



Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Karladian Putri¹, Fauziyah² dan Lutfian Ubaidillah³

- 1 Universitas Muhammadiyah Jember; putrikarladian@gmail.com
- 2 Universitas Muhammadiyah Jember; fauziyah@unmuhjember.ac.id
- 3 Universitas Muhammadiyah Jember; lutfian.ubaidillah17@gmail.com

Abstrak: Perjanjian sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya. Indonesia sebagai Negara hukum, tercermin setiap perilaku masyarakat berdasarkan hukum positif di Indonesia. Perjanjian kerja dapat berakhir karena hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku. Hal ini telah disepakati dan ditandatangani tidak dapat ditarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak. Selain itu, berlaku pula dalam sektor ekonomi (bisnis) khususnya para pelaku yang terkait dalam perjanjian di suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui interpretasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan dalam aturan PKWT dengan jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun telah dihapus dan akan diganti pekerja PKWT tidak lebih 5 (lima) tahun. Hal ini sudah termasuk masa perpanjangan sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah. Apabila pekerja PKWT melebihi jangka waktu yang telah ditentukan, maka demi hukum akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

DOI:

<https://doi.org/10.47134/lawstudies.v1i1.1949>

*Correspondensi: Karladian Putri,
Fauziyah dan Lutfian Ubaidillah
Email: putrikarladian@gmail.com,
fauziyah@unmuhjember.ac.id,
lutfian.ubaidillah17@gmail.com

Received: 02-09-2023
Accepted: 16-10-2023
Published: 25-11-2023



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Keywords: Perjanjian, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Abstract: Agreement as law for the parties who make it. Indonesia as a rule of law country, reflects every behavior of society based on positive law in Indonesia. The work agreement can be terminated because the rights and obligations between the entrepreneur and the worker or laborer must not conflict with company regulations, collective work agreements and other applicable laws and regulations. This has been agreed and signed and cannot be withdrawn or changed except with the agreement of the parties. Apart from that, this also applies in the economic (business) sector, especially for actors involved in agreements with a company. This research aims to find out the interpretation of the Certain Time Work Agreement (PKWT) based on Article 8 Paragraph (1) of Government Regulation Number 35 of 2021 concerning certain time work agreements, outsourcing, work time and rest time, and termination of employment relations. This research uses juridical-normative legal research. The research results show that the PKWT regulations with a maximum period of 3 (three) years have been removed and PKWT workers will be replaced for no more than 5 (five) years. This includes the extension period as regulated in Government Regulations. If a PKWT worker exceeds the specified time period, then by law it will change to an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT).

Keywords: Agreements, Government Regulations, Specific Time Work Agreements

Pendahuluan

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau yang biasa disebut UUD NRI 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum. Sebagai negara yang menganut prinsip negara hukum, maka negara menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan bagi kehidupan masyarakatnya. Hal ini berlaku pula dengan pelaku ekonomi (bisnis) terutama sektor formal maupun informal, khususnya para pelaku yang terkait dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan (Vito, 2020). Perusahaan wajib memperhatikan hal-hal yang telah diatur dalam Peraturan Peundang-undangan yang berlaku untuk memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang ada, maka sejak awal proses pendaftaran calon tenaga kerja diberi kesempatan untuk memahami dan mempelajari bagaimana proses pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut (Schultz, 2019). Tenaga kerja atau buruh sangat diharapkan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan benar sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Untuk melindungi pekerja dari permasalahan antar buruh yang kompleks, maka Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau yang biasa disebut UU Ketenagakerjaan, namun perlindungan tersebut hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat perjanjian (Martinez, 2019).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh H.R. Daeng Naja bahwa itikad baik mengandung pemahaman bahwa para pihak tidak hanya terikat oleh ketentuan yang ada dalam perjanjian dan undang-undang, tetapi juga terikat oleh itikad baik dalam Pasal 1338 Ayat (3) KUH Perdata. Itikad baik berarti bahwa kedua belah pihak harus berlaku terhadap yang lain berdasarkan kepatutan diantara orang-orang yang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa akal-akalan, dan tidak hanya melihat kepentingan diri sendiri, tetapi juga kepentingan orang lain (Kusmiati, 2016). Pada umumnya perjanjian tidak terkait pada suatu bentuk tertentu, dapat dilaksanakan secara lisan dan dibuat secara tertulis.

