

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Ria Sintha Devi

Universitas Darma Agung

kokriasintha@gmail.com

ABSTRACT

This research discusses how to implement fixed-term work agreements (PKWT) based on Government Regulation (PP) Number 35 of 2021 concerning Fixed-Time Work Agreements, Outsourcing, Working Time and Rest Time, and Termination of Employment Relations. This type of research is normative law and the nature of this research is descriptive analysis. The data collection technique was carried out by means of library research, the data used is secondary data obtained from primary legal materials, secondary legal materials and tertiary legal materials. Research results This method uses qualitative analysis which will later be arranged systematically to answer the problems that have been formulated. Regulations regarding PKWT itself have been specifically regulated in Law no. 13 of 2003 (Employment Law), but along with the enactment of Law no. 10 of 2020 (Job Creation Law) which was later amended by Law no. 06 of 2023, several provisions in the Employment Law have undergone changes. However, the rules regarding the validity of a work agreement have not changed as regulated in article 52 of the Manpower Law. The Specific Time Work Agreement (PKWT) underwent several significant changes after the enactment of Law no. 6 of 2023 which is a stipulation from Perppu no. 2 of 2022 concerning Job Creation, as well as Government Regulation (PP) no. 35 of 2021. In PKWT, contract workers have a working period specified in the agreement, and the Job Creation Law introduces new provisions regarding compensation for contract workers when the work period ends, different from the previous Employment Law. Job Creation Law no. 6 of 2023 also extends the duration of PKWT, clarifies the types of work that can be tied to PKWT, and adds rules regarding non-permanent work. The PKWT extension provisions, which were previously limited to three years, can now be extended to five years or until the work is completed. One other important difference is that PKWT must be in writing, and if not, it automatically changes to PKWTT.

Keywords: Arrangement, Specific Time Work Agreement (PKWT)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Jenis penelitian ini adalah hukum normatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*library research*), data yang digunakan adalah data skunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum skunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian ini menggunakan

metode analisa kualitatif yang nantinya akan disusun secara sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Pengaturan mengenai PKWT sendiri telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), namun seiring dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023, maka beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami beberapa perubahan signifikan pasca pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan penetapan dari Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021. Dalam PKWT, pekerja kontrak memiliki jangka waktu kerja yang ditentukan dalam perjanjian, dan UU Cipta Kerja memperkenalkan ketentuan baru mengenai kompensasi bagi pekerja kontrak ketika masa kerja berakhir, berbeda dari UU Ketenagakerjaan sebelumnya. UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 juga memperpanjang durasi PKWT, memperjelas jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT, dan menambahkan aturan terkait pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Adapun ketentuan perpanjangan PKWT, yang sebelumnya terbatas pada tiga tahun, kini dapat diperpanjang hingga lima tahun atau sampai pekerjaan selesai. Satu perbedaan penting lainnya adalah bahwa PKWT harus dibuat tertulis, dan jika tidak, maka secara otomatis berubah menjadi PKWTT.

Kata Kunci : *Pengaturan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*

PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja” yang ditambah awalan “ke” dan akhiran “an” yang berarti adalah hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja (Asyhadie & Kusuma, 2019). Menurut Senjun H. Manulang menyatakan bahwa tujuan diadakannya hukum ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan dan juga untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan perubahan ini dijelaskan lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sebelumnya, Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWT dapat dibuat untuk dua tahun dan diperpanjang satu kali selama satu tahun. Namun, setelah adanya Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan ini tidak berlaku lagi dan diubah oleh Pasal 81 angka 12-15 Undang-Undang Cipta Kerja serta diatur lebih spesifik dalam PP Nomor 35 Tahun 2021.

Perbaikan sistem usaha memang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, namun hal tersebut harus memperhatikan kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan peraturan yang memiliki tujuan untuk menghilangkan tumpang tindih antara peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan peraturan yang ada tidak saling bertolak belakang. Perubahan lain yang

timbul akibat disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja asing (TKA), kompensasi terhadap karyawan PKWT, pesangon untuk karyawan, dan juga mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan di Indonesia berkaitan dengan berbagai aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, termasuk regulasi dan perlindungan hukum. Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah mencapai keadilan sosial dalam bidang ini dan melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Perubahan signifikan terjadi dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, yang merevisi ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebelumnya, PKWT diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang membatasi durasi kontrak selama dua tahun dan perpanjangan satu kali maksimal satu tahun. Namun, Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan ini, memberikan detail lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Perubahan ini bertujuan untuk menghilangkan tumpang tindih peraturan dan menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif, meskipun tetap harus memperhatikan kesejahteraan pekerja.

