

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PASCA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA: IMPLEMENTASI DAN PERMASALAHANNYA

Dewa Gede Giri Santosa¹

Abstract

After Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation has been enacted, there are several changes regarding the provisions related to fixed-term employment agreements previously regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. Law No. 11 of 2020 experienced rejection from many workers because there were several changes to the provisions regarding fixed-term employment agreements which were feared to cause problems in its implementation. One of them is related to changes in the provisions regarding the period of time for a fixed-term employment agreement which is determined by the employment agreement itself and is not limited by law. This research uses normative legal research methods. The results of the analysis show that there have been several changes related to the regulations regarding fixed-term employment agreements in Law No. 11 of 2020 and with these changes, there are still some problems and legal voids in several provisions, thus the government should issue government regulations and/or other implementing regulations deemed necessary to address these problems.

Keywords: employment agreement; fixed-term employment agreement; job creation law

Abstrak

Setelah diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan mengenai ketentuan-ketentuan terkait perjanjian kerja waktu tertentu yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kemudian mengalami penolakan dari banyak pekerja karena terdapat beberapa perubahan ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang dikhawatirkan akan menimbulkan permasalahan dalam implementasinya. Salah satunya adalah terkait perubahan ketentuan tentang jangka waktu untuk dapat dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu yang lamanya ditentukan oleh perjanjian kerja dan tidak diatur mengenai batas maksimalnya dalam undang-undang. Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum normatif. Hasil dari analisa menunjukkan bahwa terdapat beberapa perubahan terkait aturan-aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan terhadap perubahan-perubahan tersebut masih ditemukan beberapa permasalahan serta kekosongan hukum pada beberapa ketentuan, sehingga pemerintah patut menerbitkan peraturan pemerintah dan/atau peraturan pelaksana lainnya yang dianggap perlu untuk menangani permasalahan tersebut.

Kata kunci: perjanjian kerja; perjanjian kerja waktu tertentu; undang-undang cipta kerja

Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan adalah agenda sosial, politik, dan ekonomi yang cukup penting di negara-negara modern. Pembangunan bidang ketenagakerjaan sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat suatu negara. Di Indonesia sendiri, jumlah angkatan kerja berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada bulan Februari 2019 adalah sebanyak 136,18 juta orang,² atau sekitar setengah dari jumlah seluruh penduduk di Indonesia. Menurut World Bank (2013), kinerja ketenagakerjaan di Indonesia merupakan salah satu yang terkuat di Asia Timur Pasifik.³ Masalah ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan tenaga

¹ Magister Ilmu Hukum Universitas Lampung, Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro No.1, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung | dewagedegirisantosa@gmail.com

² Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019* (Jakarta, 2019).

³ Hendra Wijayanto and Samsul Ode, 'Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan ADMINISTRATIO*, 10.1 (2019), 1-8 <<https://doi.org/https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>>.

kerja. Dengan adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan di Indonesia, masalah ketenagakerjaan yang pada dasarnya merupakan hubungan antar individu ataupun antara individu dengan badan hukum, bukan lagi menjadi ranah privat secara murni, namun juga melibatkan unsur negara didalamnya.

Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, atau dengan kata lain mengatur mengenai kepentingan antar orang perorangan ataupun antara orang perorangan dengan badan hukum. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban tersebut bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.⁴

Pengaturan mengenai perjanjian kerja dapat ditemukan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pada Bab VIIA tentang perjanjian kerja yang termasuk dalam buku ketiga yang mengatur mengenai perikatan. Berdasarkan Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut, perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Namun seiring dengan diterbitkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), maka pengaturan mengenai perjanjian kerja tunduk pada undang-undang tersebut, yang kemudian telah diubah kembali dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang mengusung konsep *Omnibus Law*. *Omnibus Law* dikenal di Indonesia setelah Joko Widodo menyampaikan dalam pidato kenegaraannya pada saat dilantik menjadi Presiden Republik Indonesia di hadapan sidang Majelis Permusyawaratan Rakyat pada tanggal 20 Oktober 2019.⁵ Konsep *Omnibus Law* atau yang biasa dikenal dengan sebutan undang-undang sapu jagat, merupakan suatu konsep baru bagi sistem perundang-undangan di Indonesia. Konsep ini mampu menggantikan beberapa norma dalam beberapa undang-undang melebur dalam satu peraturan, konsep ini digunakan untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman, terlalu banyak pengaturan, dan bahkan yang dapat merugikan kepentingan negara.⁶

