

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Agus Suprajogi, Satrya Aprillano Winugeng
Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jln. Arjuna Utara No.9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta Barat
agus.suprajogi@esaunggul.ac.id

Abstract

Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (UUK) states that a Work Agreement is an agreement between a worker or laborer and an entrepreneur or employer that contains the working conditions, rights and obligations of the parties. As a law whose purpose is to provide protection to workers in realizing the welfare of workers and their families, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower provides guidance on employment agreements. The definition of a work agreement is regulated in article 52 of the Manpower Act. Juridically the position between Employers and Workers is equal and balanced, but socially and economically the position of Employers is stronger than that of Workers. In this regard, in order to balance the role of the parties, the Government's role is needed so that there is no exploitation of Employers against Workers. The Job Creation Law No. 11 of 2020 has changed several provisions regarding a Specific Time Work Agreement (PKWT). The author analyzes the differences (changes) in the provisions regarding PKWT between Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law No. 11 of 2020 concerning the Law on Job Creation.

Keywords: *Specific time work agreement, the job creation law, employment.*

Abstrak

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) disebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada Pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai Perjanjian Kerja. Pengertian perjanjian Kerja diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Secara yuridis kedudukan antara Pengusaha dan Pekerja adalah sama dan seimbang, tetapi secara sosial dan ekonomi kedudukan Pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan Pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut maka dalam rangka keseimbangan para pihak peranan Pemerintah diperlukan agar tidak terjadi eksploitasi Pengusaha terhadap Pekerja. Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 telah merubah beberapa ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penulis menganalisis perbedaan (perubahan) ketentuan tentang PKWT antara Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang UU Cipta Kerja.

Kata Kunci : Perjanjian kerja waktu tertentu, undang-undang cipta kerja, ketenagakerjaan.

Pendahuluan

Terciptanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law), menjadikan berbagai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan saat ini (UU No. 13 Tahun 2003) yang dianggap "terlalu membatasi" atau "terlalu sulit" dihapus seluruhnya atau diperbarui.

Di antara ketentuan yang diperbarui oleh Omnibus Law tersebut antara lain ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pemutusan hubungan kerja, kompensasi

pemutusan hubungan kerja, outsourcing, izin kerja bagi ekspatriat, dan pembentukan program jaminan sosial baru yang disebut dengan program jaminan hilangnya pekerjaan. Penulis hanya membatasi bahasan tentang pekerjaan jangka tetap atau yang lebih dikenal dengan sebutan "Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)".

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha atau

pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebagai suatu Undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada Pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan Pekerja dan keluarga, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai Perjanjian Kerja. Jika berbicara mengenai perjanjian. Pada umumnya pengertian perjanjian diatur oleh KUH perdata pasal 1313 yang berbunyi “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan Perjanjian Kerja. Dalam hal ini yang dimaksud adalah para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karna pihak yang satu yaitu Pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain, yaitu pengusaha. (Djumadi, 2004: 31)

Ada beberapa ketentuan mengenai kepastiaan hukum bagi Pekerja kontrak (PKWT) yang tertulis di Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terciptanya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menjadikan banyak kontroversi dan perbedaan pendapat di berbagai lapisan masyarakat. Di karenakan banyaknya pasal yang diubah dan menjadi peraturan atau undang-undang yang baru dari pasal yang sudah ada di Undang-undang terdahulu, terutama perihal status Pekerja kontrak atau PKWT yang sudah di atur di Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka Penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah ketentuan umum PKWT menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimanakah ketentuan umum PKWT pasca terbitnya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja khususnya Bab IV terkait tentang Ketenagakerjaan ?

Metode Penelitian

Metode penilitiaan digunakan untuk melakukan penelitian dengan jalan mengumpulkan data, menganalisis data yang ada, lalu menyimpulkan sesuai permasalahan yang diteliti oleh Penulis. Penulis menggunakan metode penilitiaan hukum normatif. Metode penilitian hukum normatif adalah metode atau cara yang dipergunakan di dalam penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang ada. (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2009: 13-14)

Hasil dan Pembahasan Perjanjian

Istilah perjanjian berasal dari bahasa Belanda yaitu *overeenkomst*, dan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *contract/agreement*. Perjanjian dirumuskan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang menentukan bahwa: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Hukum perjanjian merupakan hukum yang terbentuk akibat adanya suatu pihak yang mengikatkan dirinya kepada pihak lain. Atau dapat juga dikatakan hukum perjanjian adalah suatu hukum yang terbentuk akibat seseorang yang berjanji kepada orang lain untuk melakukan sesuatu hal. (Subekti, 1998: 122).

