



## IMPLEMENTASI PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BAGI PEKERJA KONTRAK PADA KOPERASI YOWANA BAKTI MANDIRI DESA JAGAPATI KABUPATEN BADUNG

I Made Wiratama, I Nyoman Putu Budiarta, Desak Gde Dwi Arini  
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Indonesia  
[madewiratama@gmail.com](mailto:madewiratama@gmail.com) [budiarthaputu59@gmail.com](mailto:budiarthaputu59@gmail.com) [arinidesak1966@gmail.com](mailto:arinidesak1966@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang tanggung jawab hukum pengusaha yang melakukan wanprestasi terhadap pekerja dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sangat banyak digunakan oleh pengusaha/perusahaan karena dianggap sangat efisien dalam menjalankan operasional perusahaan dan dapat meminimalisir pengeluaran sebuah perusahaan atau koperasi. Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri, masih belum mematuhi beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu lebih dari 1 (satu) kali dan tidak memberikan jeda waktu 30 hari saat melakukan pembaharuan perjanjian serta mensyaratkan adanya masa percobaan untuk pekerja kontrak.

**Kata Kunci:** Koperasi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja Kontrak.

### Abstract

*This study aims to find out about the legal responsibilities of employers who default on workers in relation to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Certain time work agreements (PKWT) are widely used by entrepreneurs/companies because they are considered very efficient in carrying out company operations and can minimize expenses for a company or cooperative. The employment agreement is the beginning of the birth of the working relationship between the employer and the worker. This research uses empirical legal research. The Yowana Bakti Mandiri Cooperative still does not comply with several provisions of the applicable laws and regulations, namely extending a certain time work agreement more than 1 (one) time and not giving a 30-day lag when renewing the agreement and requiring a probationary period for contract workers.*

**Keywords:** Cooperative, Specific Time Work Agreement, Contract Worker.

## I. PENDAHULUAN

Laju tumbuh kembang penduduk yang cukup signifikan dan kurangnya keseimbangan terhadap pola sebar penduduk, merupakan penyebab yang cukup berpengaruh mengenai permasalahan terhadap ketenagakerjaan di Indonesia. Pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu usaha dalam pengklasifikasian sumber daya manusia merupakan suatu hal yang tak dapat dipisahkan dalam pembangunan nasional. Dalam hal peningkatan harkat, setiap orang membutuhkan modal, terhadap mereka yang tidak mempunyai modal atau penghasilan inilah yang tentu membutuhkan pekerjaan yang memberikan hasil kepadanya, setidaknya memiliki kemampuan (Hasibuan, 1994). Kedudukan tenaga kerja sebagai pemeran penting pembangunan memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas dan membentuk lingkungan yang sejahtera sehingga layak adanya pemberdayaan tenaga kerja, hal ini juga bertujuan agar suatu perusahaan mampu berkompetisi di era global. Dalam laju perkembangan perusahaan, tenaga kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas dan sejahteranya perusahaan sehingga dapat bersaing di dunia ini. Dengan adanya tenaga kerja yang baik serta memiliki kemampuan yang baik pula di bidangnya merupakan salah satu kualifikasi yang diperlukan dan harus dipenuhi agar perusahaan dapat menjalankan usahanya dengan maksimal. Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba guna memenuhi kepentingan sendiri (Saliman, 2010).

Pekerja memiliki peran dan kedudukan yang tergolong *urgent* sebagai pelaku dalam tujuan