Namun setelah disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, banyak pekerja yang menolak undang-undang tersebut dengan alasan bahwa undang-undang tersebut memuat peraturan-peraturan yang dinilai merugikan pekerja, khususnya pada bagian Bab IV yang

⁴ Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law & Governance Journal*, 2.2 (2019), 326-36 <<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>>.

⁵ Adhi Setyo Prabowo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia', *Jurnal Pamator*, 13.1 (2020), 1-6 <<https://doi.org/https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>>.

⁶ Osgar Sahim Matompo and Wafda Vivid Izziyana, 'Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja', *Rechtstaat Nieuw*, 5.1 (2020), 22-29.

mengatur mengenai ketenagakerjaan.⁷ Salah satu alasan para pekerja menolak Undang-Undang Cipta Kerja adalah terkait adanya beberapa perubahan pada ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), khususnya terkait jangka waktu untuk dapat dilakukannya perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga dalam hal ini Penulis tertarik untuk mengkaji mengenai perubahan-perubahan pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu pasca Undang-Undang Cipta Kerja beserta permasalahan-permasalahannya. Sebelum penulisan ini dibuat, telah terdapat beberapa penulisan dan penelitian yang membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan judul diantaranya: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Taufiq Yulianto, Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian oleh Apri Amalia dkk., Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia oleh Fithriatus Shalihah, Beberapa Masalah pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya oleh Sunarno, dan Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia oleh Falentino Tampongangoy. Namun diantara penulisan dan penelitian tersebut belum terdapat topik khusus yang membahas mengenai pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan beserta permasalahan-permasalahan baru yang kemudian timbul.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penulisan ini Penulis tertarik untuk membahas mengenai apa sajakah perubahan aturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja? Apa sajakah permasalahan yang dihadapi terkait implementasi perjanjian kerja waktu tertentu setelah diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja?

Metode Penelitian

Penulisan hukum ini merupakan penelitian hukum normatif, sumber data dari penulisan hukum ini mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum dan perbandingan hukum.⁸

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang menerima pekerjaan dan pengusaha sebagai pihak yang memberikan pekerjaan.⁹ Dalam suatu hubungan kerja, memuat hak dan kewajiban dari pekerja maupun pengusaha, oleh karena itu adanya perjanjian kerja menjadi unsur yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Selain itu, untuk memberikan perlindungan hukum terhadap para pekerja diperlukan pula perjanjian kerja dalam bentuk tertulis antara pekerja dengan pengusaha guna menimbulkan suatu hubungan hukum yang

⁷ Tribunnews.com, 'Ketok Palu, RUU Cipta Kerja Disahkan, 7 Poin Ini Jadi Alasan Buruh Tolak Keras Omnibus Law', 2020.

⁸ Tomy Michael, 'Nama Samaran Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Sistem Perbukuan', *Jurnal AKRAB JUARA*, Volume 3 N.Yayasan Akrab Pekanbaru.

⁹ Najmi Ismail and Moch. Zainuddin, 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2018), 166-82 <<https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>>.

dapat dibuktikan atau yang lazim disebut dengan perikatan.¹⁰ Hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak sifatnya, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit atau nyata, sehingga dengan adanya perjanjian kerja akan terdapat ikatan antara pekerja dengan pengusaha secara konkrit dan nyata. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.¹¹

Pengaturan mengenai perikatan secara khusus diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku II pada bagian umum dari Bab I sampai dengan Bab IV, misalnya aturan tentang bagaimana lahirnya dan hapusnya perikatan, macam-macam perikatan dan sebagainya. Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa pengertian dari perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa tersebut timbulah suatu hubungan antara orang-orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara orang-orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang dibuat secara tertulis ataupun lisan.¹²