Selain perubahan pada PKWT, Undang-Undang Cipta Kerja juga mempengaruhi aspek lain seperti penggunaan tenaga kerja asing, kompensasi untuk karyawan PKWT, pesangon, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Tenaga kerja di Indonesia diklasifikasikan berdasarkan berbagai kriteria, termasuk usia, kualitas pendidikan, dan status kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah penduduk berusia 15 hingga 64 tahun, sedangkan bukan tenaga kerja adalah mereka yang di bawah 15 tahun atau di atas 64 tahun. Berdasarkan kualitas, tenaga kerja dapat dibagi menjadi terdidik, terlatih, dan tidak terdidik atau terlatih. Sedangkan berdasarkan batas kerja, ada angkatan kerja (usia produktif 15-64 tahun yang aktif bekerja atau mencari pekerjaan) dan bukan angkatan kerja (yang bersekolah, mengurus rumah tangga). Dengan klasifikasi ini, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia dapat diatur lebih jelas dan tepat sasaran, memastikan perlindungan dan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja.

TINJAUAN LITERATUR

Perlindungan Hukum adalah segala sesuatu yang memungkinkan seseorang dapat melaksanakan dan mempertahankan hak-haknya yang ditentukan oleh hukum. Hukum melindungi hak-hak masyarakat dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepada mereka untuk bertindak, misalnya tindakan hukum untuk menuntut melalui institusi hukum, agar hak mereka terpenuhi (M Hadjon, 1987). Secara yuridis pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja yang mencakup orang yang belum bekerja, yaitu orang yang tidak terkait dalam hubungan kerja maupun orang yang sudah terikat dalam suatu hubungan kerja (pekerja/buruh), karena orang

yang terikat dalam suatu hubungan kerja juga berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau yang lebih disukai oleh pekerja/buruh (Matantu,2003).

Buruh/pekerja adalah perwakilan yang diberikan pekerjaan sesuai dengan kapasitasnya dan disepakati dalam suatu kesepakatan kerja, dimana kesepakatan tersebut telah disepakati dan tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku sehingga setiap tenaga ahli menyelesaikan hak dan kewajibannya sesuai dengan kesepakatan tersebut, kebebasan dan komitmen. Pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah; pekerja. Secara teori, dalam konteks kepentingan, didalam suatu perusahaan terdapat 2 (dua) kelompok yaitu, kelompok pemilik modal (owner) dan kelompok buruh, yaitu orang-orang yang diperintah dan dipekerjakan yang berfungsi sebagai salah satu komponen dalam proses produksi (Sitorus, 2022). Secara yuridis berdasarkan Pasal 27 UUD 1945, kedudukan pekerja/buruh sama dengan majikan/pengusaha, namun secara sosial ekonomis kedudukan keduanya tidak sama, dimana kedudukan majikan lebih tinggi dari pekerja/buruh.

Perjanjian Kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian Kerja terdapat dalam KUHPerdara pada Pasal 1601a yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu, dengan menerima upah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya merupakan perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan di dalam perjanjian yang sering disebut juga dengan kontrak kerja. PKWT dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Menurut Panyaman, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 2008). Sedangkan menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja (Djojohadikusumo, 2005).

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan kedalam beberapa kriteria yang telah diatur sebagai berikut:

1. Berdasarkan Penduduknya

- a) Tenaga Kerja, Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termasuk golongan tenaga kerja adalah mereka yang berusia antara 15 sampai dengan 64 tahun.

- b) Bukan Tenaga Kerja, Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang termasuk golongan bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun.

2. Berdasarkan Kualitasnya

- a) Tenaga Kerja Terdidik, Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian dalam bidang tertentu dengan cara mendapatkan pendidikan formal ataupun Nonformal.
- b) Tenaga Kerja Terlatih, Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memperoleh keahliannya melalui pendidikan Nonformal dan pengalaman bekerja.
- c) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih, Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut tidak mengharuskan memiliki keahlian dalam melakukannya.

3. Berdasarkan Batas kerja

- a) Angkatan Kerja, Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai perkerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif dalam mencari pekerjaan.
- b) Bukan Angkatan Kerja, Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun keatas yang hanya mengurus rumah tangga, bersekolah dan lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian inibadalah hukum normatif dan sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis. Teknik pengumpulan datadilakukan dengancara penelitian kepustakaan (*libraryresearch*), data yang digunakan adalah data skunder diperoleh dari bahan hukum primer, bahan hukum skunder dan bahan hukum tersier. Hasil penelitian ini menggunakan metode analisa kualitatif yang nantinya akan disusun secara sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dengan pengaturan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, menurut Lalu Husni "Bahwa hubungan kerja

sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha” (Husni, 2008).

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 pasal 66 yang menyatakan bahwa “Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”. Iman soepomo menyatakan, bahwa hubungan-kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya (Agusmidah, 2010).