pembangunan nasional. Terdapat dua klasifikasi pekerja yakni pekerja tetap dan kontrak. Pekerja tetap merupakan pekerja yang tidak mempunyai batasan terhadap masa bekerja. Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja tetap diatur dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu” sesuai dengan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja juga memiliki hubungan hukum dengan perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja yang isinya telah disepakati berisi tanda tangan kedua pihak, hal ini juga diatur dalam regulasi aturan yang dibuat oleh instansi yang berwenang (Atmadja,2018). Pengusaha dapat memberikan masa percobaan paling lama 3 bulan yang dimana masa kerja terhitung saat awal masa percobaan. Apabila hubungan kerja terputus yang disebabkan karena pelanggaran berat atau pengunduran diri maka pekerja tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi pekerja yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai Undang - Undang yang berlaku. Berbeda dengan pekerja kontrak yang merupakan pekerja yang bekerja dengan batas waktu hanya 3 tahun. Namun dalam penerapannya masih banyak Koperasi yang memiliki pekerja kontraknya yang tidak sesuai dengan ketentuan dari peraturan perundang-undangan dalam implementasi perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) salah satunya yakni Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri yang terletak di Jl Raya Jagapati, Pasar Sedana Merta Blok III Nomor 9, sebagai salah satu Koperasi yang telah cukup lama berada dalam dunia jasa penyediaan Simpan Pinjam.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah disebutkan diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan antara lain yaitu, Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi Pekerja Kontrak Menerima Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati, Kabupaten Badung? Serta Bagaimanakah pelaksanaan perpanjangan kontrak kerja terhadap pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati, Kabupaten Badung?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Adapun tujuan penulisan ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi Pekerja Kontrak Menerima Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati, Kabupaten Badung. Serta untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan perpanjangan kontrak kerja terhadap pekerja kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati, Kabupaten Badung. Berdasarkan masalah dan tujuan yang telah diuraikan, terdapat beberapa penelitian yang relevan. Berikut diuraikan.

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh (Situmorang, 2020) perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

*Kedua*, (Shalihah, 2017) menyatakan bahwa bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja didahului dengan perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja waktu tidak tertentu (tetap).

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh (Sentosa, 2021) menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.

## II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini yaitu dengan menggunakan jenis penelitian hukum empiris yang merupakan suatu metode penelitian hukum yang memiliki fungsi dalam melihat hukum secara nyata serta menelaah proses kerja hukum di masyarakat (Soekanto, 2010). Sedangkan pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan sosiologis, alasan

menggunakan pendekatan sosiologis ini yaitu untuk mengetahui secara langsung tindakan masyarakat terhadap peraturan yang mengatur tentang hal ini. Adapun sumber data yang digunakan pada penulisan ini yakni sumber data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan yang bersumber dengan penelitian, khususnya data yang diperoleh langsung dari tempat yang bersangkutan. Adanya data primer dalam penelitian ini bersumber dari penelitian lapangan yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri, Desa Jagapati, Kabupaten Badung. Selanjutnya data sekunder yang merupakan data yang diperoleh melalui sumber dari penelaahan studi pustaka berupa literatur-literatur, karya ilmiah, peraturan perundang-undangan, dokumentasi dari berbagai instansi dan data-data yang sudah di dokumentasi dari berbagai instansi dan data-data yang sudah didokumenkan dalam sumber hukum yang ada hubungannya dengan masalah yang di teliti.

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam mengumpulkan sumber data yakni dengan melakukan wawancara dengan responden secara langsung. Kemudian melakukan dokumentasi yang berupa catatan – catatan, foto – foto, dan rekaman wawancara yang difokuskan pada 5 (lima) konsumen laundry yang berbeda yang berada di wilayah Desa Jagapati Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Setelah data-data yang dibutuhkan terkumpul, maka data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik pengolahan data secara kualitatif.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pekerja Kontrak Menerima Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati*

Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan Badan Hukum (*Recht person*). Sedangkan Objek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan kreditur berhak atas suatu prestasi (Kusumajaya & Urwanti, 2019). Berdasarkan hasil wawancara tanggal 25 Januari 2022 yang dilakukan pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri, Bapak I Wayan Suarta selaku Manajer Koperasi, saat ini Koperasi Yowana Bakti Mandiri memiliki pekerja sebanyak 12 orang, yang terdiri dari 6 orang laki-laki dan 6 orang perempuan, dari 12 orang pekerja terdapat 6 orang yang berstatus sebagai pekerja kontrak. Setiap pekerja memiliki hak dan kewajiban. Adapun kewajiban kontrak memiliki kewajiban yang sama yakni Seluruh pekerja berkewajiban melakukan pekerjaan sebaik-baiknya sesuai dengan yang diperjanjikan, seluruh pekerja berkewajiban menaati serta memahami segala aturan yang terdapat di perusahaan selama tidak bertentangan dengan moral, wajib untuk menyimpan informasi yang sifatnya sangat rahasia, seluruh pekerja wajib memelihara hubungan kerja yang baik dengan sesama pekerja, para bawahan, dan penyelia, kemudian seluruh pekerja wajib memelihara dan menjaga alat-alat milik perusahaan, selanjutnya seluruh pekerja berkewajiban memberitahukan kepada Manajemen perusahaan apabila terjadi perubahan status perkawinan, alamat dan lain – lainnya, dan yang terakhir setiap pekerja wajib memberitahukan Manajemen perusahaan apabila terjadi kehilangan barang baik milik pribadi, milik perusahaan maupun barang milik tamu. Sedangkan untuk hak pekerja kontrak terdapat beberapa perbedaan antara hak pekerja kontrak yaitu mendapatkan Upah sesuai dengan UMR, mendapat tunjangan kesehatan, mendapatkan tunjangan hari raya, mendapatkan uang jasa pelayanan, mendapatkan uang makan dan transport, serta mendapatkan jaminan sosial.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 25 Januari 2022 yang dilakukan dengan Bapak I Wayan Suarta selaku Manajer Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri memberikan penjelasan bahwa pekerjaan tetap adalah pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dan mempengaruhi produktivitas perusahaan sedangkan pekerjaan sampingan merupakan bukan pekerjaan utama yang dapat mempengaruhi perusahaan. Namun pada dasarnya semua jenis pekerjaan yang terdapat pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri ini sangat berkaitan karena di Koperasi Yowana Bakti Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan yang sudah seharusnya memberikan pelayanan yang bersih, aman, dan nyaman. Beliau juga menyampaikan yang termasuk dalam pekerjaan tetap pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri antara lain bagian manager, sekretaris, bendahara, serta pengawas. Kemudian untuk pekerjaan sampingan yakni petugas kebun serta *cleaning service*.

Berdasarkan hasil wawancara tanggal 25 Januari 2022 yang dilakukan dengan Bapak I Wayan Suarta, Manajer Koperasi Yowana Bakti Mandiri, pihaknya menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu dipergunakan istilah “pekerja kontrak”, bila dicermati di Koperasi Yowana Bakti

Mandiri ini menggunakan pekerja kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dapat dilihat hanya beberapa dari pekerjaan yang bersifat tetap pihaknya tidak menggunakan pekerja kontrak. Serta menurut beliau mengenai faktor pihak perusahaan penggunaan pekerja kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap Bapak I Wayan Suarta selaku Manajer Koperasi Yowana Bakti Mandiri memberikan alasan, jika perusahaan melakukan hal tersebut karena ingin melihat kemampuan serta kualitas kerja seorang pekerja yang menurutnya dapat dilihat apabila masa perpanjangan/pembaruan kontrak telah terlewati karena pandangan perusahaan memerlukan waktu yang tidak singkat untuk pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan beradaptasi dengan lingkungannya dalam bekerja apabila pekerja secara cepat diangkat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Bapak I Wayan Suarta juga menjelaskan bahwa fasilitas yang diberikan baik kepada pekerja kontrak maupun pekerja tetap tidak ada perbedaan. Beliau juga menyatakan bahwa fasilitas yang akan didapatkan pekerja kontrak/tetap akan sama. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja kontrak menurut PKWT pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri yang bersifat internal yakni menambah pengalaman kerja dan siensi waktu karena tidak mudah mendapatkan pekerjaan yang mudah dipercaya dan handal. Kemudahan faktor eksternal antara lain memberdayakan sumber daya keluarga, serta pengalaman kerja koperasi yang masih singkat.

Secara substansi Koperasi Yowana Bakti Mandiri sudah memahami dengan baik isi dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun pihaknya tetap melakukan pelanggaran kerana dilihat dari nilai ekonominya Koperasi Yowana Bakti Mandiri cukup mendapatkan banyak keuntungan dengan menggunakan pekerja kontrak serta bila dilihat nilai sosialnya Koperasi Yowana Bakti Mandiri melakukan pelanggaran karena memikirkan nasib pekerja yang pada masa sekarang ini sangat sulit mencari pekerja baru. Sehingga pada prakteknya timbul kesenjangan dari aturan yang berlaku dengan pelaksanaannya di lapangan yang merugikan pihak pekerja, khususnya Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak bukan merupakan pekerja yang sekali selesai atau sementara.

