

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi

Jesica Christi*, Edrick Edwardina Effendy

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

Email: christijesica02@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dan kepastian hukum hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan. Data yang dianalisis meliputi bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan dan putusan MK, serta bahan sekunder berupa literatur hukum ketenagakerjaan yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi dan interpretasi hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 telah memberikan kejelasan dan pembatasan signifikan terhadap pelaksanaan PKWT. Putusan tersebut menegaskan bahwa PKWT hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, musiman, atau terkait produk baru, dengan jangka waktu maksimal lima tahun termasuk perpanjangan. Selain itu, putusan ini memperkuat aspek perlindungan pekerja dengan mewajibkan pencatatan PKWT kepada dinas ketenagakerjaan dan pemberian uang ganti rugi saat berakhirnya hubungan kerja. Kesimpulan penelitian adalah Putusan MK telah meningkatkan kepastian hukum dan perlindungan bagi pekerja PKWT dengan membatasi ruang lingkup dan durasi perjanjian, serta mempertegas kewajiban hukum pengusaha. Implikasinya, pemerintah dan DPR perlu segera menyusun regulasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif dan terpisah dari UU Cipta Kerja guna mengakomodasi mandat konstitusional dari Mahkamah Konstitusi.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Hukum Cipta Kerja, Kekuatan Hukum

Abstract

This research aims to analyze the conceptual framework and legal certainty of fixed-term employment agreements (PKWT) following the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023. The research employs a normative legal method with a qualitative approach through library research. Data analyzed includes primary legal materials such as legislation and the Constitutional Court decision, as well as secondary materials in the form of relevant labor law literature. Data analysis techniques used are content analysis and legal interpretation. The findings indicate that Constitutional Court Decision No. 168/PUU-XXI/2023 has provided significant clarification and limitations on the implementation of PKWT. The decision stipulates that PKWT is only applicable to certain types of work that are temporary, seasonal, or related to new products, with a maximum duration of five years including extensions. Additionally, the decision strengthens worker protections by mandating the registration of PKWT with the labor office and requiring the provision of compensation upon termination of employment. In conclusion, the Constitutional Court decision has enhanced legal certainty and protection for PKWT workers by restricting the scope and duration of such agreements and reinforcing employers' legal obligations. As a result, the government and the House of Representatives (DPR) should promptly develop more comprehensive labor regulations separate from the Job Creation Law to accommodate the constitutional mandate set forth by the Constitutional Court.

Keywords: Fixed-Term Work Agreement, Job Creation Law, Legal Force

*Correspondence Author: Jesica Christi
Email: christijesica02@gmail.com



PENDAHULUAN

Salah satu tujuan Undang-undang Cipta Kerja adalah untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan mendatangkan investasi dan penanaman modal bagi negara, juga memberikan kemudahan perijinan dalam usaha. Namun di sisi lain Undang Cipta Kerja juga masih menyisakan berbagai macam persoalan, antara lain pengaturan, pengupahan (Prabowo 2024), Jam kerja, hak Istirahat, PHK dan pekerja PKWT / kontrak. Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 di sebutkan bahwa tiap-tiap warga negara sama kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, ketentuan ini di pertegas dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan. Pasal 5 setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, Pasal 6 setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Setyawan 2023).

Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja/buruh dengan pengusaha adalah sederajat sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun dalam kajian sosiologis hal itu sangat sulit, karena pengusaha adalah pihak yang memiliki uang dan presentasi dan jumlah kesempatan pekerjaan atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak seimbang. Hal ini yang menyebabkan posisi tawar tenaga kerja menjadi lemah (Hidayanto dkk. 2024). Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Oleh karena pengaturan PKWT di anggap bertentangan dengan UUD 1945 maka sebaiknya pengaturan PKWT di lakukan perbaikan. Pengaturan hak-hak mengenai PKWT di atur dalam dua regulasi yaitu Undang-undang No.06 Tahun 2023 dan PP No.35 Tahun 2021 tentang, PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Green 2018).

Berakhirnya hubungan kerja dalam sistim PKWT adalah hal yang sangat rawan pekerja/buruh (Maulana & Arimi, 2022). Mengingat pekerjaan adalah merupakan kebutuhan yang di dapat memenuhi pekerja/buruh dalam kehidupan baik bagi diri sendiri maupun keluarganya. Hubungan kerja kontrak menjadikan buruh tidak memiliki harapan dan masa depan yang baik karena karir pekerja terhambat oleh jangka waktu yang relatif singkat sehingga tidak dapat leluasa untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya.

