

KAJIAN TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA KONTRAK WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

¹Nurul Listiyani, ²Rakhmat Nopliardy, ³Ibelashry Justiceka

¹Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

²Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

³Fakultas Hukum Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: nurullistiyani5@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perubahan materi muatan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta konsep perlindungan terhadap PKWT pasca berlakunya UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang ditinjau secara normatif. Melalui Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021) yang merupakan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja dikualifikasi dalam dua jenis yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut. Melalui penelitian hukum normatif yang mengkaji materi muatan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, maka hasil penelitian diproyeksikan menjadi masukan kepada pemerintah agar mampu meramu regulasi yang memberikan perlindungan hukum kepada pemberi kerja dan pekerja.

Kata Kunci : *Pekerja Kontrak Waktu Tertentu; perubahan aturan; ketidakpastian; perlindungan Kerja.*

PENDAHULUAN

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. (Adhi Setyo Prabowo, 2020)

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) mengatur bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja sendiri dikualifikasikan dalam dua jenis yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 UU Cipta Kerja, yakni 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 sebagai berikut :

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sementara itu, PKWTT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014 sepanjang frasa ”demi hukum”, bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat :

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya UU Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Ditinjau dari Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

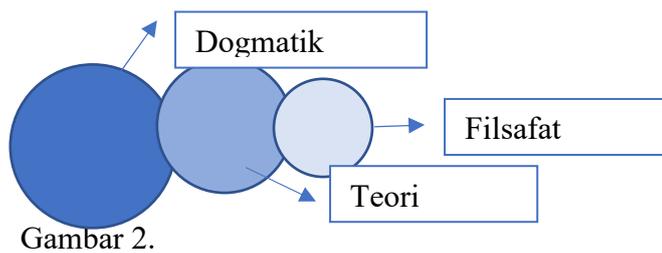
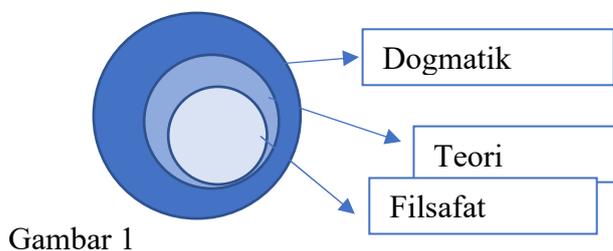
Ketidaksinkronan antara regulasi yang mengatur hak untuk mendapatkan jaminan terhadap perlindungan keselamatan kerja PKWT, menimbulkan kekaburan terhadap aspek perlindungan hukum. Hal ini menjadi dasar keurgensian penelitian yang akan dilakukan oleh tim peneliti untuk mengkaji perubahan pengaturan dan memahami konsep perlindungan hukum bagi PKWT pasca berlakunya UU Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normative, (Marzuki, 2005) dengan pendekatan undang-undang (*Statute Approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), Pendekatan historis (*historical approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Tetapi dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian berbasis undang-undang (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), Pendekatan Filsafat (*Philosophy Approach*), dan Pendekatan historis (*historical approach*).

Bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja.

Setelah bahan hukum terkumpul dengan metode yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti akan mengelola dan menganalisis bahan hukum tersebut dengan menggunakan cara berfikir “*Order of logic*”, yang mengembangkan pola pikir berdasarkan gambar berikut, dimana satu lapisan dengan lapisan lainnya saling merefleksikan, tidak terpisahkan dan menjadi satu kesatuan (integral atau holistik), di mana analisis permasalahan akan bergerak dari analisis yang paling mendasar dan hakiki kepada analisis yang bersifat materiil. (Susanto, 2007)



Selanjutnya peneliti akan membuat kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang merupakan jawaban dari hasil analisis terhadap UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

HASIL PENELITIAN

A. Perubahan Pengaturan PKWT Dalam UU Cipta Kerja

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. (Tapan, 2019)

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.

Perubahan-perubahan pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu pasca diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut: (Santosa, 2021)

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. (Rosifany, 2020)

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 ditambahkan 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.

B. Ketidakpastian Hukum Perlindungan PKWT Dalam UU Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Penutusan Hubungan Kerja merupakan peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yang secara khusus mengatur PKWT. Berdasarkan Pasal 4 dan 5 PP 35/2021, PKWT dapat diklasifikasikan menjadi 3 jenis yakni :

1. PKWT berdasarkan jangka waktu, dibuat untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama (paling lama lima tahun), pekerjaan yang bersifat musiman yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau

cuaca atau kondisi tertentu, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dibuat untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.
3. PKWT yang dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah Pekerja/Buruh berdasarkan kehadiran. PKWT dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja harian.

PKWT untuk Jangka waktu berdasarkan PP 35/2021 perjanjian kerja paling lama 5 (lima) tahun. dapat dilakukan perpanjangan PKWT berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja dengan jangka waktu tidak lebih dari 5 Tahun. PP 35/2021 tidak mengatur akibat hukum apabila kontrak lebih dari 5 Tahun. Sementara PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan perpanjangan hingga pekerjaan tersebut selesai (tanpa batas waktu).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk pemenuhan hak dilindungi oleh negara dan tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap pekerja juga diberikan oleh negara pada Pasal 29D Ayat (1) dan Ayat (2) UUD NRI yang menyatakan bahwa :

- (1) “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan,serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha” (Triyono 2014).

