

**ANALISIS HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) PADA UNDANG UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

Oleh:

Bobby Christian Halim ¹⁾

Jaminuddin Marbun ²⁾

Syawal Amry Siregar ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

bobbychlim@gmail.com ¹⁾

jaminuddinmarbun@yahoo.co.id ²⁾

syawalsiregar59@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

*This study aims to find out what distinguishes certain time work agreements in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation; how is the implementation of Law No. 11 of 2020 in particular regarding the Specific Time Work Agreement; and what are the obstacles faced in the implementation of a Specific Time Work Agreement based on Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation. The difference in the Specific Time Work Agreement in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower with Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation is seen to be more significant in the rights received by contract workers. Basically, the author sees that the changes that have been made to the work agreement for a certain time in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in outline pay more attention to the details of the rights obtained by workers, which means clearer legal protection for contract workers as evidenced by the existence of compensation. at the end of each contract, the calculation of which is adjusted to the period of service even though the contract work period can be extended to a maximum limit of 5 (five) years. better for contract workers even though they are workers with a certain time work agreement. The rights that accommodate the law answer the requests of contract workers who have stopped contracting without getting anything so that the implementation of Law Number 11 of 2020 can be implemented and accepted better by the contract workers. Constraints faced in implementing the Work Agreement Certain Time based on Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation, namely: General Obstacles in the form of different interpretations and thoughts about harming workers/laborers. Specific constraints, for example at PT. Mutiara Inti Sari is also only about fear of uncertainty in the working period and others, more about the technical transition of PKWT on the current contract. **Keywords: Worker/Labourer, Specific Time Work Agreement, Employment, Job Creation, Implementation of Work Agreement, and Implementation Constraints.***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan apa yang membedakan perjanjian kerja waktu tertentu pada Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; bagaimana penerapan Undang Undang No.11 Tahun 2020 khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; dan apakah kendala yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terlihat lebih signifikan di hak yang diterima oleh pekerja kontrak. Pada dasarnya penulis melihat perubahan yang ada dilakukan pada perjanjian kerja waktu tertentu di Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara garis besar lebih memperhatikan detail hak yang diperoleh oleh pekerja, yang artinya perlindungan hukum yang lebih jelas kepada para pekerja kontrak terbukti dengan adanya kompensasi di setiap berakhirnya kontrak yang perhitungannya disesuaikan dengan masa kerja walaupun masa kerja kontrak dapat diperpanjang sampai batas maksimal 5 (lima) tahun. Penulis melihat jika dalam menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 maka tentu saja akan memberikan penghidupan yang lebih baik kepada para pekerja kontrak walaupun sebagai status pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hak – hak yang mengakomodir dalam undang undang tersebut menjawab permintaan para pekerja kontrak yang selama ini berhenti kontrak tanpa mendapatkan apapun sehingga penerapan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 dapat dilaksanakan dan diterima dengan lebih baik oleh para pekerja kontrak tersebut. Kendala yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu: Kendala Umum berupa penafsiran yang berbeda dan adanya pemikiran tentang merugikan pekerja/buruh

Kendala secara spesifik misalnya di PT. Mutiara Inti Sari juga hanya tentang takut adanya ketidakpastian masa kerja dan lainnya lebih kepada teknis peralihan PKWT atas kontrak berjalan.

Kata Kunci: Pekerja/Buruh, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, Penerapan Perjanjian Kerja, Dan Kendala Penerapan.

1. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara berkembang yang saat ini banyak melakukan pembangunan secara menyeluruh di berbagai daerah dari ujung Barat sampai dengan ujung Timur Indonesia, terutama di bidang infrastruktur jalan dan tentu saja hal ini berpengaruh dengan perekonomian Indonesia yang mana dikarenakan infrastruktur daerah yang bagus maka tentu saja akan meningkatkan investasi di daerah - daerah tersebut dengan banyaknya investor yang akan membangun perusahaan – perusahaan baru ataupun ekspansi cabang dari perusahaan yang sudah lama berdiri. Di masa pandemik yang telah berlangsung hampir 2 tahun ini juga banyak menentukan arah basis pembangunan perekonomian Indonesia yang mana

seperti sekarang ini sudah banyak perekonomian ditopang oleh perusahaan berbasis *e-Commerce*. Namun, terlepas dari itu tentu saja masih banyak juga perusahaan konvensional yang masih mencoba bertahan dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, karena sampai saat ini perusahaan berbasis produksi produk dan barang belum dapat tergantikan oleh teknologi mesin secara keseluruhan, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan yang berbasis produksi sedikit demi sedikit telah mengikuti kemajuan zaman dengan pengadaan mesin – mesin yang lebih proporsional dan relatif stabil dalam hal pencapaian hasil standar produksi secara kualitas maupun kuantitas. Namun demikian, untuk beberapa bagian dalam proses serta

pengoperasian mesin – mesin yang ada juga sangat memerlukan tenaga sumber daya manusia yang trampil dan bertanggung jawab yang biasanya disebut sebagai pekerja / buruh pada pabrik – pabrik yang terkhusus sebagai operator mesin ataupun kernet operator yang mengoperasikan mesin produksi tersebut. Masa sekarang ini, perusahaan tentu memiliki target pencapaian bukan hanya untuk bertahan dari situasi pandemik ini namun juga untuk lebih baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya baik perusahaan dari dalam maupun luar negeri.

Perusahaan harus memperhatikan hal – hal yang minimal telah diatur di dalam aturan yang ada atau biasanya untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada maka sedari awal proses rekrutmen para pekerja yang ada diberikan kesempatan untuk memahami dan mempelajari bagaimana proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, jika dalam percobaan tersebut pekerja merasa perusahaan kurang maksimal mendukung atau pekerja merasa tidak cocok maka biasanya pekerja juga tidak dipaksa untuk terus melanjutkan bekerja di perusahaan tersebut. Pekerja/Buruh sangat diharapkan untuk dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan benar sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal bagi perusahaan.

Pada awal pekerja akan bekerja di suatu perusahaan biasanya akan ada fase pengenalan untuk calon pekerja/buruh beradaptasi dengan sistem yang telah berlaku di perusahaan. Karena biasanya selain yang berlaku pada aturan yang umum, setiap perusahaan memiliki kebijakan tersendiri yang sedari awal telah disosialisasikan dengan setiap calon Pekerja/Buruh. Hal ini didasari oleh Undang Undang yang berlaku dimana setiap calon pekerja/

buruh dapat dipekerjakan dengan beberapa pembagian kategori sistem kerja. Disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis pekerjaan yang ada pada perusahaan maka cara perekrutan calon pekerja tersebut juga dapat bervariasi misalnya perekrutan pekerja bisa sebagai status Buruh Harian Lepas (BHL), *Outsourcing*, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau setelah percobaan langsung menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Saat ini pada perkembangannya dalam kesejahteraan perekonomian Indonesia memasuki masa bonus demografi usia produktif kerja beberapa tahun kedepan. Keadaan tersebut sebenarnya menuntut adanya penguatan terhadap aturan yang berlaku dengan sistem ketenagakerjaan yang sekarang sehingga sinergitas antara produksi perusahaan dapat selaras dengan kesejahteraan para pekerja dikarenakan profesionalitas pekerja dan aturan yang mengatur tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apa yang membedakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimana penerapan Undang Undang No.11 Tahun 2020 khususnya tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ?
3. Apakah kendala yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian dalam bab ini akan dijelaskan lebih lanjut dengan adanya Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang sebagian besar kita ketahui bahwa sejak diundangkan Undang Undang ini masih menjadi kontroversi di kalangan dunia kerja terutama pada bab khusus ketenagakerjaan. Disini kita juga akan melihat perbedaan yang akan dipaparkan antara Undang Undang No. 13 Tahun 2003 dengan Undang Undang terbaru tersebut. Sebelumnya kita akan melihat tentang pengertian perjanjian.

