

ABSTRAK

CANDRA ROBASA SIJABAT (01659220079)

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

(137 Halaman)

Untuk mewujudkan Indonesia Maju pada tahun 2045, hal paling mendasar yang dibutuhkan oleh negara kita adalah memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing, seperti yang selama ini diwacanakan oleh pemerintah. Salah satu faktor yang dapat memungkinkan ini dapat terwujud, apabila penduduk Indonesia memiliki kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian, dapat meningkatkan kompetensi atau daya saing SDM. Diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja merupakan salah satu langkah yang ditempuh oleh Pemerintah dengan tujuan meningkatkan iklim investasi, sehingga dapat menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan. Salah satu klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta kerja adalah klaster Ketenagakerjaan. Namun hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja ini, justru menuai sejumlah pro dan kontrak yang berujung pada polemik bagi Pekerja maupun Pengusaha karena sejumlah perubahan dalam substansi Ketenagakerjaan khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dinilai merugikan pihak pekerja. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini untuk melakukan analisa lebih tajam dan mendalam terkait ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, serta implikasinya terhadap hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penyelesaian masalah hukum yang timbul terkait ketenagakerjaan, penemuan teori baru serta dapat digunakan dalam pengembangan ilmu di masa depan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, dengan menggunakan data sekunder atau studi kepustakaan dari berbagai literatur hukum untuk melakukan analisa dari permasalahan yang ada. Dari analisa yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya ketentuan PKWT pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ini, justru meningkatkan perlindungan ekonomis kepada pekerja khususnya pekerja PKWT. Adapun implikasi dari ketentuan tersebut dapat berpotensi memengaruhi hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha.

Referensi : 111 (1994-2023)

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia (SDM), PKWT, Ketenagakerjaan

ABSTRACT

CANDRA ROBASA SIJABAT (01659220079)

NON-PERMANENT CONTRACT (PKWT) AFTER THE ENACTMENT OF THE JOB CREATION LAW

(137 Pages)

To realize an advanced Indonesia in 2045, the most basic thing needed by our country is to have superior and competitive Human Resources (HR), as the government has discoursed. One of the factors that can make this possible is the Indonesian population has the widest possible opportunity to get a job. Thus, it can increase the competence or competitiveness of human resources. The enactment of the Job Creation Law is one of the steps taken by the Government to improve the investment climate, so that it can create and expand jobs. One of the clusters contained in the Job Creation Law is the Employment cluster. However, the presence of this Job Creation Law, has actually reaped a number of pros and contracts that lead to polemics for Workers and Employers due to a number of changes in the substance of Manpower, especially the Non-Permanent Contract (PKWT) which is considered detrimental to workers. Therefore, the author is interested in conducting this research to conduct a sharper and in-depth analysis related to the provisions of the Non-Permanent Contract (PKWT) after the enactment of the Job Creation Law, as well as its implications for harmonious industrial relations between workers and employers. With this research, it is hoped that it can contribute to the resolution of legal problems that arise related to employment, the discovery of new theories and can be used in the development of science in the future. The method used in this study is a normative juridical method, using secondary data or literature studies from various legal literature to analyze the existing problems. From the analysis carried out, it can be concluded that with the provisions of PKWT after the enactment of the Job Creation Law, actually increased economic protection for workers, especially PKWT workers. The implications of these provisions can potentially affect harmonious industrial relations between workers and employers.

References : 111 (1994-2023)

Keywords : Human Resources (HR), PKWT, Employment