

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN PERATURAN PEMERINTAH NO 35 TAHUN 2021 TENTANG PEKERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Muhamad Irwansyah, Andreas Bunardhi Hanggoro, Praditya Bagaskara
Fakultas Hukum, Universitas Pamulang
Mirwansyah62@gmail.com

ABSTRACT:

The purpose of this study is to find out the changes in the content regulating fixed-term employment contracts and the concept of protection for PKWT after the enactment of the law number 11 of 2020 on job creation which is being revised normatively. With Government Regulation no. 35 of 2021 on fixed-term employment contracts, outsourcing, working hours, employment relationships and rest periods and termination of the employment relationship (PP No. 35/2021 amendments, one of which concerns the provisions and implementation of the contract specific-term employment contracts (PKWT). Employment contracts are classified into two types, namely fixed-term employment contracts (PKWT) and permanent employment contracts (PKWTT). Changes to these provisions cannot be seen solely as changes for the benefit of certain actors, in this case the employers or employers and workers or workers. Instead, it has to be seen from a broader perspective, especially from the point of view of legal certainty, which is a indicator of ease of investment, which is the main driver for the enactment of the Job Creation Act and its derivative regulations. Through regulatory legal research which examines the content contained in the Job Creation Act and its implementing regulations, the research findings are expected to become input to the government so that it is able to formulate regulations that provide legal protection to employers and workers.

Keywords :

Kata Kunci PKWT, CREATE WORK

PENDAHULUAN

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan)¹. Untuk memperoleh itu semua setiap orang harus bekerja atau melakukan usaha. Pada setiap kegiatan usaha sangatlah membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan motor penggerak utama segala kegiatan usaha baik itu dalam usaha jasa maupun barang dan terutama manufaktur dengan padat karya seperti Garmen, Food & Beverage, Electronic, Tekstil, Tas, dan masih banyak lainnya. Adanya hubungan antara Pengusaha dengan Tenaga Kerja atau Pekerja adalah adanya suatu ikatan perjanjian yang disebut Perjanjian Kerja. Di Indonesia dikenal dengan 2 (dua) sistem perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Menurut Imam Supomo dalam buku Pengantar Hukum Ketenagakerjaan karya Lalu Husni, perjanjian kerja merupakan “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah” (Husni 2013).

Perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Selain itu juga untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan

¹ A.Supraktiknya, “Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow”, Catatan G. GloveGrank, Jakarta, tahun 1987 hlm 71

perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Hal tersebut nampak jelas tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu: “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yaitu : “Setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Jadi Undang-Undang dasar menjamin setiap orang berhak mendapatkan kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya tanpa diskriminasi.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, banyak masyarakat mengeluhkan akan kepastian status pekerjaan mereka karena sistem kontrak kerja waktu tertentu. Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak keawatiran pelaksanaan pekerjaan dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih dilonggarkan.² Pelaksanaan PKWT itu sendiri saat ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Karena pada praktik sebelum berlakunya perundangan yang baru, terkait ketentuan perundangan penggunaan PKWT hanya dapat dilakukan kontrak pertama maksimal 2 tahun dan perpanjangan pertama 1 tahun maksimal dan jika ingin menambah perpanjangan harus jeda 1 tahun yang berlaku pada perundangan yang lama pengusaha menghindari dengan menjalankan Addendum pada pasal masa kerja pada PKWT yang dibuat. Sehingga hal tersebut menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha atas pemahaman addendum pasal pada klausul masa kerja PKWT yang dibuat. Selain itu adanya keawatiran akan ketidakpastian nasib buruh menjadi karyawan tetap atas timbulnya perundangan yang baru untuk itu tesis ini akan membahas perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja pasal 59 bab iv ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Cipta Kerja, yakni 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 sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.³

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sementara itu, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014 sepanjang frasa “demi hukum”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja atau buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

² Ibid hlm 21

³ Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – *Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, 2013*

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit (kesepakatan antara pihak perusahaan dengan karyawan) namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya Undang - Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Ditinjau dari Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2)⁴ dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁵

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka peneliti akan merumuskan permasalahan-permasalahan yaitu **Pertama** Apa saja perubahan muatan terkait PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja? Dan **Kedua** Bagaimana perlindungan hukum terhadap PKWT berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja melalui Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021?

