab terhadap karyawan kontrak yang ada di PT X. Menurutny:

- a. Pelaksanaan dilakukan langsung dan dipersetujui oleh calon karyawan kontrak dengan draf PKWT yang telah disediakan oleh tim *Human Resources* perusahaan. Sedangkan dari pihak pengusaha diwakili oleh tim *Human Resources* yang nantinya akan mendapatkan persetujuan dari *General Manager Human Resource*.
- b. Di dalam PKWT disebutkan mengenai *job desk* masing-masing jabatan. Deskripsi pekerjaan pun disebutkan di dalam PKWT dengan detail dan jelas. Tujuannya yaitu karyawan kontrak nantinya mengetahui apa-apa saja yang menjadi kewajibannya dalam berkerja. Selain itu, terdapat pula bagian hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan.
- c. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan melalui PKWT beragam, terdapat yang bersifat tetap maupun tidak. Adapun jenis pekerjaan seperti staf, teknisi, kasir, office boy, atau pun security.
- d. Ada beberapa PKWT yang dilakukan 5 tahun namun dengan persetujuan dan kemauan karyawan terlebih dahulu.
- e. Waktu kerja karyawan tentunya disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, sedangkan waktu istirahat selain dari jenis pekerjaannya juga sesuai dengan anjuran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tentunya hal tersebut dituangkan dalam PKWT dan merupakan fasilitas dari karyawan.
- f. Bagi karyawan kontrak yang sudah selesai dan berakhir tanpa dilakukan perpanjangan masa kontrak, maka akan diberikan uang kompensasi.
- g. Iya. Tentunya kami beracuan dan berlandaskan dengan aturan perundang-undangan. Mungkin dulu UU Ketenagakerjaan tahun 2003, kini menjadi UU Cipta Kerja dan aturan turunan pelaksanaannya yaitu PP No. 35 Tahun 2021 salah satunya.

Selain itu juga terdapat data yang diambil berasal dari karyawan kontrak yang dilakukan secara purposive sampling yakni terhadap Staf Legal guna mengetahui perspektif dari karyawan mengenai pelaksanaan PKWT di PT X. Adapun pemilihan sampel ini dengan alasan karyawan tersebut mengerti hukum secara normatif dan juga pelaksanaannya di PT X. Menurutny:

- a. Pelaksanaan dilakukan dan dipersetujui oleh calon karyawan kontrak dengan draf PKWT yang telah disediakan oleh tim *Human Resources* perusahaan.
- b. Di dalam PKWT disebutkan mengenai *job desk* masing-masing jabatan.
- c. Jenis pekerjaan yang dilaksanakan melalui PKWT beragam, terdapat yang bersifat tetap maupun tidak. Selain itu PKWT dilaksanakan terhadap Non Staf seperti: *Security, Driver, dan Office Boy*; Staf seperti: Staf Legal dan Staf *Health Safety & Environment (HSE)*; serta Manajerial seperti: Manajer HRD dan Manajer *Event*.
- d. Ada beberapa PKWT yang dilakukan 5 tahun. Namun dalam pelaksanaan bila melebihi waktu 5 tahun akan dilaksanakan dengan pengalihan status karyawan terhadap Koperasi perusahaan dengan jangka waktu 6 (enam) bulan sampai dengan 1 (satu) tahun. Kemudian dikontrak kembali di PT X. Hal ini dilakukan karena rata-rata karyawan kontrak membutuhkan pekerjaan walaupun aturan tidak menganjurkan.
- e. Waktu kerja karyawan tentunya disesuaikan dengan jenis pekerjaannya, sedangkan waktu istirahat selain dari jenis pekerjaannya juga sesuai dengan anjuran peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Bagi karyawan kontrak yang sudah selesai dan berakhir tanpa dilakukan perpanjangan masa kontrak, maka akan diberikan uang kompensasi. Namun, sebelumnya sempat tidak adanya pemberian kompensasi. Terlebih pada pemutusan hubungan kerja yang disebabkan oleh pengunduran diri karyawan kontrak.
- g. Iya. Pelaksanaan PKWT beracuan pada PP No. 35 Tahun 2021. Namun terdapat beberapa mekanisme yang tidak dijalankan seperti pelaksanaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap melebihi 5 (lima) tahun.
- h. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan PKWT di PT X beracuan dengan adanya PP No. 35 Tahun 2021. Pelaksanaan PKWT dilakukan antara calon karyawan

- kontrak atau karyawan kontrak yang melanjutkan masa kontrak dengan General Manager Human Resources PT X selaku perwakilan dari PT X. Sehingga dalam hal syarat sah perjanjian terpenuhi.
- i. Dalam hal objek yang dijanjikan, pelaksanaan PKWT di PT X juga memberikan deskripsi yang jelas terhadap pekerjaan yang akan menjadi amanah karyawan kontrak, namun terdapat jenis pekerjaan yang bersifat tetap dilakukan PKWT secara berulang-ulang di PT X.