Bentuk perjanjian tertulis dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila terjadi sengketa dikemudian hari dimana undang-undang memberikan bentuk terhadap beberapa perjanjian tertentu, dengan demikian apabila bentuk tersebut tidak diikuti, maka perjanjian yang dibuat tidaklah sah (Caldeira, 2018). Perjanjian menimbulkan suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan, dengan demikian perjanjian merupakan sumber dari perikatan yang terpenting disamping Undang-Undang. Beberapa definisi perjanjian yang dikemukakan oleh para sarjana hukum ternyata belum terdapat keseragaman mengenai definisi perjanjian. Faktor objektif yang paling mungkin adalah bersandar kepada itikad baik yang mengalami banyak perkembangan (Anderson, 2020). Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh H.R. Daeng Naja bahwa itikad baik mengandung pemahaman bahwa para pihak tidak hanya terikat oleh ketentuan yang ada dalam perjanjian dan undang-undang, tetapi juga terikat oleh itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Itikad baik berarti bahwa kedua belah pihak harus berlaku terhadap yang lain berdasarkan kepatutan diantara orang-orang yang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa akal-akalan, dan tidak hanya melihat kepentingan diri sendiri, tetapi juga kepentingan orang lain (Abdulhasan, 2019). Apabila dalam PKWT tetap menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dimaksud ada masa percobaannya, maka perjanjian tersebut

dianggap tidak ada (batal demi hukum) serta terhadap pelanggaran ketentuan yang bersifat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang biasa disebut PKWTT.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan (Najmi Ismal, 2018). Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban 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.

Adapun yang dimaksud dengan prestasi dalam suatu perjanjian atas segala suatu hak yang wajib dipenuhi atau dilaksanakan oleh seorang debitur dalam suatu perjanjian (Grumbach, 2021). Menurut Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Jadi, pelaksanaan perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Kelalaian melakukan prestasi (wanprestasi) menimbulkan akibat hukum bagi debitur setelah diberikan tenggang waktu, yaitu debitur harus membayar ganti kerugian kepada kreditur jika tenggang waktu yang diberikan oleh kreditur tersebut tidak juga dapat dicapai oleh debitur untuk melaksanakan prestasinya (Marbun, 2015).

Saat ini regulasi terkait sistem kerja kontrak atau PKWT diatur dalam Pasal 57 sampai dengan 59 dan ketentuan umum terkait pelaksanaan PKWT secara spesipik dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk selanjutnya disebut Kepmenakertras (Santos, 2020). Dalam pelaksanaan sistem kerja kontrak menjadi permasalahan baru, seringkali terjadi permasalahan dan penyimpangan dalam hal pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi para buruh ataupun pekerja. Menurut Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertras disebutkan bahwa "PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun". Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu hanya untuk 3 tahun, jika lebih dari 3 tahun maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan menurut Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun." Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu maksimal 5 tahun, jika melebihi batas yang telah ditentukan maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT. Bertitik tolak pada latar belakang pemikiran di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisis Yuridis Pasal 8 Ayat (1) Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja".

Metode

Penelitian ilmiah membutuhkan suatu metode penelitian yang tepat, sehingga dapat memberikan hasil yang ilmiah. Metode penelitian yang akan di gunakan oleh penulis bertujuan untuk memberikan sebuah hasil penelitian yang bersifat ilmiah agar suatu analisis yang di lakukan terhadap obyek studi dapat di lakukan secara benar dan tepat serta dapat di pertanggung jawabkan secara hukum maupun secara ilmiah (Zimmer, 2021). Berdasarkan penelitian hukum yang dilakukan memiliki beberapa pendekatan yang mana pendekatan tersebut akan membantu penelitian dalam memperoleh informasi mengenai permasalahan yang diperoleh dengan apa yang terjadi dan dicari jawabannya melalui pendekatan tersebut (Muhaimin, 2020).