2. Syarat Sah perjanjian

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*). Dalam perjanjian kerja selalu terkandung asas kebebasan berkontrak, tetapi pengusaha dan pekerja tidak serta merta dapat bebas membuat kesepakatan dalam kontrak karena walaupun ada asas kebebasan berkontrak tetapi tetap tidak boleh dikecualikan dari peraturan perundangan undangan yang telah ada. Karena didalam perundangan undangan juga telah diatur mengenai syarat - syarat perjanjian tersebut.

3. Asas-Asas Hukum Perjanjian

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asas penting, yaitu ;

- a. Asas Konsensualisme
- b. Asas Pacta Sunt Servanda
- c. Asas Kebebasan Berkontrak

4. Hak Dan Kewajiban Para Pihak

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

5. Subyek Perjanjian

Subyek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi. Didalam perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan badan hukum (*Recht person*)

6. Objek Perjanjian

Objek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan kreditur berhak atas suatu prestasi. Menurut pasal 1234 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, prestasi dapat berbentuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Untuk sahnya perikatan diperlukan syarat-syarat tertentu.

- a. Obyek harus tertentu
- b. Obyek harus diperbolehkan
- c. Obyeknya dapat dinilai dengan uang
- d. Obyeknya harus mungkin

7. Berakhirnya Perjanjian

Berakhirnya perjanjian atau Hapusnya perjanjian tertuang dalam Pasal 1381 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa perikatan hapus karena :

- a. Pembayaran;
- b. Pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;
- c. Pembaharuan utang (novasi);
- d. Pembebasan utangya;
- e. Musnahnya barang yang terutang;
- f. Kebatalan atau pembatalan;
- g. Berlakunya syarat batal;
- h. Lewatnya waktu, akan diatur dalam suatu bab tersendiri;

8. Wanprestasi

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya dan bunga. Menurut M. Yahya Harahap, SH “wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya”

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan suatu bentuk perjanjian kerja yang dibuat bersama oleh pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara. Pekerja yang bekerja dengan perjanjian kerja jenis ini biasanya disebut pekerja kontrak. Biasanya pengusaha

menggunakan perjanjian kerja jenis ini dengan alasan efisiensi pekerjaan yang sifatnya tidak selalu terus menerus ada, namun lebih bersifat sementara.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sesuai dengan ketentuan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perjanjian kerja harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1) Kesepakatan Kedua Belah Pihak

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja haruslah dilakukan kedua belah pihak. Kesepakatan kerja yang ada tidak boleh hanya disepakati salah satu pihak atau dengan kata lain, dalam proses pengikatannya tidak boleh

adanya unsur paksaan dari masing - masing pihak karena masing - masing antara pengusaha dan pekerja dapat menentukan sendiri apakah sepakat atau tidak dengan isi perjanjian kerja yang ada.

2) Kemampuan atau Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum

Membuat suatu perjanjian kerja, baik dari kedua belah pihak antara pengusaha maupun pekerja haruslah cakap di mata hukum, orang yang cakap maksudnya adalah yang sesuai dengan peraturan perundang undangan ditambah memang orang tersebut diberikan kewenangan sesuai dai pihak perusahaan misalnya mewakili pengusaha adalah HRD ataupun manager yang memang diberikan kuasa khusus untuk dapat mengikat suatu perjanjian. Di pihak lain pekerja juga wajib adalah orang yang cakap, dalam hal ini adalah pekerja/buruh yang telah dewasa, tidak dibawah pengampuan, serta sehat secara akal dan batin. Juga perlu diperhatikan bahwa apakah pekerja adalah anak-anak atau bagaimana sehingga tidak terjadi hal - hal yang membatalkan perjanjian kerja akibat dari penyimpangan terhadap peraturan perundang undangan.