Definisi perjanjian oleh banyak orang tidak selalu disamakan dengan kontrak karena dalam Pasal 1313 KUH Perdata tidak memuat kalimat “Perjanjian harus dibuat secara tertulis”. Perjanjian dalam Hukum Belanda, yaitu *Burgerlijk Wetboek* (BW) disebut *overeenkomst* yang bila diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti perjanjian. Perjanjian ini merupakan suatu peristiwa hukum dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan Sesuatu. “Menurut Fuady (1999:4) banyak definisi tentang kontrak telah diberikan dan masing-masing bergantung kepada bagian-bagian mana dari kontrak tersebut yang dianggap sangat penting, dan bagian tersebutlah yang ditonjolkan dalam definisi tersebut”. Selain itu Subekti juga memberikan definisi tersendiri mengenai perjanjian, menurut Subekti: “Subekti

memberikan definisi “perjanjian” adalah suatu peristiwa di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.” Sedangkan menurut M. Yahya Harahap: “Suatu perjanjian adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk melaksanakan prestasi. Pengertian kontrak atau perjanjian yang dikemukakan para ahli tersebut melengkapi kekurangan definisi Pasal 1313 BW, sehingga secara lengkap pengertian kontrak atau perjanjian adalah perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Perjanjian Kerja menurut jangka waktunya dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan Perjanjian Kerja yang bersifat tetap. Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. PKWT juga tidak boleh dalam jangka waktu yang terlalu lama, maksimal hanya untuk jangka waktu paling lama 3 tahun dan hanya bisa di perpanjang selama 1 kali dan masa perpanjangan tersebut paling lama adalah 2 tahun. Apabila ingin memperpanjang masa berlaku Perjanjian kerja Waktu Tertentu atau PKWT, paling lambat 7 hari sebelum masa PKWT itu berakhir pihak Pengusaha atau Perusahaan sudah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan. Apabila beberapa ketentuan tersebut tidak di penuhi maka batal demi hukum, PKWT tersebut bisa berubah menjadi Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu.

Ada dua (2) bentuk Perjanjian Kerja, yaitu :

1. Perjanjian Kerja secara lisan : Perjanjian Kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih

ada juga Perjanjian Kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan Perjanjian Kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi : a. Nama dan alamat pekerja b. Tanggal mulai bekerja c. Jenis pekerjaan d. Besarnya upah (Pasal 63 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja tidak boleh dibuat secara lisan.

2. Perjanjian Kerja secara tertulis : Perjanjian Kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian Kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah Perjanjian Kerja itu harus termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau system permanen/tetap).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Teori kontrak kerja , atau disebut teori kebebasan dalam berkontrak adalah adalah refleksi dari perkembangan paham pasar bebas yang dipelopori Adam Smith. Adam Smith dengan teori ekonomi klasiknya mendasarkan pemikirannya pada ajaran hukum alam, hal yang sama menjadi dasar pemikiran Jeremy Betham yang dikenal dengan Utilitarianism. Utilitarianism dan teori ekonomi klasik *laissez faire* dianggap saling melengkapi dan sama-sama menghidupkan pemikiran liberal individualistis.(Remy Syahdeni, 1993 :17). Asas kebebasan berkontrak didalam pustaka-pustaka yang berbahasa Inggris dituangkan dengan istilah “*Freedom of Contract*” atau “*Liberty of Contract*” atau “*Party Autonomy*” Istilah yang pertama lebih umum dipakai daripada yang kedua dan ketiga. Asas Kebebasan berkontrak merupakan asas yang universal sifatnya, artinya dianut oleh hukum di semua negara pada umumnya. Menurut Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia,

kebebasan berkontrak dapat disimpulkan dari ketentuan dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa “semua kontrak (perjanjian) yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Subekti, “Dengan menekankan pada kata “semua” maka dari pasal tersebut seolah bisa kita baca suatu pernyataan pada masyarakat bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja (atau tentang apa saja) dan perjanjian itu akan mengikat, mereka yang membuatnya seperti Undang-Undang. (Subekti, 1976: 47). Sebagaimana perjanjian pada umumnya, Perjanjian Kerja harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan Hubungan Kerja
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan per Undang-Undangan yang berlaku. (Rizka Amelia Azis, 2016: Lex Jurnalica, Vol.13).