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian skripsi ini adalah suatu metode yang bersifat terarah dan sistematis yang digunakan untuk mencari, menemukan sebuah permasalahan serta menjalankan sebuah prosedur yang benar dan tepat sebab nilai ilmiah yang terdapat dalam skripsi yang di buat oleh penulis ini tidak lepas dari sebuah metode penelitian. Teknik pengambilan bahan hukum yaitu berupa Perundang-Undangan atau studi yang mengulas dari suatu karya tulis, baik melalui jurnal-jurnal, buku-buku, atau dari laporan penelitian serta bahan lainnya yang berkaitan. Dalam penulisan ini menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer, bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, n.d.; Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, n.d.; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, n.d.; Undang-Undang Dasar Tahun 1945, n.d.; Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, n.d.). Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang terdiri atas publikasi-publikasi tentang hukum yang bukan berasal dari dokumen-dokumen resmi, adapun bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Jurnal ilmiah, buku-buku, skripsi, dan Thesis. Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.

Sifat dari penelitian ini adalah deskriptif, sehubungan dengan hal ini maka bahan hukum yang telah diperoleh akan dilakukan secara kualitatif, oleh karena itu dalam penelitian ini tidak akan ditarik kesimpulan secara umum, sehingga gambaran yang diperoleh dari penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif yaitu untuk memperoleh gambaran singkat tentang suatu permasalahan yang berdasarkan atas Perundang-Undangan yang berlaku dan berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan, kemudian menyusunnya secara logis dan sistematis.

Metode penemuan hukum merupakan bentuk penalaran hukum atau interpretasi hakim terkait dengan suatu putusan hukum yang belum jelas atau belum ada dasar hukumnya (Juanda, 2016). Hakim selain memberikan dasar pertimbangan yang baik dalam putusan

yang dijatuhkannya, juga harus mampu untuk menentukan dasar hukum yang tepat dalam suatu putusan

Hasil dan Pembahasan

Perjanjian kerja merupakan salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil (David-Sela, 2020). Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah. Dalam hukum perdata setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan yang mengatur adanya hal-hal yang dapat mengakibatkan suatu perjanjian kerja batal demi hukum merupakan suatu bentuk perlindungan yang coba diberikan oleh negara dari sudut perundangan (Amalia, 2012).

Perjanjian kerja dapat berakhir karena hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku (Salomon, 2020). Hal ini telah disepakati dan ditandatangani tidak dapat ditarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak. Problematika penegakan hukum bagi pekerja PKWT semakin terlihat, dimana dalam Pasal 59 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ayat (4) menyebutkan, bahwa “pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” dan menurut Pasal 3 Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Ayat (2) menyebutkan, bahwa “PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat paling lama 3 (tiga) tahun). Kedua aturan tersebut mempunyai makna yang sama dengan ketentuan PKWT hanya berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali atau paling lama 3 (tiga) tahun.

Sedangkan menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Ayat (1) menyebutkan, bahwa “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun” disinilah yang membuat peneliti menyanggal mengapa terdapat perbedaan yang signifikan dengan aturan jangka waktu yang berbeda. PKWT didasari dengan selesainya suatu pekerjaan tertentu ialah untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya dan juga mengakomodir pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap (Kale, 2023).

Dengan aturan lama dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 akibat peraturan hukum yang berlaku maka perusahaan yang memberlakukan PKWT melebihi waktu 3 (tiga) tahun wajib mengubah perjanjian kerja menjadi PKWTT, artinya karyawan kontrak

harus diangkat menjadi karyawan tetap. Apabila salah satu pihak dalam hal ini pekerja ataupun perusahaan mengakhiri hubungan kerja dimana masa kontrak belum berakhir, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sesuai dengan perhitungan jangka waktu perjanjian kerja (Strikha, 2023). PKWT itu berakhir secara otomatis apabila jangka waktu yang telah diperjanjikan tersebut jatuh tempo kecuali dalam hal dilakukan perpanjangan kontrak (Rinto Wardana, 2016). Jika sebuah perusahaan memiliki banyak serikat buruh karyawan hanya dapat bergabung dengan salah satu serikat pekerja perusahaan dan menyampaikan pendapatnya. Kebebasan berikut adalah kebebasan untuk menjalankan fungsi, aturan, atau kegiatan administratif (Atmoko, 2022). Sedangkan dalam aturan baru Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai dengan ketentuan jangka waktu serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun kemudian jika pekerjaan tersebut belum dapat terselesaikan, maka jangka waktu PKWT dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai dan tidak ada batas waktu maksimal. Apabila melebihi 5 (lima) tahun tersebut, maka perusahaan wajib mengubah perjanjian kerja karyawan menjadi PKWTT (Micsky, 2022). Dalam Peraturan Pemerintah ini apabila PKWT atau perjanjian kerjanya diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.

