PAGARUYUANG Law Journal
Volume 6 No. 1, Juli 2022
P-ISSN: 2580-4227, E-ISSN: 2580-698X
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.
PLaJ. *Faculty of law* Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Indonesia.
Open Acces at: https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/pagaruyuang

Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Agustianto

Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam
Email : wang.licin@yahoo.com

Abstract

Manpower regulation in Indonesia is something that always gets the attention of both the public and business actors, this is due to the large number of people in Indonesia who work as employees or laborers in a company. After the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation there are changes to the provisions governing the Specific Time Work Agreement, from these changes one of the most questionable matters is how is the procedure for extending the work agreement for a certain time after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, this is important because if the extension is not carried out in accordance with the existing provisions, the work agreement for a certain time by law becomes a work agreement for an indefinite period of time which has implications for changes in the rights obtained by workers or laborers.

Keywords: *Employment, Job Creation, Work Agreement.*

Abstrak

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia merupakan hal yang selalu mendapat perhatian baik dari masyarakat maupun pelaku usaha, hal ini tentunya disebabkan dengan banyaknya masyarakat di Indonesia yang berkerja sebagai karyawan atau buruh di suatau perusahaan. Pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat perubahan mengenai ketentuan-ketentuan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dari perubahan tersebut salsah satu hal yang paling banyak dipertanyakan adalah bagaimana prosedur perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, hal ini menjadi penting mengingat jika perpanjangan tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada maka perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu yang berimplikasi pada perubahan hak yang didapatkan oleh pekerja atau buruh.

Kata Kunci: *Ketenagakerjaan, Cipta Kerja, Perjanjian Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Dunia usaha terus berkembang di Indonesia, hal ini disebabkan banyaknya pelaku usaha-pelaku usaha baru yang memulai bisnisnya khususnya untuk usaha yang masuk dalam kategori usaha mikro dan kecil. Adapun hal tersebut juga di iringi masuknya beberapa investor besar ke Indonesia dalam waktu belakangan ini sehingga

diharapkan tenaga kerja dapat terserap dengan banyak dan memecahkan masalah pengangguran yang belum tuntas di Indonesia.

Penyerapan tenaga kerja oleh perusahaan-perusahaan tersebut menimbulkan hubungan hukum antara pekerja dengan pelaku usaha, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebut hubungan tersebut merupakan hubungan kerja yang didasari perjanjian kerja yang didalamnya terdapat unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Dalam UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja merupakan suatau perjanjian antara pekerja dengan pelaku usaha atau pemberi kerja yang memuatt syarat,hak dan kewajiban dari para pihak. Perjanjian kerja tersebut dibagi menjadi 2 jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWTT). Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) telah mengubah beberapa aturan dalam UU Ketenagakerjaan, salah satunya adalah mengenai PKWT. Ketentuan mengenai PKWT merupakan hal yang paling sering disorot oleh buruh dan serikat-serikat buruh karena dianggap memberikan kerugian pada kaum buruh dan sebaliknya menguntungkan pelaku usaha.

Salah satu yang mendapat sorotan pasca berlakunya UU Cipta Kerja ialah mengenai berapa lama hubungan kerja berdasarkan PKWT dapat diadakan dan bagaimana perpanjangan PKWT tersebut, hal ini penting dikarenakan apabila PKWT yang diadakan atau diperpanjang dengan prosedur yang tidak sesuai ketentuan perundang-undangan maka hubungan kerja PKWT demi hukum menjadi PKWTT yang mana berimplikasi pada perubahan hak yang diterima oleh para buruh.

Para buruh di Indonesia sampai dengan saat ini masih memperjuangkan kepentingan mereka untuk mendapatkan kepastian dalam bekerja sampai di hari tuanya, oleh karena itu banyak yang menentang konsep hubungan kerja PKWT yang dianggap tidak memberikan kepastian kepada buruh dan hak yang lebih sedikit dari pada pekerja dengan hubungan kerja PKWTT. Sebaliknya pelaku usaha akan keberatan jika seluruh pekerja yang mereka pekerjaan didasari dengan hubungan PKWTT, pelaku usaha pasti akan mengeluarkan biaya yang lebih banyak dan sulit melakukan evaluasi

terhadap para pekerjanya dikarenakan sulitnya dan besarnya biaya melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mempunai hubungan kerja PKWTT, oleh sebab itu sampai dengan saat ini pelaku usaha masih banyak yang membuat hubungan kerja berdasarkan PKWTT kepada para pekerjanya, apalagi dalam kondisi yang sulit dikarenakan Covid-19 ini membuat para pelaku usaha tidak berani berspekulasi terlalu tinggi terhadap target perusahaanya.