## ***2. Pelaksanaan Perpanjangan Kontrak Kerja Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Koperasi Simpan Pinjam Yowana Bakti Mandiri Desa Jagapati, Kabupaten Badung***

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. “Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu” (Nurachmad, 2009). Untuk pekerjaan tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan maka pekerjaan tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diadakan untuk pertama kalinya paling lama 2 (dua) tahun kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 25 Januari 2022 yang dilakukan dengan bapak Manager Koperasi Yowana Bakti Mandiri Bapak I Wayan Suarta, menyatakan bahwa, Koperasi Yowana Bakti Mandiri adalah, koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, didirikan pada tahun 2008 tepatnya pada tanggal 6 Januari 2008, beliau mengatakan bahwa pihak koperasi sudah mulai mengikuti aturan yang terdapat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan namun tidak semua aturan-aturan yang berlaku dapat diikuti sepenuhnya karena tentunya aspek sosial seperti sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang ini menjadi pertimbangan tidak dapat diikuti sepenuhnya aturan tersebut. Namun dalam tatanan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dengan pengusaha di Bali sudah terdapat pengaturan dalam bentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Pembentukan PKB ini dibuat bersama Serikat Pekerja Bali telah disesuaikan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan suatu dasar untuk menentukan klasifikasi kerja dan situasi kerja, yang dimana hal tersebut merupakan salah satu aspek dalam mewujudkan hubungan industrial. Adapun maksud dan tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama di Koperasi Yowana Bakti Mandiri adalah agar terciptanya hubungan kerja yang cukup harmonis, mengkoordinir antara kewajiban dan hak pekerja terhadap perusahaan atau sebaliknya secara adil sehingga tercipta ketenangan kerja dan aktivitas kerja yang baik sehingga dapat memberikan manfaat kepada kedua pihak.

Dalam hal perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri lebih dari 1 (satu) kali perpanjangan serta melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu selama 2 (dua) tahun tanpa memberikan jeda waktu selama 30 (tiga puluh) hari hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6). Alasannya karena sulitnya di Koperasi Yowana Bakti Mandiri untuk mencari tenaga pekerja baru yang dapat dipercaya dan diandalkan, serta efisiensi waktu yang lebih optimal. Pihak pekerja juga akan rugi apabila ada jeda waktu tersebut karena tidak dapat melakukan hubungan kerja secara otomatis tidak adanya penghasilan untuk menghidupi keluarganya. Selain itu kemampuan serta kualitas kerja seorang pekerja dapat dilihat apabila masa perpanjangan/pembaruan kontrak telah terlewati karena pandangan perusahaan memerlukan waktu yang tidak singkat untuk pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan beradaptasi dengan lingkungannya dalam bekerja apabila pekerja secara cepat diangkat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka perusahaan menjadi mempunyai tanggungan kewajiban yang besar, adanya sistem PKWT setidaknya perusahaan mendapatkan keringanan yang cukup banyak jika pekerja diangkat menjadi PKWTT yang kemampuannya sudah baik.

PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Made Widiarta Sekretaris Koperasi Yowana Bakti Mandiri juga menyatakan bahwa pemerintah tidak perlu khawatir dengan hal tersebut karena sudah disetujui kedua belah pihak dan pihak perusahaan juga membayarkan upah terhadap pekerja kontrak hampir sama dengan pekerja tetap setelah pekerja kontrak selama 5 (lima) tahun barulah pekerja tersebut diangkat sebagai pekerja tetap dan pada tahun ke 6 (enam) barulah mendapatkan/diperhitungkan pensiunan. Selain itu perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan dengan alasan untuk mengetahui kemampuan serta sikap yang dimiliki oleh pekerja kontrak yang jelas melanggar Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan mengenai PKWT tidak terdapat syarat bahwa adanya masa percobaan kerja. Kemampuan yang kompeten dapat dilihat pada masa percobaan tersebut. Made Widiarta sekretaris Koperasi Yowana Bakti Mandiri memberikan alasan bahwa masa percobaan diberikan selain untuk melihat kemampuan pekerja, juga pihaknya tidak ingin memberikan pelayanan yang buruk.