3) Adanya Pekerjaan yang Diperjanjikan

Dalam suatu perjanjian kerja, tentulah harus ada hal yang disepakati untuk dilakukan atau adanya pekerjaan yang diperjanjikan untuk dikerjakan sebagai bagian dari prestasi yang harus dilakukan oleh para pekerja / buruh. Jadi boleh dikatakan tidak mungkin akan ada perjanjian kerja tanpa ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan. Pekerjaan yang ada juga dijelaskan didalam perjanjian kerja sehingga saat dikerjakan sesuai dengan perjanjian kerja maka pekerja berhak atas sesuatu sebagai hak atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Sebaliknya juga bahwa jika para pekerja/buruh tidak melaksanakan sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan maka pekerja akan kehilangan haknya atas upah yang berlaku asas *no work no pay*.

4) Pekerjaan yang Diperjanjikan Tidak Bertentangan dengan Ketertiban Umum, Kesusilaan, dan Peraturan Perundang Undangan
Walaupun pengusaha dan pekerja memiliki hak untuk menentukan jenis kerja atau pekerjaan yang diperjanjikan, namun sesuai dengan aturan perundang undangan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum,

kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku. Dalam hal ini, kedua belah pihak tidak dapat menyepakati pekerjaan yang bertentangan dengan undang undang seperti kesepakatan membunuh, mencuri, transaksi jual beli narkoba dan lain sebagainya.

3. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hubungan kerja di Indonesia ini berdasarkan azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan patner dalam memproduksi barang dan jasa, sehingga berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dapat terjadi sebagai berikut :

1). Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja pasal 58 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan yang berlaku. Dalam frasa "*batal demi hukum*" apakah benar memiliki arti bahwa perjanjian kerja tersebut sudah dinyatakan batal oleh hukum tanpa perlu diajukan ke pengadilan? Peneliti dalam hal ini mengambil pendapat J. Satrio , bahwa secara praktis mungkin tetap diajukan pembatalan ke pengadilan dikarenakan belum tentu salah satu pihak menerima

begitu saja bahwa perjanjian kerja tersebut adlah batal(tak pernah ada) dan karenanya mungkin akan tetap mendesak pihak yang satunya untuk memenuhi kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja tersebut.

2). Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Berakhirnya perjanjian kerja tentu saja akan berakibat berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja yang mengikat diri antara pengusaha dan pekerja telah hilang otomatis dengan berakhirnya perjanjian kerja sehingga untuk masing - masing pihak telah tidak berkewajiban untuk memenuhi kewajiban - kewajiban yang diperjanjikan didalam perjanjian kerja.

3. METODOLOGI PELAKSANAAN

A. Gambaran Umum Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Mutiara Inti Sari Dengan Undang Undang No. 13 Tahun 2003

Masyarakat pada umumnya melihat permasalahan pada adanya penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu., padahal selalu adanya dua sisi yang bisa dipandang baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja(buruh). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ada pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 memang telah banyak yang di judicial review dan banyak yang telah disesuaikan. Namun memang masih banyak sekali multitafsir yang muncul akibat dari isi pasal yang kurang spesifik walaupun telah diperjelas lebih khusus pada

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada saat sebelum diundangkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan dari pihak perusahaan biasanya mengacu pada aturan yang ada walaupun selalu ada oknum pengusaha yang berusaha mengambil keuntungan yang lebih daripada penerapan perjanjian kerja jenis ini. Di sisi lain, penerapan yang telah sesuai dengan aturan pun kadang masih dapat dipermasalahkan oleh pihak pekerja, masing – masing tafsir berbeda dari pihak pengusaha dan pihak pekerja juga kadang tidak dapat diselesaikan oleh dinas terkait dalam hal ini adalah dinas tenaga kerja. Sebagaimana yang penulis angkat sebagai contoh, apa yang terjadi pada penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Mutiara Inti Sari yang bergerak di bidang kotak kemasan, walaupun telah menjalankan dan menerapkan sesuai aturan dalam menjalankan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tetapi tidak dapat menghindarkan perusahaan dari adanya gugatan permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada tahun 2020 sebelum berlakunya Undang Undang No. 11 Tahun 2020. distribusi tentu saja bukan hal baru untuk perusahaan ini.

B. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Penerapan Undang Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dilaksanakan dengan peraturan teknis dibawahnya seperti halnya dulu Kepmen No. 100

Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur secara lebih mendalam dan teknis mengenai hal - hal yang terdapat pada Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Walaupun undang undang ini diundangkan pada tahun 2020 namun untuk teknis pelaksanaannya baru ada pada tahun 2021 dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kali ini penulis akan memaparkan dan menjelaskan pasal yang hanya berhubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimulai dari dasar pembuatan PKWT di perusahaan. Berikut merupakan pasal di dalam PP No. 35 Tahun 2021.

C. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat , Dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Dibuat Berdasarkan pada Jangka Waktu atau Selesainya Suatu Pekerjaan tertentu

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga pengusaha/pekerja sedari awal pengikatan sudah harus menentukan perihal berapa lama jangka waktu perjanjian dan kapan pekerjaan tersebut dianggap selesai dikerjakan. Jika suatu pekerjaan tertentu tersebut telah selesai dikerjakan atau telah selesai waktu perjanjiannya maka sesuai dengan perjanjian

kerja yang disepakati maka secara otomatis perjanjian kerja yang ada akan berakhir. Dalam hal ini, pengusaha tidak perlu lagi memberitahukan kepada pekerja tentang pemberitahuan pemutusan hubungan kerja kepada para buruh bersangkutan.

2. Dibuat Secara Tertulis Dengan Bahasa Indonesia dan Huruf Latin

PKWT dibuat dalam bentuk tertulis. Hal ini merupakan konsekuensi dari adanya pelaksanaan perjanjian kerja yang bersifat sementara dan tidak tetap. Dengan tujuan untuk pengusaha dan pekerja dapat mengetahui pasti kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut.

Dalam pembuatan PKWT, format tulisan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila PKWT dibuat dalam dua bahasa yakni bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terdapat penafsiran berbeda maka yang berlaku adalah perjanjian kerja dengan dibuat dari Bahasa Indonesia

3. Tidak Dapat Mensyaratkan Masa Percobaan Kerja

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengusaha tidak dapat mensyaratkan untuk masa percobaan kerja terhadap para pekerja/buruh. Hal ini dikarenakan jenis perjanjian ini hanyalah sementara dengan jenis pekerjaan yang juga bersifat sementara dan dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dengan penyelesaian yang tidak terlalu lama. Sehingga saat proses penerimaan awal, pengusaha sudah harus yakin bahwa pekerja/buruh tersebut

merupakan pekerja yang tepat untuk bisa bekerja di bagian tersebut.

Didalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pasal 58, apabila PKWT dipersyaratkan dengan masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dan masa kerja tetap diperhitungkan. Adapun maksud dari '*batal demi hukum*' adalah bahwa masa percobaan kerja tersebut dinyatakan tidak pernah ada, sehingga masa percobaan kerja dalam pelaksanaannya juga dihitung sebagai masa kerja pekerja/buruh. Kita ambil contoh jika pekerja PKWT disyaratkan untuk masa percobaan 3(tiga) bulan maka masa 3(tiga) bulan tersebut tetap dihitung sebagai masa kerja dan bagian dari masa yang terhitung dalam status PKWT.

4. Pencatatan ke Instansi yang Bertanggung jawab di Bidang Ketenagakerjaan

Proses pembuatan PKWT ini akan dianggap sah apabila dilakukan pencatatan ke dinas terkait yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pencatatan ini merupakan kewajiban dan sebagai bentuk perlindungan dari Pemerintah dalam memberikan pengawasan apakah terdapat pelanggaran – pelanggaran pada perjanjian kerja yang ada disepakati bersama antara pekerja dan pengusaha tersebut. Pemerintah melalui pencatatan juga dapat mencegah penyimpangan seperti adanya percobaan masa kerja,

jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan sebagainya.

Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku pencatatan PKWT dilakukan pengusaha kepada:

- a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan RI) secara daring dalam waktu paling lama 3(tiga) hari sejak penandatanganan PKWT; atau
- b. Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahandi bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat), dalam waktu paling lama 7(tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT, jika pencatatan secara daring belum tersedia.

5. Perpanjangan PKWT

Undang Undang sebelumnya hanya memperbolehkan masa PKWT dengan waktu paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk 1(satu) tahun. Sehingga total jangka waktu PKWT beserta perpanjangannya adalah paling lama 3(tiga) tahun saja. Apabila jangka waktu yang disepakati melebihi dari ketentuan tersebut, PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT

Sejak berlakunya Undang Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan jangka waktu PKWT telah diubah. PKWT sekarang telah dapat diadakan perpanjangan

dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Bagi PKWT yang berdasarkan pada jangka waktu, lamanya jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak boleh lebih dari 5(lima) tahun
- b. Bagi PKWT untuk suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan perjanjian kerja dapat diadakan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan; dan
- c. Bagi perjanjian kerja harian, pembaruan/perpanjangan perjanjian kerja tidak dapat diadakan untuk 21(dua puluh satu) hari atau lebih selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih

6. Kondisi-Kondisi yang Mengakibatkan PKWT Demi Hukum Menjadi PKWTT

Dalam suatu kondisi tertentu, Undang Undang memungkinkan bahwa suatu PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT. Kondisi – kondisi tertentu yang dimaksud antara lain :

- a. PKWT Memperjanjikan Pekerjaan Bersifat Tetap
- b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Harian Melebihi Batas yang Ditetapkan
- c. Pengusaha Tidak Melakukan Pencatatan PKWT

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kendala Umum Di Awal Rancangan Undang Undang Cipta Kerja

Secara umum, terdapat beberapa masalah krusial pada Bab Ketenagakerjaan UU Cipta Kerja :

- a. hilangnya ketentuan batas waktu maksimal dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- b. dihapuskannya frasa “kebutuhan hidup layak” sebagai rujukan penghitungan upah minimum yang berdampak pada bergesernya konsep perlindungan pengupahan secara luas.
- c. dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan alih daya (outsourcing).
- d. pergeseran paradigma pemutusan hubungan kerja menjadi lebih mudah karena dibuka kemungkinan PHK hanya melalui pemberitahuan pengusaha ke pekerja tanpa didahului dengan perundingan.
- e. UU Cipta Kerja tidak ramah dengan penyandang disabilitas yang berposisi sebagai pekerja. UU ini memberikan ketidakadilan bagi pekerja yang menjadi penyandang disabilitas karena kecelakaan kerja yang kemudian dengan mudah diPHK. Pengaturan ini kontraproduktif dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

5. SIMPULAN

Perbedaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terlihat lebih signifikan di hak yang diterima oleh pekerja kontrak. Pada dasarnya penulis melihat perubahan yang ada dilakukan pada perjanjian kerja waktu tertentu di Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara garis besar lebih memperhatikan detail hak yang

diperoleh oleh pekerja, yang artinya perlindungan hukum yang lebih jelas kepada para pekerja kontrak terbukti dengan adanya kompensasi di setiap berakhirnya kontrak yang perhitungannya disesuaikan dengan masa kerja walaupun masa kerja kontrak dapat diperpanjang sampai batas maksimal 5 (lima) tahun. Penulis melihat jika dalam menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Undang Undang No.11 Tahun 2020 maka tentu saja akan memberikan penghidupan yang lebih baik kepada para pekerja kontrak walaupun sebagai status pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hak – hak yang mengakomodir dalam undang undang tersebut menjawab permintaan para pekerja kontrak yang selama ini berhenti kontrak tanpa mendapatkan apapun sehingga penerapan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 dapat dilaksanakan dan diterima dengan lebih baik oleh para pekerja kontrak tersebut. Kendala yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu:

- a. Kendala Umum berupa penafsiran yang berbeda dan adanya pemikiran tentang merugikan pekerja/buruh
- b. Kendala secara spesifik misalnya di PT. Mutiara Inti Sari juga hanya tentang takut adanya ketidakpastian masa kerja dan lainnya lebih kepada teknis peralihan PKWT atas kontrak berjalan.

6. DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

Agusmidah. 211. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Medan : Sofmedia

- Ali, Ahmad. 2002. *Menguak Tabir Hukum: Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis*. Jakarta :Toko Gunung Agung Tbk
- Ali, Ahmad. 2014. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang Undang (Legisprudence)*. Jakarta : Kencana
- Ashidiqqie, Jimly dan M. Ali Safa'at. 2012. *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*. Jakarta : Konstitusi Press
- Bentham, Jeremy. 1979. *Teori Perundang-undangan: Prinsip-prinsip Legislasi, Hukum Perdata dan Hukum Pidana*. Terjemahan : Nurhadi. Bandung : Nusa Media dan Nuansa
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Ediwarman. 2016. *Monograf Metode Penelitian Hukum (Panduan Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Medan : Genta Publishing
- Fitriana, 2021, *Memahami Perjanjian Kerja(Pasca Berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)*, Depok : CV.Gema Insani Press
- Harahap, M. Yahya. 1986. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Perpustakaan Nasional
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Mataram : Grafindo Persada
- Ibrahim, Johnny. 2014. *Teori Dan Metodologi Penelitian hukum Normatif*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Lubis, M. Solly. 2014. *Filsafat Ilmu dan Penelitian*. Bandung : Mahar Madju
- Mangesti, Yovita A. dan Bernard L. Tanya. 2014. *Moralitas Hukum*. Yogyakarta : Genta Publishing
- Muhammad , Abdul Kadir. 1992, *Hukum Perikatan*, Bandung : PT. Cipta Aditya
- Purwahid, Patrik, 1994, *Dasar - Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang - Undang*, Bandung : CV. Mandar Maju
- Rahardjo, Satjipto. 2011. *Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- Rato, Dominikus. 2010. *Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*. Yogyakarta : Laksbang Pressindo
- Salim, HS. 2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta : Sinar Grafika
- Setiawan, R. 1979. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung : Bina Cipta
- Simorangkir, J.C.T, dkk. 1987. *Kamus Hukum*. Jakarta : Aksara Baru
- Sidharta, Bernard Arief. 2012. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung : Rajawali Press
- Soekanto, Sardjono. 2010. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta : UI Press
- Soepomo, Imam. 1995. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan

Soepomo, R. Goenawan. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan

Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika

Subekti, R. 1996. *Kitab Undang Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]*. Jakarta : Pradnya Paramita

Subekti, R. 1987. *Hukum perjanjian*. Jakarta : PT. Intermedia

Syamsuddin, Moh. Syaufii. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta : Sarana Bhakti Persada

Syahrani, Riduan. 1999. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. Bandung : Citra Aditya Bakti

Uwiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta : PPs-Fakultas Hukum Universitas Indonesia

II. Perundang Undangan

Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021, Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021, Tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2021, Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.31/MEN/XII/2008, Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

III. Media Internet

Shietra, Hery. 2018. *Demi Hukum Status Pekerja Berubah Menjadi PKWTT Sejak Pelanggaran Terjadi*. <https://www.hukum-hukum.com/2018/03/demi-hukum-status-pekerja-berubah-pkwtt-sejak-pelanggaran.html> (diakses 12 Juli 2021)

Yullyanna Fauzi, 2019. *Tak Relevan, Pengusaha Minta Jokowi Revisi UU Ketenagakerjaan*, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20190613205840-92-403153/tak-relevan-pengusaha-minta-jokowi-revisi-uu-ketenagakerjaan> (diakses pada 7 Juli 2021)

CNN INDONESIA, 2020, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006214833-532-555197/perbedaan-isi-uu-ketenagakerjaan-dan-omnibus-law-cipta-kerja>. (diakses pada 16 Oktober 2021)