Berdasarkan hal tersebut diatas membahas mengenai implementasi perpanjangan PKWT pasca berlakunya UU Cipta Kerja menjadi penting untuk mengetahui perbedaan proses perpanjangan hubungan kerja PKWT sebelum dan sesudah berlakunya UU Cipta Kerja agar tidak ada kesalahan penerapan atau pemehaman dalam praktiknya.

Berdasarkan rumusan tersebut diatas, penulis membatasi pembahasan dalam artikel ini dengan rumusan masalah : Bagaimana perlindungan pekerja dalam hubungan kerja sebelum Unndang-Undang Cipta Kerja? dan Bagaimana ketentuan perpanjangan hubungan kerja berdasarkan PKWT sejak berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ?

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ilmu hukum merupakan hal yang sentral dan sudah seharusnya dilakukan secara terus menerus, maka dari itu bagaimana cara meneliti suatu hal dalam ilmu hukum menjadi penting untuk dibahas. Terdapat beberapa metode penelitian dalam ilmu hukum yang mana tiap-tiap metode akan menghasilkan *output* yang berbeda pula.

Jika mengacu pada pendapat Meuwissen, ia membedakan antara ilmu hukum normatif dan empiris, mengenai ilmu hukum normatif ia menyebut sebagai suatu ilmu yang bersifat *sui generis* yang berarti tidak ada bentuk ilmu lain yang dapat dibandingkan dengan ilmu hukum, dimana menurutnya ilmu hukum normatif mempunyai peran penting dalam pendidikan hukum di universitas. [1]

Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan undang-undang atau juga dikenal

[1] Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta, Prenada Media Group, 2011), hlm. 34-35.

dengan *statute approach* yang dilakukan dengan cara menelaah undang-undang dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan pembahasan.[2]

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Pekerja dalam Hubungan Kerja Sebelum Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan ialah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja hanya diadakan antara 2 (dua) pihak yakni pengusaha / pemberi kerja dengan pekerja / buruh. Mengenai apa-apa saja yang diperjanjikan sepenuhnya diserahkan kepada 2 (dua) belah pihak asalkan ditutup dengan sepakat diantara mereka.[3] Pemerintah indonesia mengeluarkan aturan baru yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No.35/2021) , dalam aturan tersebut terdapat definisi mengenai hubungan kerja, namun definisi tersebut masih sama dengan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Mengenai para pihak dalam suatu hubungan kerja yakni pekerja/buruh dan pengusaha, perlu diketahui mengenai definisinya secara normatif agar mendapat gambaran mengenai batasan sejauh mana subjek hukum tersebut dapat dikatakan sebagai pekerja dan pengusaha. UU ketenagakerjaan memberi definisi mengenai Pekerja / buruh ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pengusaha ialah :

1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri;
2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara ber diri sendiri menjalankan perusahaan yang bukan miliknya;

[2] Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum* (Jakarta, Prenada Media Group, 2016), 131.
[3] Trijono, Rachmat. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Depok, Papas Sinar Sinanti, 2014), 26.

3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Unsur pekerjaan, upah dan perintah merupakan suatu syarat kumulatif yang harus dipenuhi dalam suatu hubungan kerja, apabila dalam suatau hubungan tidak terdapat unsur-unsur tersebut maka tidak dapat dikatakan hubungan kerja. Misalnya hubungan yang timbul dikarenakan perjanjian kerjasama dimana A sebagai pemilik gedung perkantoran mengadakan perikatan dengan B seorang perorangan yang mempunyai keahlian dibidang service ac, hubungan tersebut bukanlah suatu hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan oleh karena itu perikatan kerjasama tersebut tidak terikat dengan ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Secara normatif perlindungan pekerja diatur dalam perjanjian kerja, yakni perjanjian antara pekerja / buruh dengan pengusaha / pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sebelum adanya UU ketenagakerjaan perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut BW) pada Pasal 1601a yang mengatur bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Adapun perbedaan definisi perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan dan BW ialah didalam UU Ketenagakerjaan kedudukan buruh setara dengan pemberi kerja sedangkan dalam BW kedudukan buruh lebih rendah dari majikan, hal ini dapat dilihat dari frasa "buruh mengikatkan dirinya", saat ini definisi perjanjian kerja yang berlaku adalah yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.[4]