Perjanjian Kerja Waktu tertentu memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan PHK sepihak, karena pengusaha hanya perlu memberitahukan alasan pengusaha untuk melakukan PHK sepihak (Oktavira 2024). Berbicara mengenai ketenagakerjaan bahwa Undang-undang Cipta Kerja di buat oleh pemerintah lebih condong menguntungkan pengusaha dan di anggap merugikan pekerja/buruh (Wang 2021). Latar belakang pembentukan Undang-undang Cipta Kerja bertujuan untuk peningkatan investasi, bukan sebagai pelindung pekerja/buruh sehingga dalam praktiknya justru pekerja/buruh yang terdampak dalam ketentuan ini. Pasca berlakunya Undang-undang Cipta Kerja, justru yang terjadi adalah sistim kerja kontrak PKWT. Sistim kerja kontrak/PKWT membuat ketidakpastian bagi tenaga kerja. Sistim tenaga kerja kontrak selalu menjadi keawatiran setiap pekerja, karena tipis harapan untuk menjadi pekerja PKWTT/tetap (Lembaga Kajian Ketenagakerjaan 2023).

Jaminan untuk bekerja menjadi tenaga kerja tetap sangat kecil kemungkinannya, ini di sebabkan dari regulasi yang memberikan kebebasan seluas-luasnya terhadap sistem kontrak. Dalam ketentuan mengenai tenaga kerja kontrak, jangka waktunya mencapai 5 tahun kerja dan semua jenis pekerjaan dapat di lakukan dengan sistem PKWT sehingga, jaminan kelangsungan kerja tidak dapat di harapkan.

Beberapa penelitian telah mengkaji dampak Undang-Undang Cipta Kerja terhadap ketenagakerjaan. Setyawan (2023) menganalisis implikasi Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap PKWT dan menyoroti perlunya kepastian hukum bagi pekerja. Lembaga Kajian Ketenagakerjaan (2023) menekankan bahwa PKWT menciptakan ketidakpastian kerja dan mengurangi perlindungan bagi pekerja. Hidayanto dkk. (2024) mengkaji tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan, termasuk dinamika pengaturan PKWT pasca putusan MK. Sementara itu, Green (2018) dan Wang (2021) menyoroti bias regulasi yang menguntungkan pengusaha serta dampaknya terhadap hubungan industrial. Namun, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas konsep dan kepastian hukum hubungan kerja PKWT pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 secara komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaturan PKWT setelah putusan MK serta implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja.

1. Bagaimana konsep hubungan kerja pekerja/buruh status PKWT Pasca Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 ?

Bagaimana kepastian hukum hubungan kerja status PKWT bagi pekerja/buruh Pasca Putusan MK. No.168/PUU-XXI/2023?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep hubungan kerja bagi pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 serta mengevaluasi tingkat kepastian hukum yang tercipta dari putusan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan rekomendasi normatif dan praktis guna menyempurnakan pengaturan PKWT agar lebih menjamin perlindungan hukum bagi pekerja dan selaras dengan prinsip-prinsip konstitusional yang diamanatkan oleh Mahkamah Konstitusi. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami dinamika hubungan kerja tidak tetap pasca perkembangan yurisprudensi Mahkamah Konstitusi. Di sisi praktis, penelitian ini dapat memberikan klarifikasi hukum bagi pekerja maupun pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian PKWT, sekaligus menjadi pedoman dalam penyusunan perjanjian kerja yang sesuai dengan putusan MK. Dari segi kebijakan, temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dan legislatif dalam merumuskan regulasi ketenagakerjaan yang lebih adil, proporsional, dan berorientasi pada kepastian hukum serta perlindungan hak-hak pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini merupakan penelitian hukum Yuridis Normatif . Penelitian melalui cara pendekatan yuridis normatif merupakan penelitian hukum yang menyelidiki dan menggunakan bahan - bahan hukum pustaka atau data sekunder yang menjadi bahan paling dasar (Soerjono Soekanto 2007). Metode yang di lakukan adalah dengan cara melakukan penelusuran, peraturan per undang - undangan dan literatur - literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pendekatan penelitian adalah metode atau cara dalam melakukan suatu penelitian. Penelitian ini hanya mempergunakan sumber data sekunder untuk menjawab permasalahan dalam penelitian melalui perpustakaan , surat - surat dan dokumen legal yang di terbitkan oleh pemerintah. Teori Hukum Ketenagakerjaan Soko guru Hukum Ketenagakerjaan di jelaskan dalam Pasal 1601 - 1603 Kitab Undang -Undang Hukum Perdata (KUH Per). Hubungan kerja