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian yang diadakan dan telah sepakat tentang objek perjanjian atau sesuatu hal yang harus dilaksanakan dinamakan prestasi,¹³ prestasi ini dapat berupa menyerahkan suatu barang, melakukan suatu perbuatan, dan tidak melakukan suatu perbuatan. Dalam perjanjian kerja, maka prestasi yang dimaksud adalah kewajiban dari pekerja untuk melakukan pekerjaan dan kewajiban dari pengusaha untuk membayar upah.¹⁴

Adapun mengenai perjanjian sendiri secara umum diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dimana dalam ketentuan tersebut diatur bahwa sahnya suatu perjanjian perlu memenuhi empat syarat diantaranya: kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu pokok persoalan tertentu (objek yang diperjanjikan), dan suatu sebab yang tidak terlarang. Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut dapat dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan perjanjian tersebut mengikat layaknya sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.¹⁵

¹⁰ Wiwik Afifah, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*, 14 (2018), 54.

¹¹ Dony Setiawan Putra, 'PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA RUMAH SAKIT SEBAGAI PERSEROAN TERBATAS DALAM KASUS JUAL BELI MANUSIA', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v2i2.2183>>.

¹² Israbeta Putrisani, 'ANALISIS PENGALIHAN KREDIT PEMILIKAN RUMAH DI BAWAH TANGAN', *Mimbar Keadilan*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1778>>.

¹³ Yuliana Yuli W, Sulastri, and Dwi Aryanti R, 'Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)', *Jurnal Yuridis*, 5.2 (2018), 186-209 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35586/.v5i2.767>>.

¹⁴ Nur Aksin, 'Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 1.2 (2018), 72-74 <<https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>>.

¹⁵ Donny Sigit Pamungkas, 'Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13 (2018), 243-55 <<https://doi.org/10.30996/-dih.v0i0.1586>>.

Berdasarkan Pasal 1319 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, yaitu perjanjian yang oleh undang-undang diberi suatu nama khusus atau perjanjian bernama dan perjanjian yang dalam undang-undang tidak dikenal dengan suatu nama tertentu atau perjanjian tidak bernama. Dengan demikian, perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai perjanjian bernama, karena undang-undang telah memberikan suatu nama khusus terhadap perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dikembangkan sebagai salah satu varian dari perjanjian, saat ini telah memiliki pengaturan yang bersifat *sui generis* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mana dalam Pasal 1 angka 14 undang-undang *a quo* disebutkan bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.¹⁶ Ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berlaku pula untuk perjanjian kerja, sepanjang undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja tidak memberikan suatu pengaturan tersendiri yang menyimpang dari ketentuan umum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sehingga berlaku asas *lex specialis derogat legi generali*.

Pengaturan mengenai perjanjian kerja sendiri telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, maka beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengalami perubahan. Namun demikian, aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja tidak mengalami perubahan, sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja wajib memenuhi setidaknya empat dasar diantaranya kesepakatan kedua belah pihak; kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak terpenuhinya syarat pada poin a dan b dapat menyebabkan perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan, dan tidak terpenuhinya syarat pada poin c dan d menyebabkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.¹⁷ Dengan merujuk pada ketentuan tersebut, maka syarat sahnya perjanjian secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki kemiripan dengan syarat sahnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan, hanya saja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, objek yang diperjanjikan telah ditentukan secara lebih spesifik yaitu berupa adanya pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibedakan menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar antara perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah terletak pada jangka waktunya, perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk

¹⁶ Ayunita Nur Rohanawati, 'Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi', *Jurnal Yudisial*, 11.3 (2018), 267-89 <<http://dx.doi.org/10.29123/jy.-v11i3.307>>.