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja merupakan kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[5] Selanjutnya Tjepi F. Aloewir, menjelaskan bahwa pengertian hubungan kerja adalah

[4] *Ibid*,27.
[5] Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal. 10.

hubungan antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.[6]

Pembahasan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja penting untuk dilakukan hal ini dikarenakan adanya pengaturan yang sedikit berbeda antara syarat sah perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 BW dengan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1320 BW syarat sah suatu perjanjian ialah :

1) Sepakat;
2) Cakap;
3) Hal Tertentu;
4) Klausa yang halal;

Hal tersebut merupakan syarat kumulatif yang harus dipenuhi yang jika tidka dipenuhi dapat berakibat perjanjian tersebut menjadi dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Sedangkan pada Pasal 52 UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja tersebut dibuat atas dasar :

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

Subekti menerangkan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di *peratas* yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).[7]

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Apabila dari pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja tersebut timbul biaya yang diperlukan maka menjadi tanggung jawab pelaku usaha. Biaya-biaya

[6] Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996), hal. 32.
[7] Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1977), hal. 63.

tersebut biasanya meliputi biaya notaris, alat tulis kantor, biaya cetak dan materai. Khusus untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, setidaknya memuat :

1) Nama, alamat dan jenis usaha perusahaan;
2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat buruh/pekerja;
3) Jabatan / jenis pekerjaan;
4) Tempat pekerjaan;
5) Nominal upah dan cara pembayaran;
6) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh;
7) Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja;
8) Tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian kerja;
9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Mengenai nominal upah, cara pembayaran, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja / buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundangan lainnya yang berlaku. Perjanjian kerja yang sudah disepakati dan ditandatangani tidak dapat di tarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak.

Perjanjian kerja dapat berakhir dikarenakan beberapa hal, misalnya pekerja meninggal dunia oleh sebab itu dalam perjanjian kerja tidak dapat dibuat klausula yang berbunyi "jika pekerja meninggal dunia maka akan digantikan oleh ahli warisnya", kemudian berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, serta adanya putusan pengadilan yang memutus perjanjian kerja berakhir atau terjadinya kejadian tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama yang diklasifikasikan sebagai syarat untuk berakhirnya suatu perjanjian kerja.

Dalam hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undan Cipta Kejra memiliki kesamaan, yakni diatur dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu. Adapun Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT) tidak diatur mengenai definisinya dalam UU Ketenagakerjaan, namun dalam PP No. 35/2021 diberi pengertian bahwa PKWTT adalah suatu perjanjian kerja untuk

mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap antara buruh dan pekerja, pengaturan mengenai PKWTT dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan, dimana tidak ada pengaturan terbaru mengenai PKWTT dan sampai saat ini masih mengikuti aturan yang sudah ada.

Salah satu ciri PKWTT ialah dapat mensyaratkan masa percobaan kerja yang palin glama dilakukan selama 3 (tiga) bulan. Dalam masa percobaan kerja tersebut pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku dengan dalih apapun.

Kemudian, Perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) adalah jenis perjanjian kerja yang paling banyak mendapat perhatian dari masyarakat mengenai ketentuan-ketentuan yang mengaturnya. Hal ini disebabkan adanya pandangan dari kaum buruh dimana pembetunkan ketentuan-ketentuan mengenai PKWT ini lebih berpihak atau menguntungkan pengusaha / pemberi kerja dari pada buruh / pekerja.