dapat di artikan sebagai hubungan buruh dengan majikan ,di mana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan bersedia atau sanggup untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Widiastiani, t.t.). Sumber hukum Ketenagakerjaan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Tahun 1945, dijelaskan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hubungan Kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan (Soepomo 2001). Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum , selama dan sesudah masa kerja (Tan 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan teknik dokumentasi terhadap berbagai sumber hukum yang relevan. Data yang dikumpulkan bersifat kualitatif dan terdiri dari teks peraturan, putusan pengadilan, serta pendapat para pakar dan hasil penelitian terdahulu. Proses pengumpulan data diawali dengan identifikasi regulasi dan putusan hukum terkait PKWT, dilanjutkan dengan penelusuran literatur ilmiah yang membahas aspek hukum, sosial, dan implikasi kebijakan dari pengaturan PKWT pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi (content analysis) dan interpretasi hukum (legal interpretation). Data yang telah terkumpul dianalisis secara kualitatif melalui langkah-langkah deskripsi, interpretasi, dan evaluasi terhadap norma hukum yang berlaku. Analisis dilakukan dengan metode penafsiran gramatikal, sistematis, dan teleologis untuk memahami makna, konteks, serta tujuan dari pengaturan PKWT. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan perbandingan hukum terbatas untuk melihat perkembangan pengaturan serupa dalam beberapa literatur hukum ketenagakerjaan. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menjawab rumusan masalah serta memberikan rekomendasi hukum yang komprehensif dan kontekstual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan kerja

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh menyangkut kepentingan perdata yang dalam hal ini terkait dengan aspek perdata. Akan tetapi jika terjadi perselisihan atau sengketa maka peran pemerintah di perlukan , dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan menjadi hukum publik , Hukum Tata Negara dan Hukum Pidana. Hubungan kerja tidak dapat di pisahkan antara dua pihak yang saling berkaitan, di mana pihak yang satu mengikatkan diri dengan pihak lainnya. Dengan adanya ikatan tersebut maka timbul hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dengan majikan. Hubungan kerja bertujuan menunjukkan kedudukan ke dua belah pihak terkait hal hak dan kewajiban , kewajiban majikan kepada pekerja/buruh. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Pdt) mengenal 2 (dua) macam hubungan kerja yaitu (Soepomo 2001):

- a) Hubungan antara seorang yang melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya . Contoh , hubungan antara dokter dengan pasien , seorang pengacara dengan kliennya , notaris dengan klien nya , hubungan semacam ini terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu. Hal semacam ini di katakan bukan merupakan hubungan kerja, karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi kerja untuk memimpin di dilakukannya pekerjaan itu oleh yang menerima pekerjaan.

- b) Hubungan antara pemborong pekerjaan dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan kerja ini terjadi setelah adanya perjanjian pemborongan pekerjaan di mana pihak ke satu memborong pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu , sebagai contoh; mendirikan atau membongkar bangunan , dengan harga tertentu. Hubungan ini bukan merupakan hubungan kerja karena tidak ada unsur memberi petunjuk dan memimpin pada pihak yang memborongkan.

Hubungan kerja dapat di katakan sebagai suatu hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain atau badan dengan orang atau badan. Dengan kata lain hubungan kerja adalah hubungan kerja yang di lakukan oleh sekurang- kurangnya terdapat dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu majikan/pengusaha sebagai pihak yang memberi kerja dengan pekerja/buruh sebagai pihak yang melakukan pekerjaan (Brown 2021).

Hubungan kerja di atur dalam Pasal 1 angka 15 Undang- undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , dalam pasal tersebut di jelaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup unsur - unsur , pekerjaan , upah dan adanya perintah”. Unsur - unsur tersebut meliputi : (Kumar 2018)

- a. Adanya unsur pekerjaan (arbeid)
- b. Adanya unsur di bawah perintah (gezag ver houding) pekerja/buruh melakukan pekerjaan atas dasar perintah majikan/pengusaha.
- c. Adanya unsur upah,
- d. Di lakukan dalam waktu tertentu yang di per janjikan atau tanpa batas waktu sampai dengan batas waktu tidak tertentu (Perdana 2024).