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif. “Jenis penelitian normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dari prespektif internal dengan objek penelitian yaitu norma hukum” (Diantha 2016). Melalui penelitian ini memiliki tujuan untuk menghasilkan suatu argumentasi teori serta konsep dengan menganalisa berbagai peraturan, kaidah (norma), serta perundang-undangan sebagai objeknya.⁶

⁴ Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang *Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2)*

⁵ Nurul Listiyani-Rakhmat Nopliardy- *Jurnal Terapung: Ilmu Sosial*, Vol 4, No.2 hlm 12

⁶ <https://idtesis.com/metodepenelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>, pada tanggal 10 Desember 2022.

Penelitian hukum normatif tidak selalu berkonotasi sebagai penelitian norma yuridis. Secara umum penelitian norma yuridisi dipahami hanya merupakan penelitian hukum yang membatasi pada norma-norma yang ada di dalam peraturan perUndang - Undangan. Sedangkan penelitian hukum normatif lebih luas.⁷ Menurut Johnny Ibrahim, penelitian hukum normative adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Sisi normatif disini tidak sebatas pada peraturan perundang-undangan saja. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Peter Mahmud, penelitian hukum adalah penelitian normatif namun bukan hanya meneliti hukum positifis. Norma tidak hanya diartikan sebagai hukum positif yaitu aturan yang dibuat oleh para politisi yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi sebagaimana dikemukakan oleh John Austin atau pun aturan yang dibuat oleh penguasa sebagaimana dikemukakan oleh Hans Kelsen. Berdasarkan pendapat tersebut penelitian hukum berupaya menemukan kebenaran koherensi yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut sesuai dengan prinsip hukum apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum. Oleh karenanya norma juga diartikan sebagai pedoman perilaku. Demikian pula pendapat Shidarta dalam perkuliahan sebagai dosen tamu pada tanggal 17 September 2018, penelitian hukum normatif itu cenderung berbicara tentang norma dalam arti luas, sedangkan penelitian norma yuridis itu berbicara norma dalam artian sempit, yakni norma dalam peraturan perundang-undangan.

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*),⁸ Pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian berbasis Undang-Undang (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan Filsafat (*Philosophy Approach*), dan Pendekatan historis (*historical approach*). Bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.⁹

Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan sebagai taraf sinkronisasi peraturan perUndang-Undangan, yaitu dapat dilakukan dengan 2 (dua) titik tolak taraf, yaitu taraf sinkronisasi secara vertikal serta secara horizontal. Apabila dilakukan dengan cara titik tolak vertikal, maka yang diteliti ialah taraf sinkronisasi peraturan perundang-undangan yang mengatur segala bidang yang mempunyai hubungan fungsional adalah konsisten. Sebagai dasar dari penelitian taraf sinkronisasi secara vertikal dapat diambil beberapa asas-asas dari perUndang-Undangan. Asas-asas perundangan yang dapat digunakan ialah :

- a) Undang-Undang tidak berlaku surut ;
- b) Undang-Undang yang dibuat Penguasa yang lebih tinggi, mempunyai kedudukan yang lebih tinggi ;
- c) Undang-Undang khusus mengesampingkan Undang-Undang umum ;
- d) Undang-Undang yang berlaku belakangan menggantikan Undang-Undang yang berlaku terdahulu ;
- e) Undang-Undang tidak dapat diganggu gugat ;

⁷ Bagir Manan, *Penelitian di Bidang Hukum*, Puslitbangkum Universitas Padjajaran, Bandung, 1999, hlm. 78

⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 93

⁹ Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Raja wali Pers, Jakarta, hlm 69

- f) Undang-Undang sebagai sarana semaksimal mungkin dapat menjadi kesejahteraan spritual dan materil bagi masyarakat dan individu melalui dan/atau pelestarian.