Asas yang berlaku dalam Hukum Perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak. Namun demikian, sekalipun Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan

Perjanjian Kerja

Dalam hukum perjanjian terdapat beberapa asas, namun secara umum terdapat 5 (lima) asas perjanjian, yaitu sebagai berikut:

1. Asas Kebebasan Berkontrak
Asas ini berarti bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapa pun, apa pun isinya, apa pun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.
2. Asas Konsensualisme atau Asas Kekuasaan Berpendapat

Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320 KUH Perdata, Pasal 1338 KUH Perdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.

3. Asas Mengikatnya Suatu Perjanjian (*Pacta Sunt Servanda*)

Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata)

4. Asas Itikad Baik (*Togoe Dentrow*)
Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata).

5. Asas Kepribadian (Personalitas)
Pada umumnya tidak seorang pun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Pengecualiannya terdapat dalam Pasal 1317 KUH Perdata tentang janji untuk pihak ketiga.

Adapun asas-asas hukum yang berkaitan dengan terbentuknya Undang-Undang No. 11 tahun 2020 adalah, sebagai berikut :

1. Asas *lex posteriori derogate lex priori*.
Menegaskan asas hierarki dalam sistem peraturan perundang-undangan. Keberadaan peraturan yang di atas otomotif harus lebih ditaati keberadaannya dan dijadikan rujukan oleh peraturan yang dibawahnya sekaligus menjadi dasar atas pembentukan peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya. Dengan asas ini menegaskan bahwa peraturan perundang-undangan adalah suatu sistem yang bersifat sistematis menuju terciptanya sistem hukum yang berkeadilan.
2. Asas *specialis derogate legi generalis*.
Bermakna undang-undang (norma/aturan hukum/aturan hukum) yang khusus meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/aturan hukum) yang umum. Prinsip pengutamaan bagi aturan hukum yang khusus sebagaimana terkandung dalam asas ini sudah dikenal dan dipraktikkan sejak dulu, jauh sebelum terbentuknya Negara hukum modern seperti yang ada pada saat ini.
3. Asas *lex posteriori derogat lex periori*.
Ialah asas yang menerangkan bahwa peraturan yang baru mengesampingkan

yang lama, yang berarti undang-undang yang lebih baru menyampingkan Undang-undang yang lama. Bahkan Hartono Hadisoeparto mengartikan asas ini dengan pengertian bahwa undang-undang baru itu merubah/meniadakan undang-undang lama yang mengatur materi yang sama. Jika terdapat pertentangan antara substansi undang-undang dengan substansi UUD 1945, maka diperlukan adanya uji materi oleh lembaga yang diberikan kuasa terhadap persoalan tersebut, baik legislatif sebagai pembuat undang-undang atau lembaga yudikatif sebagai penyelenggara kekuasaan kehakiman. Atau dengan kata lain, suatu undang-undang dapat di review jika bertentangan dengan hukum yang lebih tinggi dan keadilan sosial.

Selain itu bahwa Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/ Peraturan Perusahaan. Asas yang berlaku dalam Hukum Perjanjian adalah hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai Undang-Undang yang mengikat. Ketentuan tersebut dikenal dengan Asas Kebebasan Berkontrak. Namun demikian, sekalipun Undang-Undang memberikan kebebasan kepada pihak-pihak untuk menentukan isi Perjanjian Kerja, syarat dan ketentuan perjanjian tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, kesusilaan dan norma keadilan. Jenis Perjanjian Kerja ada 2 (dua) dan masing-masing Perjanjian Kerja tersebut mempunyai Ciri dan sifat yang berbeda termasuk konsekuensinyapun berbeda bila terjadi PHK.