2. Ketentuan Perpanjangan Hubungan Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sejak Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja

Berdasarkan UU Cipta Kerja, Pasal 56 dalam UU Ketenagakerjaan dirubah dimana didalam pasal tersebut ditambah 2 ayat yang mana pada ayat ke 4 akan mengacu pada PP No.35/2021. Pada intinya PKWTT tetap didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, namun pada ayat ke 3 diatur bahwa jangka waktu atau selesainya pekerjaan tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, artinya para pihak harus mencantumkan hal tersebut dalam perjanjian agar tidak terjadi multitafsir dalam perjanjian kerja yang dibuat antara mereka.

UU Cipta Kerja ternyata juga mengubah ketentuan Pasal 57 UU Ketenagakerjaan dimana jika sebelumnya setiap PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia demi hukum menjadi PKWTT, namun saat ini jika PKWT dibuat dalam bahasa selain bahasa indonesia maka PKWT tersebut masih berketegori sebegai PKWT, perubahan ini menurut penulis mengalami kemunduran,

alangkah lebih baik jika ketentuan Pasal 57 masih seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, hal ini tentu saja merugikan pekerja / buruh. Untk PKWT yang dubuat dalam bahasa indonesia dan asing maka jika terdapat perbedaan penafsiran maka yang berlaku adalan perjanjian yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan dalam perjanjiannya berbeda dengan PKWTT, Pasal 58 UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal tersebut juga dirubah melalui UU Cipta Kerja namun perubahan itu tidak banyak hanya untuk memperjelas bahwa jika dalam PKWT ada syarat percobaan masa kerja maka percobaan kerja tersebut dianggap batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Hal ini untuk memperjelas tafsir Pasal 58 agar tidak terjadi perbedaan penafsiran pada prakteknya.

Berdasarkan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang berdasarkan jenis dan sifat pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, yang mana Pasal 59 tersebut juga dirubah dengan UU Cipta Kerja sehingga pekerjaan-pekerjaan yang dapat diakomodir dengan PKWT meliputi :

a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
b) Pekerjaan yang diprediksi penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama;
c) Pekerjaan yang sifatnya musiman;
d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pekerjaan yang bersifat tetap tidak dapat di akomodir dengan PKWT dan jika terdapat PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut diatas maka demi hukum menjadi PKWTT.

Berdasarkan PP No.35/2021 dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 17 mengatur lebih lanjut mengenai pelaksanaan PKWT. Dalam hal PKWT yang didasari oleh jangka waktu, hanya bisa dibuat untuk:

a) Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama;

b) Pekerjaan yang bersifat musiman;
c) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Mengenai yang dimaksud engan produk baru adalah suaty produk yang sebelumnya belum pernah ada atau berupa pengembangan dari produk yang sudah ada dan yang dimaksud dengan kegiatan baru adalah usaha baru yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Sedangkan untuk PKWT yang didasari dengan selesainya suatu pekerjaan tertentu ialah untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya dan selain yang telah disebutkan diatas PKWT dapat juga mengakomodir pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Adapun **Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perpanjangannya** berdasarkan Pasal 6 PP No.35/2021 untuk PKWT yang pekerjaannya diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama dapat dilaksanakan dalam waktu paling lama 5 (lima tahun). Sedangkan untuk pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musin atau cuaca atau kondisi tertentu juda dapat diadakan dalam waktu paling lama 5 (lima tahun). PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) PP No.35/2021 dapat diperpanjang dengan syarat jika PKWT tersebut akan berakhir dan pekerjaan yang dilakukan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Pasal 8 PP. No.35/2021 tidak mengatur mengenai batasan berapa kali PKWT dapat diperpanjang, hanya mengatur seperti yang telah dijelaskan diatas, oleh karena itu dapat diartikan bahwa perpanjangan PKWT dapat dilakukan lebih dari 1 kali asalkan total PKWT berserta perpanjangannya tidka lebih dari 5 tahun. Ketentuan ini tentu saja banyak menuai penolakan dari

pihak buruh, hal ini dikarenakan bagi buruh akan semakin sulit untuk menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan dengan ketentuan yang ada saat ini.