Dalam melakukan penelitian ini maka sumber data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Bahan hukum primer

Bahan hokum primer yang digunakan antara lain:

- a. “Kitab Undang - Undang Hukum Perdata,
- b. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791,
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279,
- d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573,
- e. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014, Peraturan Pemerintah Nomor 35/2021

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. “Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian hukum normatif adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder” (ND and Achmad 2015). Teknik yang digunakan untuk pengumpulan bahan hukum yang dalam penelitian ini juga dilakukan dengan cara menggali dan memperdalam kerangka berfikir dengan dasar bahan hukum tentang teori hukum yang sesuai dengan permasalahan. Bukan hanya itu, bahan hukum dikumpulkan melalui pencarian melalui kata kunci yang sesuai pada mesin pencari yang terdapat di internet, lalu akan muncul sejumlah perundang-undangan, buku, jurnal, dan makalah hukum, pendapat para sarjana hukum setelah bahan hukum yang diperlukan telah terkumpul dan sesuai dengan topik permasalahan yang dituliskan secara sistematis maka akan dikelompokkan sesuai dengan sumber dan hierarki dan akan dikaji secara kompeherensif.¹⁰

¹⁰ *Ibid* hlm 40

PEMBAHASAN

Perubahan Muatan PKWT dalam UU Cipta Kerja

Bahwa Aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dulu diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sekarang menjadi berada dalam UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020. Terdapat beberapa perubahan aturan mengenai PKWT. Perubahan-perubahan tersebut dirincikan dalam PP No. 35 Tahun 2021¹¹

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 (PP 35/2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang merupakan aturan turunan dari UU Cipta Kerja No. 11 tahun 2020, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

1) Jenis Pekerjaan PKWT

PKWT dapat diadakan untuk pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu, atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, atau pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pasal 5 ayat (1) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan jangka waktu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama,
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Pasal 5 ayat (2) PP 35/2021 mengatur PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai, atau
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

2) Jangka Waktu PKWT

- a) PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun.
- b) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan hingga selesainya pekerjaan, dan tidak ada diatur batas waktu maksimalnya.
- c) PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian. Dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan

¹¹ <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/perubahan-aturan-mengenai-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt> diakses pada 20 Desember 2022

3) Kompensasi Berakhirnya Hubungan PKWT

Pasal 15 ayat PP 35/2021 memberi kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, dengan ketentuan:¹²

1. Diberikan saat berakhirnya PKWT.
2. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus.
3. Apabila PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.
4. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan berdasarkan PKWT.

Dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 16 :

1. Upah Pokok + Tunjangan Tetap
2. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen Upah Pokok dan tunjangan tetap, maka dasar perhitungannya Upah tanpa tunjangan.
3. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas Upah Pokok dan tunjangan tidak tetap, maka dasar perhitungannya Upah Pokok.
4. Dalam hal PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT, maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan.

Besaran uang kompensasi untuk Pekerja/Buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara Pekerja/Buruh

4) PKWT Dibuat Secara Tertulis

Pasal 2 ayat (2) PP 35/2021 menyebut perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan baik untuk perjanjian kerja waktu tertentu ataupun waktu tidak tertentu. Aturan ini mencabut aturan lama dalam pasal 57 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebut PKWT yang dibuat tidak tertulis demi hukum beralih menjadi PKWTT.

Meski tidak ada kewajiban adanya perjanjian kerja tertulis, sangat penting agar perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT untuk dibuat secara tertulis agar memudahkan bagi proses administrasi baik pengusaha maupun pekerja. Hal ini juga mengantisipasi jika timbul masalah hukum atau jika terjadi perbedaan pendapat, maka dokumen tertulis merupakan alat bukti yang sah. Jika hanya berupa lisan saja, sangat rentan terjadi perbedaan penafsiran masing-masing pihak sesuai kepentingannya dan akan sulit dibuktikan.