Keberadaan PKWT sama halnya dengan keberadaan *outsourcing* yang masih menjadi kontroversi di kalangan ahli ketenagakerjaan/perburuhan. Ketidajelasan paradigma yang digunakan oleh pembuat undang-undang dalam merumuskan tentang apa dan bagaimana *outsourcing* dan PKWT menjadi penyebab utama. Jika dikaji secara keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu yang populer dengan istilah pekerjaan kontrak adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja ini jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan memang telah ditentukan secara khusus dalam undang-undang (Lestari, 2022).

Pengaturan mengenai PKWT sendiri telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), namun seiring dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023, maka beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya 4 (empat) dasar, yaitu: (a) kesepakatan kedua belah pihak, (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b bisa menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

Hukum ketenagakerjaan menurut UU No. 06 Tahun 2023, status pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu: perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Jika pekerja sebagai PKWTT maka status pekerja adalah pekerja tetap, sedangkan apabila PKWT maka status pekerja tersebut adalah pekerja kontrak. Dalam PKWTT pekerja tetap diberikan masa percobaan, sedangkan PKWT tidak berlakunya masa percobaan. Sehubungan dengan

perjanjian kerja (PKWTT/PKWT), Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 melalui beberapa peraturan, salah satunya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Ulfah et al., 2021).

UU Cipta Kerja 2023, menyisipkan 1 pasal dalam UUK antara Pasal 61 dan 62 yaitu Pasal 61A bahwa dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu berakhir karena jangka waktu telah selesai atau pekerjaannya sudah selesai maka pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh sesuai dengan masa kerjanya (Hakim & Haryanto, 2023). Kompensasi atau ganti rugi yang diatur dalam UU Cipta Kerja 2023 ini, menekankan adanya kompensasi kepada pihak pekerja/buruh, artinya pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh dalam hal berakhirnya hubungan kerja. Hak kompensasi dalam UU Cipta Kerja No. 2023 dapat menggantikan pesangon yang sebelumnya diterima hanya untuk pekerja dalam status PKWTT, sejak adanya undang-undang ini PKWT juga berhak mendapat kompensasi menggantikan pesangon (Listiyani et al., 2016).

Perubahan pengaturan terkait PKWT pasca diterbitkannya UU Cipta Kerja, yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023 sebagai berikut:

1. Jangka waktu untuk PKWT

Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan mengatur PKWT dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Artinya, jangka waktu PKWT apabila perusahaan menerapkan sistem perpanjangan perjanjian kerja adalah selama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu PKWT dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja seperti diatur dalam pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan. Pembaruan PKWT dapat dilakukan satu kali untuk paling lama 2 (dua) tahun, dimana pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang pertama. Artinya, jangka waktu PKWT bila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja adalah selama 4 (empat) tahun. Selanjutnya UU No. 06 Tahun 2023 mengubah pasal 56 ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan bahwa jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu (PKWT) ditentukan dalam perjanjian kerja (Listiyani et al., 2016).

Ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dalam pasal 5 PP Nomor 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu PKWT dibedakan menjadi 3, yaitu: (1) PKWT berdasarkan jangka waktu, (2) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan (3) PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (Turnip, 2023).

2. Jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT

Dalam pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: (a) Pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, (b) Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama 3 (tiga) tahun, (c) Pekerjaan yang bersifat musiman, dan (d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan/penjajakan. Selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 100/Men/2004 dijelaskan lebih rinci tentang pengaturan PKWT sebagai berikut:

PKWT Untuk Pekerjaan yang Bersifat Musiman

1. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
2. Pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman yang hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja tersebut harus membuat daftar nama pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.
3. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya bergantung pada cuaca/musim dan pekerjaan harus diselesaikan untuk memenuhi pesanan/target tertentu tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

PKWT Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru

1. PKWT dapat dilakukan dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan dan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun serta dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
2. PKWT sebagaimana dimaksud diatas hanya boleh diberlakukan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Dalam UU No. 06 Tahun 2023 tidak merubah jenis-jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT menurut pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, melainkan menambahkan satu jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Lebih lanjut dalam penjelasan UU No. 06 Tahun 2023 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman (Berliana et al., 2024).

UU No. 06 Tahun 2023 tidak lagi mengatur adanya perpanjangan dan pembaruan PKWT sebagaimana termuat dalam perubahan pasal 59 ayat (4) yang menyatakan ketentuan batas waktu perpanjangan PKWT diatur dalam Peraturan

Pemerintah. Ketentuan mengenai perpanjangan PKWT menurut PP No. 35 Tahun 2021 berbeda tergantung pada jenis PKWT yang digunakan. Dalam pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan PKWT berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, namun waktu maksimal antara dimulainya PKWT dengan seluruh perpanjangan kerja adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Selanjutnya dalam pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian dalam pasal 10 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan PKWT terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan kerja karena menggunakan model perjanjian kerja harian (Giri Santosa, 2021).