Menurut Pasal 58 Ayat (1) dan Ayat (2) PERPPU No. 2 Tahun 2022 terdapat perubahan dan mengubah Pasal 59 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah menegaskan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, karena akan terjadi batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung serta ketentuan pemberian uang kompensasi bagi pekerja atau karyawan kontrak tetap berlaku. Dalam Pasal 4 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dimana dengan PKWT sendiri merupakan pekerjaan yang terbatas, yakni hanya 35 diperuntukan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini hanya berlaku yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan dengan istilah PKWT adalah jenis kontrak pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sifatnya sementara (Messer, 2020).

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwasanya pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan pada musim atau cuaca tertentu atau untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Arti dari penerapan kontrak kerja dalam PKWT untuk seleksi akan menjadi lebih ketat (Novick, 2018). Dengan beginilah karyawan akan bekerja lebih keras supaya dapat berkontribusi untuk memajukan suatu usaha atau bisnis sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sedangkan untuk PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan hingga batas waktu tertentu selesainya pekerjaan. Selain tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Daszczuk, 2020). PKWT pun tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja, apabila tetap melaksanakan masa percobaan tersebut maka batal demi hukum. Ketentuan ini tidak ditemukan dalam UU Cipta Kerja, hanya saja dalam

Peraturan Pemerintah tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan PKWT. Tidak adanya ketentuan terkait pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan Pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain, apabila perjanjiannya tidak diperpanjang. Hal ini dapat mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi terhadap kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalannya.

PKWT memuat identitas perusahaan, identitas karyawan, jabatan dan jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besaran upah dan cara pembayarannya, hak dan kewajiban pengusaha pekerja, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal PKWT dibuat, serta tanda tangan para pihak. Sehingga PKWT wajib dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat secara daring paling lambat 3 hari setelah penandatanganan, atau dicatatkan tertulis paling lama 7 hari setelah penandatanganan. Jika tidak dicatatkan maka konsekwensi hukumnya adalah batal demi hukum sesuai dengan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013.

Interpretasi dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terkait PKWT menggunakan metode Interpretasi Sejarah (Historis), dimana dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa jangka waktu PKWT maksimal 3 (tiga) tahun tidak berlaku lagi, sehingga memiliki aturan baru tidak lebih dari 5 (lima) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Apabila PKWT melebihi jangka waktu yang telah ditentukan, maka batal demi hukum akan berubah menjadi PKWTT.

Simpulan

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Interpretasi Pasal 8 Ayat (1) terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah mempertegas bahwa PKWT dapat dibuat tidak lebih 5 (lima) tahun dengan ketentuan bahwa waktu tersebut sudah termasuk masa perpanjangan. Selain itu pemerintah juga menghapus ketentuan 3 (tiga) tahun dalam PKWT yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Namun hal ini dalam Pasca Undang-Undang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya tidak terdapat batasan terkait jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian PKWT yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis, serta tidak adanya peraturan terkait dengan pemberitahuan dari pengusaha tentang perpanjangan dan pembaruan PKWT. Apabila PKWT dilakukan melebihi waktu 5 (lima) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT dan masa kerja pekerja tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT. Dengan adanya perubahan ini sehingga memiliki makna untuk memberikan peluang atau kesempatan yang lebih luas bagi pekerja PKWT guna melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Disisi lain, adanya jangka waktu pekerjaan dapat memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan pada akhirnya akan tercapai kelangsungan usaha bekerja. Perubahan atas pembatasan waktu atau jangka waktu PKWT

ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi para pihak dalam implementasi PKWT kedepannya.