¹² <https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu> diakses pada 23 Desember 2022

Perlindungan Hukum Terhadap PKWT dalam UU Cipta Kerja Melalui PP No 35 Tahun 2021

Imam Soepomo berpendapat bahwa perlindungan tenaga kerja didapati adanya pemisahan perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu: perlindungan bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan perlindungan sosial bagi tenaga kerja (protection) dan perlindungan bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan kecelakaan dan keselamatan kerja (safety).¹³ Pengertian dari “perlindungan” adalah pemeliharaan atau pengamanan yang cukup memadai bagi kemanusiaan dimana hal tersebut diperuntukan tidak hanya bagi pemberi kerja tapi juga kepada buruh/pekerja.

PKWT dalam penulisan hukum yang ditulis oleh Pane, M. F. yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap buruh/pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan Pada tahap meningkatnya taraf kesejahteraan suatu negara, hal yang berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja mulai mendapatkan titik terang perhatian. Indonesia memang tidak mengalami tahapan-tahapan unifikasi, industrialisasi dan tingkat kesejahteraan suatu negara yang bisa jadi membutuhkan waktu yang lama di setiap tahun pertahapannya, akan tetapi Indonesia mendapati kesemuanya tahapan tersebut secara bersamaan.¹⁴ Jadi dapat dipahami bahwa pada saat dilakukan unifikasi terhadap aturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan kemajuan zaman dan pada saat yang hampir bersamaan harus juga memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai negara maju sudah menerapkannya terlebih dahulu dan pada masa sekarang ini, pemerintah Indonesia mulai memperhatikan kepentingan dari para buruh/pekerja dengan melakukan intervensi melalui pembentukan hukum untuk melindungi semua pihak khususnya pihak yang memiliki nilai kedudukan yang lemah.

A. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh oleh satu atau lebih oleh serikat buruh/pekerja dan didaftarkan di Departemen Ketenagakerjaan dengan seorang atau lebih pemberi kerja/pengusaha dan didalamnya memuat syarat-syarat ketenagakerjaan yang harus diperhatikan di dalam suatu perjanjian perburuhan/ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang saling berkepentingan, yang berisikan tentang kemauan buruh/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha.¹⁵

Pasal 1313 KUHPerdara memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk perbuatan antara satu orang atau lebih untuk mengikatkan diri dengan yang lain.

Pasal 1601a KUHPerdara memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja bentuk mengikatkan diri dari pihak ke 1 (satu) yaitu buruh yang mengikatkan diri ke majikan untuk suatu waktu dengan melakukan pekerjaan untuk menerima upah.

Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara buruh/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha dengan memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1968, hlm 115

¹⁴ Pane, M. F., “*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”

¹⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1968, hlm 60

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) secara umum tidak merubah ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 14 yang menentukan unsur-unsur dalam perjanjian kerja/hubungan kerja tentang subjek dan objek yang ada dalam perjanjian. Berikut adalah syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PKWT adalah perjanjian kerja yang disepakati bersama (buruh dan pengusaha) untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Pasal 81 Angka 12 UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa PKWT didasarkan pada 2 (dua) hal, yaitu :

1. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau
2. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja PKWT berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hubungan kerja dengan PKWT tidak bersifat tetap dan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sedangkan hubungan kerja PKWTT bersifat tetap dan tidak ada batasan angka waktu (sampai usia pensiun atau apabila pekerja meninggal dunia). PKWTT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 5-9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT) adalah sebagai berikut :

1. PKWT yang berdasarkan jangka waktu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
 - d. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
2. PKWT yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai. Atau
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain pekerjaan tertentu sebagaimana tersebut di atas, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