¹⁷ Ivena A. K. Tapan, 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2 (2019), 20-27.

jangka waktu tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁸ Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan-perubahan pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu pasca diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

a. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja, dimana untuk pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama. Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan pemerintah tersebut, pengaturan mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dibedakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, dapat dilaksanakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang terdiri dari pekerjaan yang sekali selesai dan pekerjaan yang sementara sifatnya, dapat dilaksanakan dengan jangka waktu yang didasarkan atas kesepakatan para pihak. Sedangkan, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian dengan jangka waktu maksimal tidak boleh melebihi 3 (tiga) bulan berturut-turut.

¹⁸ Ony Rosifany, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Legalitas*, 4.2 (2020), 36-53 <<https://doi.org/10.31293/lg.v4i2.4462>>.

b. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Perjanjian kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Pada dasarnya, perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, sehingga apabila di kemudian hari terjadi perselisihan maka akan sangat membantu proses pembuktian. Konsekuensi atas perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis, menyebabkan perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, konsekuensi hukum tersebut tidak dikenal lagi di dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja tetap mensyaratkan agar perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis, akan tetapi konsekuensi hukum atas tidak dipenuhinya syarat tersebut adalah tidak ada.

c. Akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan

Dalam Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan untuk mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila ditemui suatu perjanjian kerja waktu tertentu yang mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum. Ketentuan ini kemudian mengalami penegasan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan kerja, tidak hanya masa percobaan kerja tersebut batal demi hukum, namun juga masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya perjanjian kerja.

d. Penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu, diantaranya pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Jenis-jenis pekerjaan tersebut, dalam Undang-Undang Cipta Kerja kemudian ditambahkan satu jenis, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Dalam penjelasan Undang-Undang Cipta Kerja, yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Artinya dengan ditambahkannya satu kriteria baru untuk perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, maka selama pekerjaan yang dimaksud tidak bersifat terus-menerus dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan, dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu.

e. Perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian,

hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Sedangkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang kemudian diatur lebih rinci dalam PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu berbeda tergantung pada jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang digunakan. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu, perpanjangan dapat dilakukan beberapa kali dengan jumlah yang tidak dibatasi, namun waktu maksimal antara dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu dengan seluruh perpanjangan adalah tidak boleh melebihi 5 (lima) tahun. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan sampai selesainya pekerjaan tersebut, namun untuk berapa lama waktu maksimalnya tidak ditentukan. Kemudian, untuk perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diatur mengenai perpanjangan karena menggunakan model perjanjian kerja harian.

f. Uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak terdapat aturan mengenai kompensasi ketika berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Kemudian dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

Implementasi Dan Permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu harus didasarkan atas suatu jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengaturan tentang perjanjian kerja waktu tertentu untuk memberikan pilihan kepada pengusaha, suatu bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan untuk pekerjaan yang bersifat terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha tidak harus mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya bersifat terbatas.¹⁹

Sebelum diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bentuk tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Maksud dari perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak termasuk kepastian mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pengusaha. Hal ini juga dimaksudkan agar apabila terjadi perselisihan di kemudian hari, maka perjanjian kerja yang dibuat tertulis tersebut akan dapat digunakan dalam membantu proses

¹⁹ Ngatiran, 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2 (2018), 501-18 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i2.y2018.2335>>.

pembuktian.²⁰ Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemui perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tanpa adanya perjanjian tertulis, perjanjian kerja dilakukan secara lisan hanya atas dasar kepercayaan. Salah satu faktor yang menyebabkan hal ini adalah ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena faktor kelaziman.²¹ Hal ini tentu sangat berisiko, mengingat berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat secara tertulis maka secara hukum dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Artinya perjanjian tersebut menjadi tidak dibatasi waktu penyelesaiannya, dan pada saat pemutusan hubungan kerja, pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar kompensasi berupa pesangon, penghargaan masa kerja, ataupun hak-hak lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang didasarkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain daripada permasalahan tersebut, terdapat juga beberapa permasalahan lain terkait implementasi perjanjian kerja waktu tidak tertentu di Indonesia sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, diantaranya:

a. Pelanggaran mengenai jenis pekerjaan dan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Akan tetapi dalam implementasinya, tidak jarang perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan waktu pelaksanaan pekerjaannya melebihi dari batas waktu yang ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tjk dan Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby.²² Dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tjk, Majelis Hakim dalam perkara tersebut berpendapat bahwa hubungan kerja antara penggugat (pekerja) dengan tergugat (pengusaha) yang diikat dengan sistem perjanjian kontrak kerja karyawan menurut hukum tidak memenuhi syarat karena perjanjian kerjanya sudah lebih dari 3 (tiga) tahun dan pembaruan perjanjian kerja yang lama kepada perjanjian kerja yang baru tidak melalui masa tenggang waktu atau jeda selama 30 (tiga puluh) hari dan terbukti hubungan kerja antara penggugat (pekerja) dengan tergugat (pengusaha) berlangsung secara terus-

²⁰ R A Aisyah Putri Permatasari, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung', *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*, Februari (2018), 110-26 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>>.

²¹ Falentino Tampongongoy, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', *Jurnal Lex Privatum*, 1.1 (2013), 146-58.

²² 'ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM PERJANJIAN', *USU LAW JOURNAL*, 2017.

menerus, sehingga secara hukum perjanjian tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Sedangkan dalam Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, terbukti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara para penggugat (para pekerja) dengan tergugat (pengusaha) adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan merupakan bagian dari proses produksi, sehingga Majelis Hakim dalam perkara tersebut menyatakan bahwa demi hukum perjanjian tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

b. Perpanjangan atau pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu secara diam-diam

Terhadap perjanjian kerja waktu tertentu dimungkinkan untuk dilakukan perpanjangan ataupun pembaruan ketika perjanjian kerja tersebut selesai. Namun demikian, untuk perpanjangan perjanjian kerja hanya dapat dilakukan satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun, selain itu apabila akan dilakukan perpanjangan maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir, pengusaha wajib memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Sedangkan apabila pengusaha ingin mengadakan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, maka pembaruan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, dan pembaruan itupun hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila perpanjangan perjanjian disepakati oleh pihak pekerja dan pengusaha maka hal tersebut tidak menjadi masalah, namun jika perpanjangan perjanjian dilakukan secara diam-diam, seperti halnya hubungan kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama, maka hal ini menjadi suatu permasalahan. Perpanjangan perjanjian mensyaratkan adanya pemberitahuan secara tertulis paling lambat tujuh hari sebelum jangka waktu perjanjian kerja yang lama berakhir, sedangkan untuk dilakukan pembaruan perjanjian kerja harus ada tenggang waktu tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir. Tidak terpenuhinya syarat-syarat tersebut membuat perjanjian kerja secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam praktik juga tidak jarang ditemui bahwa dalam hal dilakukan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja tidak pernah diberhentikan selama tiga puluh hari setelah perjanjian kerja berakhir.²³ Salah satu contoh pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat masa tenggang tiga puluh hari adalah perkara yang diputus dalam Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tjk.

c. Tidak adanya kompensasi pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai hak berupa kompensasi setelah perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan menimbulkan dampak kerugian pada pengusaha, karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja tersebut.²⁴ Hal ini berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dimana dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan uang pesangon, dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Sehingga

²³ Fithriatus Shalihah, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1 (2016), 70-100.

²⁴ Ahmad Jaya Kusuma, Edith Ratna M. S., and Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Notarius*, 13.1 (2020), 193-208.

dalam hal pekerja yang menjalani hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu, walaupun pekerja tersebut telah lama bekerja, hal tersebut tidak akan mempengaruhi ataupun membuatnya mendapatkan kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut diatas ditemui dalam implementasi atau tataran praktik terkait perjanjian kerja waktu tertentu sebelum Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan, permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja telah dijawab dengan ditambahkannya Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Selanjutnya dalam PP No. 35 Tahun 2021, diatur bahwa kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan. Dengan ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan kompensasi sejumlah 1 (satu) bulan upah, dimana apabila perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan selama kurang atau lebih dari 12 (dua belas) bulan maka kompensasi diberikan secara proporsional.