Daftar Pustaka

- Abdulhasan, Z. (2019). Gait termination on declined compared to level surface; contribution of terminating and trailing limb work in arresting centre of mass velocity. *Medical Engineering and Physics*, 66, 75–83. <https://doi.org/10.1016/j.medengphy.2019.02.013>
- Amalia, N. (2012). *Hukum Perikatan*. Unimal Press.
- Anderson, N. E. (2020). When resuscitation doesn't work: A qualitative study examining ambulance personnel preparation and support for termination of resuscitation and patient death. *International Emergency Nursing*, 49. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100827>
- Atmoko, D. (2022). *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Caldeira, R. (2018). Feasibility study for converting traditional line assembly into work cells for termination of fiber optics cable. *AIP Conference Proceedings*, 1943. <https://doi.org/10.1063/1.5029623>
- Daszczuk, W. B. (2020). Related work on deadlock and termination detection techniques. *Studies in Computational Intelligence*, 817, 17–29. https://doi.org/10.1007/978-3-030-12835-7_2
- David-Sela, T. Ben. (2020). "We can work it out": Working through termination ruptures. *Psychotherapy*, 57(4), 491–496. <https://doi.org/10.1037/pst0000297>
- Grumbach, G. (2021). Virtual Termination amid COVID-19: Strategies for School Social Work Interns and Field Instructors. *Children and Schools*, 43(4), 216–223. <https://doi.org/10.1093/cs/cdab008>
- Juanda, E. (2016). Konstruksi Hukum Dan Metode Interpretasi Hukum. *Jurnal Universitas Galuh*, 4(2).
- Kale, S. (2023). Tuneable work function of titanium carbide ($\text{Ti}_3\text{C}_2\text{T}_x$) by modification in surface termination groups. *Materials Chemistry and Physics*, 306. <https://doi.org/10.1016/j.matchemphys.2023.128052>
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (n.d.).
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. (n.d.).
- Kusmiati, N. I. (2016). Faktor Penyebab Cacat Kehendak Diluar KUHPerdata Dalam Mengisi Kekosongan Hukum. *Jurnal Hukum Litigasi*, 17(1).
- Marbun, S. (2015). Perbedaan Antara Wanprestasi Dan Delik Penipuan Dalam Hukum Perjanjian. *USU Law Journal*, 3(2).
- Martinez, M. C. (2019). Work Ability as Determinant of Termination of Employment: To Resign or Be Dismissed? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(6). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001599>

- Messer, J. C. (2020). The Wish to Never End: Grappling with the Termination of an Infant observation And its Relevance to Clinical Work. *British Journal of Psychotherapy*, 36(2), 262–274. <https://doi.org/10.1111/bjp.12540>
- Micsky, T. J. (2022). Teaching Note—Termination of the Social Work Process: Field Education and COVID-19. *Journal of Social Work Education*, 58(4), 802–808. <https://doi.org/10.1080/10437797.2021.1943086>
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. UPT Mataram University Press.
- Novick, K. K. (2018). Parent work in analysis: Children, adolescents, and adults: Part four: Termination and post-termination phases. *Working With Children: Journal of Infant, Child, and Adolescent Psychotherapy*, 2.2, 43–55. <https://doi.org/10.4324/9780203767634-3>
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. (n.d.).
- Salomon, M. (2020). The experience of art therapists who work in private practice when retaining clients' artworks after therapy termination*. *Arts in Psychotherapy*, 70. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2020.101684>
- Santos, M. E. G. (2020). Termination of the individual contract of work due to unforeseen circumstances or force majeure that makes it impossible to work in times of pandemic covid-19. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 56–63.
- Schultz, T. (2019). Surface Termination Dependent Work Function and Electronic Properties of $\text{Ti}_3\text{C}_2\text{T}_x$ MXene. *Chemistry of Materials*, 31(17), 6590–6597. <https://doi.org/10.1021/acs.chemmater.9b00414>
- Strikha, M. V. (2023). A theoretical model for estimation of work function reduction for MXenes with hydroxyl termination. *Physics and Chemistry of Solid State*, 24(1), 102–105. <https://doi.org/10.15330/pcss.24.1.102-105>
- Undang-Undang Dasar Tahun 1945. (n.d.).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. (n.d.).
- Vito, A. Di. (2020). Nonlinear Work Function Tuning of Lead-Halide Perovskites by MXenes with Mixed Terminations. *Advanced Functional Materials*, 30(47). <https://doi.org/10.1002/adfm.201909028>
- Zimmer, R. (2021). Post-termination self-analysis and the relinquishment of the psychoanalytic frame: thoughts on a fragment of self-analytic work following a traumatic termination. *International Journal of Psychoanalysis*, 102(6), 1116–1137. <https://doi.org/10.1080/00207578.2021.1904780>