PKWT menurut Pasal 10-11 PP PKWT adalah sebagai berikut:

1. PKWT yang berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yaitu :
 - a. Pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah buruh/pekerja berdasarkan kehadiran. Pekerjaan tertentu lainnya ini dapat dilakukan dengan menggunakan Perjanjian Kerja Harian.
 - b. Perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan bahwa buruh/pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
 - c. Dalam hal buruh/pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Perjanjian Kerja harian sebagaimana yang dimaksud tadi dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat ketentuan sebagai berikut :

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama/alamat buruh/pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan. Dan
- d. Besarnya Upah.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut, **Pertama** Dari perubahan muatan UU Cipta Kerja Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Adapun beberapa isu krusial perubahan PKWT yang termuat dalam PP No. 35 Tahun 2021 salah satunya pada Pasal 8 PP 35/2021 mengatur batas waktu maksimal kontrak PKWT selama 5 tahun. "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.". Dan yang **Kedua** Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, serta pengusaha wajib memberikan pekerja/buruh uang kompensasi saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus-menerus. PKWT yang diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diuraikan saran sebagai berikut, **Pertama** Dengan dibuatnya penelitian ini penulis berharap untuk para pembaca agar lebih mudah memahami tentang hak-hak apa saja yang bisa didapatkan baik itu untuk pekerja/buruh, maupun pemberi kerja dari perubahan-perubahan terbaru ketenagakerjaan, dan yang **Kedua** Dengan dibuatnya penelitian ini penulis berharap untuk para pembaca terutama pengusaha untuk memperhatikan dan mematuhi ketentuan PKWT yang akan dibuat dengan pekerja, PKWT yang dibuat harus benar-benar dapat dipahami oleh pekerja sehingga tidak muncul multi tafsir pada setiap klausul dalam PKWT, serta pemerintah yang harus berperan aktif dalam mensosialisasikan penafsiran pasal demi pasal yang diubah agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan industrial atas penafsiran yang berbeda. Sosialisasi kepada pengawas ketenagakerjaan, praktisi *Human Resources*, dan juga para serikat pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – *Edisi Revisi, Jakarta, Rajawali Pers, 2013*
- Astim Riyanto, Filsafat Hukum, *Yapemdo Bandung, 2010* hlm 834
- Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Jakarta 2014 hlm 30
- Asshiddiqie, Jimly dkk, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Pers Jakarta 2012 hlm 96
- F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta 1987 hlm 8
- Bagir Manan, *Penelitian di Bidang Hukum*, Puslitbangkum Universitas Padjajaran, Bandung, 1999, hlm. 78
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), hlm. 93
- Soerjono Soekanto & Sri Mamudja, 2001, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 69
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1968, hlm 115
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1968, hlm 60

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2)

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Artikel Jurnal :

A.Supraktiknya, “*Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow*”, Catatan G. GloveGrank tahun 1987 hlm 71

Nurul Listiyani-Rakhmat Nopliardy- *Jurnal Terapung: Ilmu Sosial, Vol 4, No.2* hlm 12

Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, *Jurnal Terapung Ilmu-Ilmu Sosial Vol 4 No.2* hlm 14

Nurul Listiyani, Rakhmat Nopliardy, Ibelashry Justiceka, *Jurnal Terapung Ilmu-Ilmu Sosial Vol 4 No.2* hlm 13

Pane, M. F, “*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*”

Jurnal Reformasi Hukum : Cogito Ergo Sum Volume 3, Nomor 1, Januari 2020, hlm 7-14

Jurnal Preferensi Hukum | Vol. 2, No. 3. November 2021.

Website :

<https://gajimu.com/pekerjaan-yang-layang/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-waktu-tertentu> (diakses pada 22 Desember 2022 pukul 08:30)

<https://idtesis.com/metodepenelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>, (pada tanggal 10 Desember 2022, pukul 19.50)

<https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk> (diakses pada 22 Desember, pukul 22:23)