Ketentuan Umum Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Ketentuan yang mengatur tentang PKWT dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut;

1. Sifat Pekerjaan

Menurut Undang - undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) 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 :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c. Pekerjaan yang berifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penajakan.

2. Jangka Waktu PKWT

PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (4), dapat di adakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. (Anisa Fitria, 2019: Lex Jurnalica,Vol.16). Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

3. Perpanjangan PKWT

Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (4) PKWT dapat diperpanjang hanya satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

4. Pembaharuan PKWT

Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (6) PKWT dapat diperbaharui dengan ketentuan jeda selama 30 hari setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

5. Kompensasi Ketika Berakhirnya PKWT

Menurut Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Ketika berakhirnya PKWT Pengusaha tidak berkewajiban untuk memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja, dengan perkataan lain Pekerja tidak berhak atas kompensasi apapun.

Perbedaan Norma PKWT Antara UUK No. 13/2003 Dengan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 / 2020

1. Sifat Pekerjaan

Menurut Undang - undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1) 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 :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- c. Pekerjaan yang berifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penjajakan.

Sedangkan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 59, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerjadan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pada Undang-undang nomor 11 Tahun 2020, PKWT didasarkan atas Jangka Waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT berdasarkan jangka waktu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang di perkirakan 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.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain pekerjaan tertentu, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya bergantung pada :

- a. Musim atau cuaca atau
- b. Kondisi tertentu.

Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu. Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu, merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Berbeda dengan ketentuan dalam UUK No.13/2003, maka pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. PKWT juga dapat di perpanjang dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan tidak lebih dari lima tahun.

2. Jangka Waktu PKWT

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4) diatur mengenai jangka waktu dan batas waktu perpanjangan perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pada Undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sedangkan pada Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Pasal 8 Ayat

(1) Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerjadan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003, dapat di adakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun. Dalam hal jangka waktu PKWT yang akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

3. Perpanjangan PKWT

PKWT Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4) dapat diperpanjang hanya satu kali untuk jangka waktu paling lama 2 tahun. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (4), dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh di perpanjang selama satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Pasal 8 Ayat (2) , Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan dilaksanakan paling lama lima tahun.

PKWT juga dapat di perpanjang dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu

keseluruhan tidak lebih dari lima tahun. Ketentuan UUCK lebih fleksibel dibandingkan dengan UUK 13/2003. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang di tuangkan dalam Perjanjian Kerja. Dalam hal pekerjaan tertentu yang di perjanjikan dalam PKWT dapat di selesaikan lebih cepat dari lamanya waktu yang disepakati maka PKWT putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

4. Pembaharuan PKWT

PKWT pada Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat (6) dapat diperbaharui dengan ketentuan waktu jeda selama 30 hari setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini demi hukum berubah status menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Sedangkan PKWT pada undang-undang nomor 11 tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Pasal 10 dapat diperbaharui dengan ketentuan waktu jeda selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT. Sanksi atas pelanggaran ketentuan ini maka Perjanjian Kerja menjadi tidak berlaku dan Hubungan Kerja antara Pekerja dan Pengusaha demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

5. Kompensasi Ketika PKWT berakhir

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Ketika berakhirnya PKWT Pengusaha tidak berkewajiban untuk memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja, dengan perkataan lain Pekerja tidak berhak atas kompensasi apapun.

Ketika berakhirnya PKWT Pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi pada Pekerja yang Hubungan Kerjanya berdasarkan PKWT.

Sedangkan Undang-undang nomor 11 tahun 2020 Pasal 61A berbunyi sebagai berikut:

1. Dalam hal PKWT berakhir sebagaimana di maksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan huruf c, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh.
2. Uang kompensasi sebagaimana di maksud pada ayat (1) diberikan kepada Pekerja/Buruh di Perusahaan yang bersangkutan.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi di atur dalam Peraturan Pemerintah.

Pemberiaan uang kompesasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan secara terus menerus. Besaran uang kompensasi diberikan sesuai ketentuan sebagai berikut :

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan selama 1 (satu) bulan upah.
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan :
[masa kerja : 12]x 1 (satu) bulan upah.
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan: [masa kerja : 12]x 1 (satu) bulan upah.