Namun demikian, Undang-Undang Cipta Kerja tidak menjawab persoalan terkait permasalahan mengenai perjanjian kerja yang tidak dibuat secara tertulis, pelanggaran jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, serta perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga pasca diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa masalah baru terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang patut untuk menjadi perhatian, permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya:

- a. Tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai jangka waktu maksimal suatu perjanjian dapat dilaksanakan, akan tetapi untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan, lamanya maksimal perjanjian tersebut dapat dilaksanakan tidak ditentukan secara spesifik. Dalam peraturan pemerintah tersebut hanya diatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan dapat dilakukan dalam jangka waktu atas dasar kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam perjanjian dan disesuaikan dengan lama waktu selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini menimbulkan pertanyaan terhadap proyek-proyek yang memakan waktu selama bertahun-tahun, dengan demikian perjanjian kerja waktu tertentu juga akan dilakukan untuk jangka waktu yang lama selama bertahun-tahun mengikuti lamanya penyelesaian proyek tersebut. Belum lagi, terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini juga dimungkinkan dilakukannya perpanjangan dengan batas waktu yang tidak ditentukan pula, dengan berpatokan pada selesainya pekerjaan tersebut. Hal ini semakin menimbulkan ketidakpastian hukum mengenai lama waktu maksimal yang dapat dilakukan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu jenis ini.

- b. Tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis secara hukum menjadi perjanjian kerja

waktu tidak tertentu. Namun, aturan tersebut dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hal ini menyebabkan tidak adanya konsekuensi hukum apapun apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis. Undang-Undang Cipta Kerja hanya mewajibkan perjanjian kerja waktu tertentu untuk dibuat secara tertulis tanpa adanya sanksi/konsekuensi hukum apapun apabila kewajiban tersebut dilanggar. Hal ini dapat menyebabkan timbulnya praktik-praktik pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa adanya perjanjian dalam bentuk tertulisnya, sehingga akan mengurangi kepastian hukum dan mempersulit pembuktian tentang adanya hubungan kerja waktu tertentu antara pekerja dengan pengusaha.

- c. Tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu. Perpanjangan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk paling lama satu tahun, sedangkan pembaruan dapat dilakukan maksimal satu kali untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Namun untuk pembaruan perjanjian, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Ketentuan ini kemudian tidak ditemukan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, hanya saja dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengatur mengenai perpanjangan perjanjian untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun demikian, peraturan pemerintah tersebut tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Tidak adanya ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata perpanjangannya tidak diperpanjang. Demikian pula sebaliknya, ketika pekerja merasa perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu akan diperpanjang. Hal ini mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi mengenai kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Terhadap permasalahan-permasalahan tersebut, sudah sepatutnya untuk menjadi perhatian pemerintah untuk dibuatkan pengaturannya. Hal ini guna memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin kelangsungan sistem hubungan kerja yang harmonis.²⁵

Kesimpulan

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan terkait dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perubahan-perubahan tersebut mencakup diantaranya: perubahan batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, diadakannya akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan apabila dalam

²⁵ Abdul Azis, Aan Handriani, and Herlina Basri, 'Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan', *Surya Kencana Satu*, 10.01 (2019), 59-74 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v10i1.3175>>.

suatu perjanjian kerja waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan, penambahan jenis pekerjaan yang dapat diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berupa pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, ditiadakannya ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu, serta penambahan ketentuan bahwa pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir.

Undang-Undang Cipta Kerja telah memberikan jawaban atas permasalahan mengenai kompensasi saat berakhirnya hubungan kerja dengan ditambahkannya Pasal 61A. Dimana dalam pasal tersebut mengatur bahwa ketika perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang besarnya disesuaikan dengan masa kerja pekerja yang bersangkutan. Akan tetapi, pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya: tidak terdapat batasan mengenai jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tidak tertulis, dan tidak adanya pengaturan tentang pemberitahuan dari pengusaha terkait perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu.