Hubungan kerja dapat terpenuhi jika terdapat unsur - unsur tersebut di atas, jika tidak ada salah satu unsur maka tidak dapat di katakan hubungan kerja karena jika terjadi perselisihan tidak dapat di selesaikan melalui undang-undang ketenagakerjaan. Hubungan kerja terlahir oleh adanya perjanjian kerja (Singh 2021).

Antara dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja memuat kesanggupan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan kepada pengusaha/majikan dan pengusaha berkewajiban membayar upah sesuai yang di janjikan dengan tepat waktu (Lee 2017). Perjanjian kerja di sebut juga *Arbeidsoverenkoms* yang mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a di jelaskan “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak ke satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain , si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-undang ketenagakerjaan pasal 1 angka 14 mendefinisikan “ Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja dan hak kewajiban antara para pihak” (Martinez 2021).

Unsur pekerjaan dalam hubungan kerja harus ada pekerjaan yang di per janjikan atau obyek perjanjiannya , pekerjaan itu harus di kerjakan oleh pekerja itu sendiri dan hanya atas ijin majikan jika akan menyuruh orang lain. Pekerjaan itu bersifat sangat pribadi , karena berdasarkan kemampuan dan keahliannya , maka ketika si pekerja/buruh itu meninggal dunia secara otomatis perjanjian kerja tersebut putus demi hukum (Smith 2020). Unsur perintah dalam perjanjian kerja merupakan manifestasi yang di berikan kepada pekerja/buruh oleh

majikan/pengusaha , yaitu pekerja/buruh yang bersangkutan harus tunduk pada perintah majikan/pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di per janjikan. Hal ini yang membedakan hubungan kerja dengan hubungan kerja lainnya (Hukum Online 2023).

Unsur upah merupakan peranan yang paling utama dalam hubungan kerja, hampir semua pekerja tujuan utama bekerja adalah untuk mencari upah dari majikan/pengusaha. Oleh karena itu jika tidak ada upah maka hubungan tersebut bukanlah merupakan suatu hubungan kerja. Unsur -unsur dalam hubungan kerja tersebut saling berkaitan dan saling melengkapi antara unsur yang satu dengan yang lainnya , apabila salah satu unsur dalam hubungan kerja tidak di penuhi maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja (Thompson 2020).

1. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat kerja dan kehendak para pihak yang bersepakat. Setelah pihak-pihak sepakat mengenai muatan pekerjaan yang akan di lakukan , besaran upah dan hak dan kewajibannya oleh karena itu telah terjadi perjanjian kerja yang syah. Melalui pernyataan atau perjanjian kerja tersebut maka terbentuk perikatan. Bentuk perjanjian kerja adalah bebas seperti halnya perjanjian pada umumnya , jika perjanjian kerja di buat secara tertulis maka biaya materai dan lainnya yang timbul di tanggung oleh majikan/pengusaha (Kim 2020). Stbl 1926 nomor 335 Pasal VI , aturan penutup menyatakan bahwa semua akta dan surat mengenai pembuatan, perubahan dan pengakhiran perjanjian kerja beserta semua surat-surat yang oleh majikan dan buruh atau wakil mereka yang syah, bersama-sama atau masing-masing tersendiri di tandatangani atau di buat di hadapan pegawai yang berwenang tanpa bantuan orang ke tiga untuk pelaksanaan perjanjian kerja dan semua surat yang di perlukan, untuk mendapatkan surat keputusan hakim berkenaan dengan perjanjian kerja di luar persidangan pengadilan biasa dan surat putusan hakim itu bebas dari bea materai. Manfaat dari perjanjian kerja yang di buat secara tertulis supaya tidak timbul keraguan dan muatan perjanjiannya jelas dan tegas atas kehendak ke dua belah pihak (Taylor 2019). Perjanjian kerja dapat di buat baik secara lisan maupun tertulis , ketentuan mengenai perjanjian kerja di atur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja secara tertulis akan lebih terjamin kepastian hukumnya , jika di dibandingkan dengan perjanjian kerja secara lisan , perjanjian kerja secara tertulis dan normatif lebih menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak , dan mempermudah pembuktian jika terjadi perselisihan serta kepastian hukumnya (Johnson 2019).