Kepuasan kerja karyawan kontrak terhadap pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 di PT X

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden, maka diperoleh berbagai macam persepsi terhadap variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X) dan PKWT (Y).

Tabel 1 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X)

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
X.1	3,53	1,008	43
X.2	3,91	,811	43
X.3	3,91	,895	43
X.4	4,05	,785	43
X.5	4,07	,828	43
X.6	3,84	,814	43
X.7	4,12	,662	43
X.8	3,93	,768	43
X.9	4,05	,754	43
X.10	3,95	,844	43
X.11	3,95	,785	43
X.12	3,86	,804	43
X.13	4,00	,655	43

Sumber : Data Primer SPSS 26 *Output Item Statistic*. Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan dari 43 orang responden yang diteliti skor yang diperoleh mean Kepuasan Kerja (X) secara umum sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel Kepuasan Kerja yang ditanyakan kepada responden maka diperoleh jawaban sekurang-kurangnya Netral. Rata-rata nilai mean tertinggi terdapat pada indikator X.7 dengan nilai 4,12 dan rata-rata mean terendah terdapat pada indikator X.1 dengan nilai 3,53. Bila mean tertinggi merujuk kepada X.7, maka nilai kepuasan kerja karyawan tertinggi terletak pada kepuasan terhadap promosi jabatan. Adapun pernyataan tersebut yakni: "Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik". Sedangkan mean terendah merujuk kepada X.1, maka nilai kepuasan kerja karyawan terendah terletak pada kepuasan terhadap gaji, dimana pernyataan X.1 tersebut, berbunyi: Gaji/upah yang diterima sudah layak dan saya merasa puas". Berdasarkan penjabaran di atas, maka PT X mendapatkan nilai positif tertinggi terhadap kepuasan kerja karyawannya yang terletak pada sisi promosi jabatan, dimana PT X memberikan rasa adil terhadap jenjang karir, dimana terdapat peluang untuk meraih posisi lebih baik.

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif PKWT (Y)

	Item Statistics		
	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4,16	,871	43
Y.2	4,14	,743	43
Y.3	4,21	,833	43
Y.4	4,26	,819	43
Y.5	4,19	,982	43
Y.6	4,00	1,047	43
Y.7	4,19	,932	43

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y.8	4,35	,686	43
Y.9	4,16	,924	43
Y.10	4,35	,752	43
Y.11	4,33	,808	43
Y.12	4,26	1,026	43
Y.13	4,49	,592	43
Y.14	4,02	,886	43
Y.15	4,28	,701	43
Y.16	4,23	,751	43
Y.17	4,49	,631	43

Sumber : Data Primer SPSS 26 *Output Item Statistic*. Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan dari 43 orang responden yang diteliti skor yang diperoleh mean PKWT (Y) secara umum sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator variabel PKWT yang ditanyakan kepada responden maka diperoleh jawaban sekurang-kurangnya Setuju. Rata-rata nilai mean tertinggi terdapat pada indikator Y.17 dengan nilai 4,49 dan rata-rata mean terendah terdapat pada indikator Y.6 dengan nilai 4,00. Bila mean tertinggi merujuk kepada Y.17, maka nilai mean tertinggi pelaksanaan PKWT terletak pada indikator Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Adapun pernyataan tersebut yakni: “Ketika saya bekerja lembur, saya akan mendapatkan tambahan berupa bonus atau insentif”. Sedangkan mean terendah merujuk kepada Y.6, yakni indikator PKWT pada bagian Alih Daya, dimana pernyataan Y.6 tersebut berbunyi: “Saya merasa adanya perbedaan sikap atau perilaku antara karyawan tetap dan karyawan kontrak”. Berdasarkan penjabaran di atas, maka PT X mendapatkan nilai positif tertinggi dalam Waktu Kerja dan Waktu Istirahat yang terletak pada sisi PKWT yang diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021, dimana PT X memiliki pelaksanaan PKWT yang adil dan sportif, dimana ketika karyawan kontrak melakukan pekerjaan lembur, maka PT X akan memberikan bonus atau insentif tambahan kepada karyawan kontrak”.

Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Pernyataan
Kepuasan Kerja (X)	X1.1	0,592	0,294	VALID
	X1.2	0,567	0,294	VALID
	X1.3	0,629	0,294	VALID
	X1.4	0,783	0,294	VALID
	X1.5	0,673	0,294	VALID
	X1.6	0,612	0,294	VALID
	X1.7	0,537	0,294	VALID
	X1.8	0,719	0,294	VALID
	X1.9	0,713	0,294	VALID
	X1.10	0,664	0,294	VALID
	X1.11	0,654	0,294	VALID
	X1.12	0,641	0,294	VALID
	X1.13	0,528	0,294	VALID

Sumber : Data Primer SPSS 26 *Output Item-Total Statistic*. Diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang diajukan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada sampel N ke-43 yaitu sebesar 0,294 yang berarti bahwa keseluruhan r hitung > r tabel. Dari *output* Uji Validitas tersebut didapat nilai koefisien terbesar dari instrument Kepuasan Kerja (X) terdapat pada pernyataan keempat yaitu sebesar 0,783, sedangkan nilai terkecil terdapat pada pernyataan ketiga belas dengan nilai 0,528. Dari hasil *output* keseluruhan Uji Validitas yang diajukan menggunakan program

SPSS 26 sebagai alat hitung pada variabel Kepuasan Kerja (X), dinyatakan valid sehingga seluruh pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X) dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel PKWT (Y)

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Pernyataan
PKWT (Y)	Y.1	0,646	0,294	VALID
	Y.2	0,593	0,294	VALID
	Y.3	0,716	0,294	VALID
	Y.4	0,664	0,294	VALID
	Y.5	0,602	0,294	VALID
	Y.6	0,645	0,294	VALID
	Y.7	0,672	0,294	VALID
	Y.8	0,675	0,294	VALID
	Y.9	0,692	0,294	VALID
	Y.10	0,770	0,294	VALID
	Y.11	0,691	0,294	VALID
	Y.12	0,723	0,294	VALID
	Y.13	0,623	0,294	VALID
	Y.14	0,827	0,294	VALID
	Y.15	0,715	0,294	VALID
	Y.16	0,573	0,294	VALID
	Y.17	0,294	0,294	VALID

Sumber: Data Primer SPSS 26 *Output Item-Total Statistic*. Diolah 2023.

Berdasarkan hasil tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang diajukan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada sampel N ke-43 yaitu sebesar 0,294 yang berarti bahwa keseluruhan r hitung > r tabel. Dari *output* Uji Validitas tersebut didapat nilai koefisien terbesar dari instrument PKWT (Y) terdapat pada pernyataan keempat belas yaitu sebesar 0,827, sedangkan nilai terkecil terdapat pada pernyataan ketujuh belas dengan nilai 0,294. Dari hasil *output* keseluruhan Uji Validitas yang diajukan menggunakan program SPSS 26 sebagai alat hitung pada variabel PKWT (Y), dinyatakan valid sehingga seluruh pernyataan dari variabel PKWT (Y) dapat digunakan untuk tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tepat konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha*. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas suatu kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar (>) 0,6 maka kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil (<) 0,6 maka kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Reabilitas	Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (X)	0,913	0,6	Reliabel
2.	PKWT (Y)	0,934	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer SPSS 26. *Output Reliability*. Diolah 2023.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS 26 sebagai alat bantu hitung, pada di atas dapat dikatakan bahwa keseluruhan dari butir kuesioner dari setiap variabel Kepuasan Kerja (X) dan PKWT (Y) pada penelitian ini adalah reliabel yang ditunjukkan pada nilai *Cronbach's alpha* keseluruhan variabel memiliki nilai yang baik yaitu diatas 0,6. Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh nilai dari variabel penelitian ini dikatakan baik dan dapat diterima, yang dilihat dari *output Reliability statistics* yaitu nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel di atas level baik.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	93,195	13,115		7,106	,000
	Kepuasan Kerja	-,430	,266	-,245	-1,619	,113

a. Dependent Variable: PKWT

Sumber: Output SPSS 26. *Coefficients, linier regression.* Diolah 2023.

Berdasarkan tabel 6 di atas maka diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana tersebut diketahui pada kolom *Standardized Coefficient Beta* adalah sebagai berikut:

$$Y = 93,195 + -0,245 X$$

Keterangan :

- Y = PKWT
 α = Constant
X = Kepuasan Kerja

Adapun intepretasi dari hasil persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Constant (α) sebesar 93.195, mengandung arti bahwa nilai konsiten variabel Partisipasi adalah sebesar 93.195.
- Koefisien Regresi Kepuasan Kerja ($\beta_1 X_1$) memiliki kontribusi sebesar -0,245 terhadap variabel PKWT (Y). Apabila variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka variabel PKWT akan menurun sebesar -0,245.