1. Uang kompensasi untuk PKWT

Berkaitan dengan berakhirnya perjanjian kerja (PKWT), dalam pasal 61 UU Ketenagakerjaan tidak ada aturan mengenai kompensasi. Dalam UU No. 06 Tahun 2023, diantara pasal 61 dan pasal 62 disisipkan 1 (satu) pasal, yaitu pasal 61A menyatakan ketika PKWT maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarannya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan.

Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah. Dalam pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 dinyatakan bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Lebih lanjut dalam pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 mengatur ketentuan PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, sedangkan apabila PKWT dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

2. Akibat hukum PKWT dibuat secara tidak tertulis

PKWT tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia. Pengaturan ini bertujuan agar lebih memberi jaminan atau menjaga dari hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan berakhirnya perjanjian. Ketentuan dalam pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dinyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Suatu perjanjian kerja (PKWT) yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga bila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas PKWT yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, maka akan menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (Indi, 2022).

3. Akibat hukum apabila PKWT mensyaratkan masa percobaan

Dalam pasal 58 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa PKWT tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, dan apabila ditemui suatu PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan pasal 58 UU Ketenagakerjaan tersebut kemudian mengalami penegasan dalam UU No. 06 Tahun 2023, dimana bila PKWT mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.

KESIMPULAN

Pengaturan mengenai PKWT sendiri telah diatur secara khusus dalam UU No. 13 tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), namun seiring dengan diberlakukannya UU No. 10 tahun 2020 (UU Cipta Kerja) yang kemudian diubah dengan UU No. 06 Tahun 2023, maka beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan sebagaimana diatur dalam pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengalami beberapa perubahan signifikan pasca pemberlakuan UU No. 6 Tahun 2023 yang merupakan penetapan dari Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021. Dalam PKWT, pekerja kontrak memiliki jangka waktu kerja yang ditentukan dalam perjanjian, dan UU Cipta Kerja memperkenalkan ketentuan baru mengenai kompensasi bagi pekerja kontrak ketika masa kerja berakhir, berbeda dari UU Ketenagakerjaan sebelumnya. UU Cipta Kerja No. 6 Tahun 2023 juga memperpanjang durasi PKWT, memperjelas jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan PKWT, dan menambahkan aturan terkait pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Adapun ketentuan perpanjangan PKWT, yang sebelumnya terbatas pada tiga tahun, kini dapat diperpanjang hingga lima tahun atau sampai pekerjaan selesai. Satu perbedaan penting lainnya adalah bahwa PKWT harus dibuat tertulis, dan jika tidak, maka secara otomatis berubah menjadi PKWTT.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 43.
- Berliana, H. G., Raharjo, P. S., & Candrakirana, R. (2024). Pengaturan Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Pekerja/Buruh Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Hakim: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 2(2), 359–366.
- Giri Santosa, D. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191. <https://doi.org/10.30996/dih.v17i2.4657>
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2019, hal. 78
- Hakim, S., & Haryanto, I. (2023). Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Usm Law Review*, 6(2), 812. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7085>
- Indi, N. (2022). Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. *Jurnal Hukum, Politik Dan Ilmu Sosial*, 1(3), 178–183. <https://doi.org/10.55606/jhpis.v1i3.590>
- Kesia Tamalasar Matantu, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Di PHK Akibat Pandemi Covid 19 Berdasarkan Uu No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Lex Administratum*, Vol. 9, No. 2, 2021, hal. 198–209
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hal. 53
- Lestari, D. P. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339–349. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2016). Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung : Ilmu – Ilmu Sosial*, 4(2), 1–23.
- Nainggolan YRN, Sitorus MU, Taufiqurrahman M, Marbun J. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. *J Retentum*, Vol. 4, No. 2, 2022, hal. 369-376.
- Payaman Simanjuntak, *Pengantar EkoNomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LP FE-UI, 2008, hal. 57.
- Philipus, M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987, hal. 47.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1988, hal. 93

As-Syar'i: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga

Volume 6 Nomor 4 (2024) 1208 - 1219 E-ISSN 2656-8152 P-ISSN 2656-4807
DOI: 10.47476/assyari.v6i4.6307

- Sumitro Djojohadikusumo, Indonesia Dalam Perkembangan Dunia Kini Dan Masa Yang Akan Datang, Jakarta: LP3S, 2005, hal. 67.
- Turnip, E. K. S. (2023). Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. *Jurnal Litigasi Amsir*, 11(1), 106-110.
- Ulfah, M., Laelasari, E., & Mustaqiem, I. (2021). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. *AS-SYAR'I: Jurnal Bimbingan & Konseling Keluarga*, 3(1), 85-94. <https://doi.org/10.47476/assyari.v6i2.6978>