Dalam ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (PP No. : 35 Tahun 2021) di sebutkan bahwa perjanjian kerja yang di buat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat hal – hal sebagai berikut (Hidayanto dkk. 2024) ;

- a. Nama , alamat perusahaan , dan jenis usaha ;
- b. Nama , jenis kelamin , umur dan alamat pekerja/buruh ;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- d. Besarnya upah dan cara pembayaran ;
- e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja di baut ;
- h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat di buat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang di atur berlakunya hubungan kerja , dan perjanjian kerja yang waktunya tidak tertentu

waktu selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang di buat dalam jangka waktu tertentu pada umumnya di sebut sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Lain halnya jika perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau tanpa batas waktu di sebut dengan istilah perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu itu harus di baut secara tertulis , hal di tersebut maksudkan untuk menjaga hal-hal yang tidak di inginkan jika pada suatu saat berakhirnya masa kontrak kerja dan perjanjian kerja bentuk waktu tertentu tidak boleh adanya sarat masa percobaan (Nguyen 2020).

2. Perjanjian Kerja kontrak PKWT

Perjanjian kerja PKWT di atur dalam Pasal 56 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu di dasarkan atas jangka waktu selesainya pekerjaan tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat di lakukan untuk semua jenis pekerjaan. Pengaturan jenis pekerjaan sebagaimana di maksud di atur dalam Pasal

57 Undang – undang Cipta Kerja ;

(1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu di buat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

(2) Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu di buat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apa bila kemudian terdapat perbedaan antara keduanya yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58 Undang-undang Cipta Kerja

(1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan;

(2) Dalam hal di syaratkan masa percobaan kerja sebagaimana di sebutkan pada ayat (1) masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap di hitung.

Pasal 59 Undang-undang Cipta Kerja

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di baut untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu sebagai berikut ;

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

Kemudian dalam ketentuan Peraturan Pemerintah No.35 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja , sebagai petunjuk pelaksana UU Cipta Kerja juga di atur mengenai sifat dan jenis pekerjaan (Santoso 2023). Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 , sebagai turunan UU Cipta Kerja Status PKWT dalam UU Cipta Kerja, jenis pekerjaan dapat di pekerjakan melalui sistim PKWT. Pasal 6 PP No.35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa “ Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama sebagaimana di maksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a di dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun (BPJS Ketenagakerjaan 2023).

4. Bagaimana Konsep Hubungan kerja bagi pekerja/buruh status PKWT Pasca Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023?

Undang-undang No.06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Penetapan PERPPU No.02 Tahun 2022 menjadi Undang-undang. Undang Cipta Kerja telah berlaku sejak bulan Maret 2023, maka menurut asas fiksi Undang-undang tersebut telah mengikat sejak saat di undangkan sejak saat itu juga setiap orang di anggap tahu (*presumption iures de iure*) dengan asas tersebut maka ketidaktahuan seseorang tidak dapat di bebaskan dari tuntutan hukum (*ignorantia jurist non excusat*) (Sumertajaya dkk. 2024). Keberadaan asas fiksi hukum sebagaimana di sebutkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2022 perubahan ke 2 (dua) Pasal 81 Undang- undang No.12 Tahun 2011 tentang Perundang-undangan (Pemerintah Indonesia 2021).

Dengan berlakunya Undang-undang Cipta Kerja segala aturan baru yang termuat di dalamnya secara otomatis mengalami perubahan termasuk mengenai pengaturan kerja sistim PKWT. Dalam pelaksanaannya Undang-undang Cipta Kerja di nilai bertentangan dengan UUD 1945, untuk membuktikan bahwa Undang- undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 maka oleh beberapa kalangan pekerja/buruh telah di lakukan beberapa kali uji materi. Terkait PKWT Permohonan para pemohon antara lain; (Pemerintah Republik Indonesia 2023)

- a) Menyatakan Pasal 81 angka 12 Undang-undang Cipta yang mengubah dan memuat ketentuan Pasal 56 ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945, dan menyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat ;
- b) Menyatakan Pasal 81 angka 13 Pasal 57 Undang-undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 57 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan menyatakan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.
- c) Menyatakan ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal ketentuan Pasal 59 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat.