Menurut pendapat penulis hasil wawancara di atas pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri belum dapat dikatakan mematuhi beberapa aturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga menimbulkan adanya kesenjangan antara peraturan perundang-undangan dengan implementasinya di lapangan (terjadi kesenjangan antara *Das Sollen* dengan *Das Sein*). Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 ayat (4), Pasal 59 ayat (6) dan Pasal 58 ayat (1) mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Maka dari itu, Koperasi Yowana Bakti Mandiri memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu lebih dari 3 (tiga) kali dan tidak memberikan jeda waktu 30 hari saat melakukan pembaharuan perjanjian serta memberikan masa percobaan terhadap pekerja kontrak.

#### **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

##### **1. Simpulan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja kontrak menurut PKWT pada Koperasi Yowana Bakti Mandiri yang bersifat internal yakni menambah pengalaman kerja dan siensi waktu karena sulit mencari pekerjaan yang dapat dipercaya dan handal. Kemudahan faktor eksternal antara lain memberdayakan sumber daya keluarga, serta pengalaman kerja koperasi yang masih singkat. Pelaksanaan Perpanjangan kontrak kerja dalam kerja waktu tertentu di desa jagapati kabupaten badung lebih dari 1 kali serta mengalami pembaharuan kontrak selama 3 tahun dan saat ini sudah memasuki tahun ke 4 (empat) dikontrak di Koperasi Yowana Bakti Mandiri berdasarkan kemampuan serta kualitas kerja seorang pekerja dapat dilihat apabila masa perpanjangan/pembaruan kontrak telah terlewati karena pandangan perusahaan memerlukan waktu yang tidak singkat untuk pekerja dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan beradaptasi dengan lingkungannya dalam bekerja apabila pekerja secara cepat diangkat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

##### **2. Saran**

Berdasarkan hasil yang telah dicapai dan disampaikan maka akan diberikan beberapa saran antara lain kepada Pemerintah Dinas Koperasi untuk tercapainya tujuan perlindungan ketenagakerjaan secara efektif disarankan kepada dinas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan secara lebih optimal

dalam menegakkan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan perpanjangan PKWT. Selanjutnya kepada Koperasi dalam rangka untuk mencapai tujuan perlindungan hukum pekerja yaitu menjamin kesejahteraan bagi pekerja hendaknya koperasi taat dan melaksanakan aturan yang berlaku bagi perlindungan tenaga kerja. Serta kepada Masyarakat tetap harus mematuhi peraturan yang tercantum di dalam undang-undang meskipun dalam hal ini masyarakat mendapatkan keuntungan dari Koperasi Yowana Bakti Mandiri.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiartha, I. N. P. (2016). *Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*. Setara Press, Malang.
- Hasibuan, R. (1994). *Kriminologi Dalam Arti Sempit Dan Ilmu-Ilmu Forensik*. Usu Press, Medan.
- Kusumajaya, I. P. W., & Urwanti, N. P. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Koperasi Simpan Pinjam Berkaitan dengan Kredit Macet di Kota Denpasar. *Fakultas Hukum Unud*
- Nurachmad, M. (2009). *Tanya Jawab Seputar Hak-hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*. Visi Media, Jakarta.
- Saliman, A. (2010). *Hukum Bisnis untuk Perusahaan : Teori dan Contoh Kasus*. Kencana, Jakarta.
- Saputra, S. A. S., & Budiharto, P. P. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Investor atas Diberlakukannya Forced Delisting oleh Bursa Efek Indonesia (Studi Kasus PT. Davomas Abadi TBK). *DIPONEGORO LAW JOURNAL, Vol.5(3)*.
- Sentosa, D. G. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *Jurnal Ilmu Hukum, Vol.17(2)*.
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat, Vol.4(1)*.
- Soekanto, S. (2010). *Pengantar penelitian hukum*. UI Press.
- Tampongangoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *Lex Privatum, Vol.1(1)*.