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. (Zainuddin, 2018).

Merujuk pada karakteristik dari PKWT yang pada dasarnya adalah merupakan kontrak yang bersifat sementara, terdapat potensi untuk terjadinya pengakhiran terlebih dahulu

terhadap PKWT tersebut sebelum masa berlakunya habis, baik yang diinisiasi oleh Pemberi Kerja, ataupun diinisiasi oleh Pekerja.

Untuk mengurangi potensi pengakhiran dini terhadap PKWT tersebut, di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan diatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT, diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja tersebut hingga batas waktu berakhirnya PKWT. Adanya ketentuan tersebut, sedikit banyak membuat para pihak sedikit berpikir ulang sebelum melakukan pengakhiran dini terhadap PKWT, mengingat terdapat sanksi berupa denda yang harus dibayarkan oleh pihak yang mengakhiri tersebut.

Namun demikian, ketentuan tersebut diubah di dalam UU Nomor PP No. 35/2021, bahwa Pemberi Kerja diwajibkan untuk memberikan uang kompensasi kepada Pekerja yang hubungan kerjanya berakhir berdasarkan PKWT. Lebih lanjut, kewajiban mengenai pemberian kompensasi berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) PP No. 35/2021 tersebut dipertajam di dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 yang mengatur bahwa Pemberi Kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi kepada Pekerja, tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi pengakhiran dini atas hubungan kerja tersebut.

Ketentuan di dalam Pasal 17 PP No. 35/2021 menyebutkan '*Dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan di dalam PKWT...*', sehingga inisiator pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT tersebut dapat berasal dari Pemberi Kerja maupun Pekerja itu sendiri. Lebih lanjut, di dalam frasa '*Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Ayat (1)...*' kewajiban pembayaran kompensasi berada pada pihak Pemberi Kerja saja, tanpa memandang siapa pihak yang menginisiasi pengakhiran hubungan kerja tersebut. Padahal di dalam ketentuan UU Ketenagakerjaan, kewajiban pembayaran kompensasi berada pada pihak yang menginisiasi pengakhiran hubungan kerja sehingga menciptakan suatu keseimbangan dalam hubungan hukum di antara para pihak.

Lebih lanjut lagi, Pasal 15 Ayat (1) jo. 17 PP No. 35/2021 tersebut tidak hanya mengubah ketentuan mengenai pemberian kompensasi di dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, melainkan juga bersifat kontradiktif dengan ketentuan yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut mengingat bahwa ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, bukan termasuk ketentuan yang dicabut berdasarkan UU Cipta Kerja. Sehingga, dari perspektif yuridis, seharusnya ketentuan di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT diwajibkan

untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah Pekerja hingga batas waktu berakhirnya PKWT, masih berlaku.

Dalam hal ini, keberlakuan Pasal 15 Ayat (1) jo. Pasal 17 PP No. 35/2021 tersebut berpotensi menyebabkan kekisruhan. Mengingat bahwa sangat mungkin terjadi pertentangan dan perdebatan mengenai pembayaran kompensasi dan pembayaran ganti rugi, terutama apabila pihak Pekerja yang terlebih dahulu menginisiasi pengakhiran hubungan kerja. Apakah pihak Pekerja berkewajiban membayar ganti rugi sebagaimana diatur di dalam Pasal 62 UU Ketenagakerjaan? Atau justru pihak Pekerja memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Ayat (1) jo. Pasal 17 PP No. 35/2021?

Selain itu, merujuk pada tata urutan peraturan perundang-undangan, ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut, hanya dapat dicabut dengan menggunakan undang-undang juga. Sehingga, keberlakuan PP No. 35/2021, yang secara tata urutan berada di bawah undang-undang, tidak dapat membatalkan keberlakuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tersebut. Lagipula, dengan menggunakan adagium '*lex superiori derogat legi inferiori*', atau undang-undang yang kedudukannya lebih tinggi mengesampingkan keberlakuan undang-undang yang lebih rendah, maka ketentuan mengenai pembayaran ganti rugi yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan, seharusnya mengesampingkan ketentuan PP No. 35/2021 tersebut.

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, ditiadakannya akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan apabila dalam 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.

REFERENSI

- Adhi Setyo Prabowo, A. N. T. a. Y. J., 2020. Politik Hukum Omnibus Law Di Indonesia'. *Jurnal Pamator*, 13(1), pp. 1-6.
- Izziyana, O. S. M. a. W. V., 2020. Konsep Omnibus Law Dan Permasalahan RUU Cipta Kerja'. *Rechtstaat Nieuw*, 5(1), pp. 22-29.
- Marzuki, P. M., 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Rosifany, O., 2020. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Menurut Ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan'. *Legalitas*, 4(2), pp. 36-53.
- Rys, V., *Merumuskan Ulang Jaminan Sosial: Kembali ke Prinsip-Prinsip Dasar*. Jakarta, Alfabet. 2011
- Santosa, D. G. G., 2021. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi Dan Permasalahannya. *Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), pp. 178-191.
- Susanto, A. F., 2007. *Hukum dari Cosilence Menuju Pargadigma Hukum Konstruksi Transgresif*. Bandung, Refika Aditama.
- Tapan, I. A. K., 2019. Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Pekerja/Buruh Dengan Pengusaha Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 7(2), pp. 20-27.
- Zainuddin, N. I. a. M., 2018. Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), pp. 82-166.