Uji Korelasi

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Kepuasan Kerja PKWT	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,245
	Sig. (2-tailed)		,113
	N	43	43
PKWT	Pearson Correlation	-,245	1
	Sig. (2-tailed)	,113	
	N	43	43

Sumber: Output SPSS 26. *Correlations.* Diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik Pearson Correlation (2-Tailed) diketahui nilai Koefisien Korelasi sebesar -0,245 dengan nilai signifikansi sebesar (0,113 > 0,05) yang berarti terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	93,195	13,115		7,106	,000
	Kepuasan Kerja	-,430	,266	-,245	-1,619	,113

a. Dependent Variable: PKWT

Sumber: Output SPSS 26. *Coefficients, linier regression.* Diolah 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja (X) sebesar -1,619 dan nilai signifikan sebesar 0,113 ($0,113 > 0,05$), yang artinya terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X) terhadap PKWT (Y). Uji t merupakan uji hipotesa yang berdasarkan uraian di atas, maka terdapat hasil ketidakpuasan karyawan kontrak terhadap pelaksanaan PKWT di PT X.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,245 ^a	,060	,037	9,690

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 26. *Model Summary*. Diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas, besarnya nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,245. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 24,5% yang memiliki arti bahwa 24,5% variasi dari Kepuasan Kerja dan PKWT, sedangkan 75,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,245. Hal ini berarti karyawan pada PT. X merasa Puas sebesar 24,5% dari Kepuasan Kerjadan PKWT, sedangkan 75,5% merasa Tidak Puas terhadap variabel tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa pelaksanaan PKWT di PT X beracuan dengan aturan PP 35 Tahun 2021, dimana PKWT dilakukan antara karyawan kontrak dengan PT X melalui HR PT X dan PKWT telah mendeskripsikan pekerjaan yang tertentu. Namun terdapat pelaksanaan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap yang dilakukan lebih dari 5 (lima) tahun; Kepuasan kerja karyawan kontrak terhadap pelaksanaan PWKT di PT X sebesar 24,5% atau 18 karyawan kontrak dari jumlah populasi karyawan kontrak (11 karyawan kontrak dari jumlah sampel karyawan kontrak) di PT X merasa puas dengan pelaksanaan PKWT yang ada di PT X. Selanjutnya terdapat sebesar 75,5% atau 55 karyawan kontrak dari jumlah populasi karyawan kontrak (32 karyawan kontrak dari jumlah sampel karyawan kontrak) merasa tidak puas. Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki saran agar PT X wajib memberikan status karyawan tetap terhadap karyawan kontrak yang telah melaksanakan PKWT selama 5 (lima) tahun dalam jenis pekerjaan yang sifatnya tetap sebagaimana telah diatur dalam Pasal 6 PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK; Sebelum dilaksanakannya PKWT, PT X wajib memberikan penjelasan mengenai hak dan kewajiban yang diatur dalam peraturan yang berlaku sehingga kepentingan karyawan kontrak dan kepentingan PT X dapat terakomodir dalam PKWT sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 dan peraturan lainnya yang terkait

DAFTAR PUSTAKA

- Asshiddiqie, Jimly. Teori & Aliran Penafsiran Hukum Tata Negara. Jakarta: Ind Hill-Company, 1997.
- Arikunto, S, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 247-248.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris. Cet. 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1320.
- Indonesia, Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Op. Cit, pasal 2, ayat (1).
- Indonesia. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja. Perppu. No. 2. Tahun 2022.

- Indonesia. Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. P.P. No. 35. Tahun 2021.
- Indonesia. Undang-Undang tentang Cipta Kerja. U.U. No. 11, Tahun 2020.
- Indonesia. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. U.U. No. 13. Tahun 2003.
- Johnny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, (Jawa Timur: Bayu Media Publishing, 2007), hal. 302-321.
- Jimly Asshiddiqie, Teori & Aliran Penafsiran Hukum Tata Negara. (Jakarta: Ind Hill-Company, 1997), hal. 17-18.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris, cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal. 183.
- Pengadilan Negeri. (2020). *Putusan Pengadilan Negeri Bandung No. 181/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Bdg.*
- Pujiastuti, Endah Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Semarang University Press Semarang, 2015
- Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, UU. 11, Tahun 2020, Bagian Kedua, Klaster Ketenagakerjaan, Pasal 56, Ayat (1).*
- Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, ed. 1, cet. 2, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013), hal. 23.