Upah sebagaimana di maksud di atas yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang kompensasi terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Dalam hal upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi yaitu Upah tanpa tunjangan. Dalam hal upah di perusahaan terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompenassi yaitu Upah pokok. 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.

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungannkerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja.

Ganti Rugi Ketika Salah Satu Pihak Mengakhiri Hubungan Kerja Sebelum Berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam PKWT

Begitu juga mengenai Ganti Rugi dalam pengakhiran PKWT. Pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, di pasal 62 : “Apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang di tetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya Hubungan Kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.”

Sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja ini tidak merubah ketentuan Pasal 62 UUK Nomor 13 Tahun 2003 sehubungan dengan hal tersebut, apabila Pengusaha mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT maka Pihak lainnya wajib membayar Ganti Rugi kepada Pekerja, begitu pula sebaliknya.

Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian Penulis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan umum PKWT menurut Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003 adalah sebagai berikut;
 - 1) Sifat Pekerjaan; PKWT didasarkan atas Pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
 - 2) Jangka Waktu PKWT; PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - 3) Perpanjangan PKWT; Hanya boleh dilakukan Satu kali perpanjangan dan

- paling lama perpanjangan Satu Tahun.
- 4) Pembaharuan PKWT ; PKWT dapat diperbaharui dengan ketentuan waktu jeda selama 30 hari setelah berakhirnya PKWT/perpanjangan PKWT.
 - 5) Kompensasi pada saat berakhirnya PKWT; Pengusaha tidak berkewajiban untuk memberikan kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pekerja.
 - 6) Kompensasi Ketika Hubungan Kerja Berakhir Sebelum Jangka Waktu PKWT; Pihak yang mengakhiri Hubungan Kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja/Buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
2. Ketentuan umum PKWT berubah sebagai akibat dari terbitnya Undang-undang Cipta Kerja No. 11/ 2020. Ada 5 ketentuan dari 6 ketentuan umum mengalami perubahan dan hanya 1 yang tidak berubah yaitu tentang aturan Ganti Rugi sebagaimana diatur oleh Pasal 62 UUK. Undang-undang ketenagakerjaan yang ada banyak membatasi pengaturan PKWT, termasuk membatasi masa kontrak menjadi total tiga tahun. Batasan ini kini telah dicabut oleh UU CK. Namun, Omnibus Law mempertahankan batasan bahwa pengaturan kerja sementara hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara. Konsekuensi potensial dari pengaturan kerja sementara yang dianggap sebagai pekerjaan tetap karena tidak memenuhi persyaratan ini juga tetap dipertahankan.
- Daftar Pustaka**
- Anisa Fitria, Keabshhan PKWT yang dibuat secara elektronik ditinjau dalam Hukum Positif; *Lex Jurnalica*, Vol.16, No.3.
- C.S.T Kansil, *pengantar ilmu hukum dan tata hukum Indonesia*, penerbit balai pustaka Jakarta 1989.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).
- Farda Law SH MH, "Pola Hubungan Tenaga Kerja dengan Pemberi Kerja"(02 Mei 2019).
- Greta Satya Yudhana; <http://ejournal.uajy.ac.id/8019/1/JURNAL.pdf>; "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja" diakses pada tgl 3 Januari 2022.
- Peraturan Pemerintah No.35 / 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Remy Sjahdaeni, *Kebebasan Berkontrak Dan Perlindungan Yang Seimbang Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Kredit Bank*, (Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1993).
- Rizka Amelia Azis, Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap pekerja Outshourching Pasca lahirnya Putusan MK No.27/PUU-IX/2011; *Lex Jurnalica*, Vol.13, No.3.
- Salim H.S, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, (Jakarta: Sinar Grafika 2001).
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, Catatan ke-11*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan ke-3. (Jakarta: UI Press 1986).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Ilmu Hukum*, Universitas Indonesia (UI-Press, Jakarta, 2005).
- Ujang Chadra SH MH "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan", *Jurnal Wawasan Yuridika*; Vo. 32, No. 1 (01 Juni 2018).
- Ujang Chadra, "Karateristik UU Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja", *Jurnal Wawasan Yuridika*; Vo. 32, No. (1 Mei, 2019).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.