Daftar Pustaka

- Afifah, Wiwik, 'Eksistensi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Rumah Tangga Di Indonesia', *Jurnal Hukum DiH Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945*, 14 (2018), 54
- Aksin, Nur, 'Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Dalam Islam)', *Jurnal Meta Yuridis*, 1.2 (2018), 72-74 <<https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>>
- 'ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM PERJANJIAN', *USU LAW JOURNAL*, 2017
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri, 'Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan', *Surya Kencana Satu*, 10.01 (2019), 59-74 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/jdmhkdmmhk.v10i1.3175>>
- Ismail, Najmi, and Moch. Zainuddin, 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3 (2018), 166-82 <<https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20494>>
- Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna M. S., and Irawati, 'Kedudukan Hukum Pekerja PKWT Yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Jurnal Notarius*, 13.1 (2020), 193-208
- Matompo, Osgar Sahim, and Wafda Vivid Izziyana, 'Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja', *Rechtstaat Nieuw*, 5.1 (2020), 22-29
- Michael, Tomy, 'Nama Samaran Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Sistem Perbukuan', *Jurnal AKRAB JUARA*, Volume 3 N.Yayasan Akrab Pekanbaru
- Ngatiran, 'Tertundanya Pengangkatan Karyawan Tidak Tetap Menjadi Karyawan Tetap Pada Institut Kesenian Jakarta', *Jurnal Surya Kencana Dua*, 5.2 (2018), 501-18 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/SKD.v5i2.y2018.2335>>
- Pamungkas, Donny Sigit, 'Keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama Bagi Pekerja Yang Tidak Menjadi Anggota Serikat Pekerja', *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 13 (2018), 243-55 <<https://doi.org/10.30996/dih.v0i0.1586>>

- Permatasari, R A Aisyah Putri, 'PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK YANG DI PHK SAAT MASA KONTRAK SEDANG BERLANGSUNG', *Mimbar Keadilan*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>>
- Prabowo, Adhi Setyo, Andhika Nugraha Triputra, and Yoyok Junaidi, 'Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia', *Jurnal Pamator*, 13.1 (2020), 1-6 <<https://doi.org/https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.6923>>
- Putra, Dony Setiawan, 'PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA RUMAH SAKIT SEBAGAI PERSEROAN TERBATAS DALAM KASUS JUAL BELI MANUSIA', *Jurnal Hukum Magnum Opus*, 2019 <<https://doi.org/10.30996/jhmo.v2i2.2183>>
- Putrisani, Israbeta, 'ANALISIS PENGALIHAN KREDIT PEMILIKAN RUMAH DI BAWAH TANGAN', *Mimbar Keadilan*, 2018 <<https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1778>>
- Rohanawati, Ayunita Nur, 'Kesetaraan Dalam Perjanjian Kerja Dan Ambiguitas Pertimbangan Hukum Mahkamah Konstitusi', *Jurnal Yudisial*, 11.3 (2018), 267-89 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29123/jy.v11i3.307>>
- Rosifany, Ony, 'Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan', *Legalitas*, 4.2 (2020), 36-53 <<https://doi.org/10.31293/lg.v4i2.4462>>
- Shalihah, Fithriatus, 'Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia', *Jurnal Selat*, 4.1 (2016), 70-100
- Statistik, Badan Pusat, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2019* (Jakarta, 2019)
- Suhartoyo, 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law & Governance Journal*, 2.2 (2019), 326-36 <<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/alj.v2i2.326-336>>
- Tampongangoy, Falentino, 'Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia', *Jurnal Lex Privatum*, 1.1 (2013), 146-58
- Tapan, Ivena A. K., 'Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan', *Lex Privatum*, 7.2 (2019), 20-27
- Tribunnews.com, 'Ketok Palu, RUU Cipta Kerja Disahkan, 7 Poin Ini Jadi Alasan Buruh Tolak Keras Omnibus Law', 2020
- W, Yuliana Yuli, Sulastri, and Dwi Aryanti R, 'Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (PT)', *Jurnal Yuridis*, 5.2 (2018), 186-209 <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35586/.v5i2.767>>
- Wijayanto, Hendra, and Samsul Ode, 'Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan ADMINISTRATIO*, 10.1 (2019), 1-8 <<https://doi.org/https://doi.org/10.23960/administratio.v10i1.82>>