Mengenai PKWT yang didasari oleh selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaiamana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) PP No.35/2021, maka perjanjian tersebut didasarkan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kerja, dimana dalam perpanjian kerja harus diatur mengenai ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dikatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan yang disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam hal PKWT yang diatur dalam Pasal 5 ayat (2) PP No.35/2021 selesai lebih cepat dari lamanya waktu yang disekapati dalam perjanjian maka demi hukum PKWT putus atau berakhir saat selesainya pekerjaan dab begitu pula sebaliknya jika pekerjaan belum selesai sesuai lamanya waktu yang disepakati maka PKWT dapat dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

Pengaturan baru mengenai PKWT yang dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (3) PP No.35/2021 merupakan peekrjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upahnya didasarkan kehadiran. PKWT tersebut dapat diakomodir dengan perjanjian kerja harian yang dilakukan dengan ketentuan pekerja tidak boleh bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan, jika hal tersebut dilanggar selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian menjadi tidak berlaku dan hubungan antara pengusaha dan pekerja demi hukum menjadi PKWTT.

Khusus untuk perjanjian kerja harian harus dibuat secara tertulis dimana paling sedikit memuat :

a) Nama dan alamat perusahaan / pemberi kerja;
b) Nama dan alamat pekerja;
c) Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan

d) Nominal upah.

Pengusaha yang mengadakan perjanjian kerja harian pun harus memenuhi hak-hak pekerja termasuk hak atas program jaminan sosial. Yang dimaksud dengan hak hak pekerj aialah upah, tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Seluruh PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada kementerian yang mengurus urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan secara daring dengan tenggat waktu paling lama 3 (tiga) hari sejak PKWT ditandatangani. Namun jik alayanan daring belum tersedi amaka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis di dinas yang mengurus urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan pada tingkat kabupaten/kota paling lama 7 (tujuh) hari sejak PKWT ditandatangani.

PP No.35/2021 mengatur menganai pemberian uang kompensasi untuk pekerja dengan hubungan kerja PKWT, dimana pemberi kerja wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi yang dimaksud diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.

Berkaitan dengan perpanjangan PKWT uang kompensasi tersebut diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terkait jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi terkait perpanjangan PKWT diberikan saat perpanjangan PKWT selesai. Uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang berdasarkan hubungan kerja PKWT

Besar dari nilai uang kompensasi diberikan dengan ketentuan :

a) Jika PKWT sudah berjalan selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan uang kompensasi sebesar 1 (satu) bulan upah;
b) Jika PKWT sudah berjalan 1 (satu) bulan lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan dihitung secara proprosional;

c) Begitu pula dengan PKWT yang berjalan lebih dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional;

Dasar perhitungan uang kompensasi ialah upah pokok ditambah tunjangan tetap, dalam hal perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjanagn tetap maka dasar perhitungan adalah upah tanpa tunjangan dan jika upah perusahaan terdiri dari upah pokok tambah tunjangan tidak tetap maka dasar perhitungan uang kompesasi adalah upah pokok saja.

C. PENUTUP

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa berlakunya UU Cipta Kerja dan terbitnya PP No.35/2021 mengubah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT, jika sebelumnya PKWT hanya dapat diadakan untuk waktu 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, maka dengan peraturan terbaru PKWT bersarta perpanjangannya dapat diadakan untuk selama 5 (lima) tahun dan tidak ada batasan berapakali PKWT dapat diperpanjang.

Selanjutnya, redaksi Pasal 8 PP No.35/2021 berpotensi menimbulkan multitafsir dikarenakan penyusunannya yang tidak sebaik Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui UU Cipta Kerja. Pengaturan ini sendiri banyak menimbulkan kontra dari pihak pekerja yang tentu saja semakin sulit untuk menjadi pekerja tetap atau pekerja PKWTT dalam suatu perusahaan. Namun pengaturan jangka waktu PKWT dan perpanjangannya dalam suatu peraturan pemerintah memang membuka ruang agar pemerintah leluasa menetapkan kebijakan dibidang ketenagakerjaan khsusnya terkait PKWT agar dapat disesuaikan dengan kondisi ekonomi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA / DAFTAR REFERENSI

Buku :

Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum.* Jakarta: Prenada Media Group, 2011.

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum.* Jakarta : Prenada Media Group, 2016.

Rachmat Trijono. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Depok: Papas Sinar Sinanti, 2014.

Judiantoro Hartono. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 1992.

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cetakan ke-11, Jakarta: BPHN, 1996.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1977.

Peraturan Perundang-undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjan Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Dan Pemutusan Hubungan Ketja.