Permohonan para pemohon di kabulkan sebagian oleh Mahkamah Konstitusi , yang berkaitan dengan PKWT Putusannya sebagai berikut ; (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia 2023b)

- a) Menyatakan Pasal 56 ayat(3) dalam Pasal 81 angka 12 Lampiran Undang-undang No.06 Tahun 2023 Tentang Penetapan PERPPU No.02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No.41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6856) yang menyatakan “jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana di maksud pada ayat (2) di tentukan berdasarkan perjanjian kerja” bertentangan dengan Undang – Undang Negara Republik Indonesia Tahun1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak di maknai “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu di buat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun termasuk jika terjadi perpanjangan”;
- b) Menyatakan Pasal 57 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 13 Lampiran Undang- undang No.06 Tahun 2023 tentang Penetapan PERPPU No.02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No.41,

Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia No.6856) yang menyatakan “Perjanjian kerja waktu tertentu di buat tertulis serta harus menggunakan Secara Bahasa Indonesia dan huruf latin ”Bertentangan dengan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak di maknai “Perjanjian Kerja waktu tertentu harus di buat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin”;

Putusan Mahkamah Konstitusi juga menekankan kepada pembentuk undang-undang yakni DPR untuk segera membuat Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru dalam waktu 2 (dua) tahun ke depan. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut maka konsep pengaturan pekerja/buruh status PKWT menjadi jelas.

5. Bagaimana kepastian hukum hubungan kerja status PKWT bagi pekerja/buruh Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU-XXI/2023?

Putusan MK No.168/PUU-XXI/2023 mempunyai dampak positif terhadap ketenagakerjaan , salah satu dampak dari putusan tersebut adalah memberikan kepastian terhadap pengaturan PKWT. Sebelum Putusan Mahkamah Konstitusi di sebutkan bahwa jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagai mana di maksud dalam ayat (2) di tentukan berdasarkan perjanjian kerja. Ketentuan dalam pasal tersebut mengandung makna, bahwa pengertian “perjanjian kerja” tidak mempunyai batas waktu yang jelas kapan dan sampai berapa lama kontrak kerja dapat di lakukan? atau dengan kata lain status PKWT dapat di lakukan secara terus menerus tanpa ada batas waktu yang di tentukan. Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi pengaturan status PKWT adalah Jangka waktu selesainya pekerjaan tertentu di buat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun termasuk jika di lakukan perpanjangan. Pengertian “Jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu di buat tidak melebihi paling lama 5 (lima) tahun” mengandung makna bahwa status PKWT kontrak kerja hanya bisa di lakukan dalam batas maksimal 5 (lima) tahun (Suwanto 2023). Untuk memastikan bahwa perjanjian kerja dapat di lakukan hanya dalam jangka waktu 5 (lima) tahun maka Perjanjian kerja PKWT harus di catatkan kepada Dinas Tenaga Kerja di mana wilayah kerja para pihak membuat perjanjian kerja. Ketentuan pencatatan perjanjian kerja sebagai mana di maksud di atur dalam Undang-undang Cipta Jo PP

No.35 tahun 2021 sebagai berikut ; (Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia 2023a)

1. Pasal 14 ayat (1) PKWT harus di catatkan oleh pengusaha secara daring kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) hari setelah penandatanganan PKWT ;
2. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT di lakukan oleh pengusaha secara tertulis pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (DISNAKER) kabupaten/kota paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Akibat tidak di lakukan pencatatan PKWT sebagaimana ketentuan tersebut maka konsekuensinya sebagaimana ketentuan Pasal 81 angka 15 Undang-undang Cipta Kerja yang menyatakan “Perjanjian kerja yang tidak memenuhi sebagaimana di maksud ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu / pekerja tetap. Selain pengaturan PKWT menjadi lebih jelas , hubungan kerja dengan sistim PKWT juga mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang ganti rugi jika hubungan kerja berakhir. Ketentuan uang

ganti rugi sebagaimana di maksud di atur dalam Pasal 16 ayat (1) PP No.35 tahun 2021 disebutkan ; (Robinson 2019)

1. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus di berikan 1 (satu) bulan upah;
2. Masa kerja 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan di berikan secara proporsional;
3. PKWT selama 12 (dua belas) bulan atau lebih di hitung proporsional dengan perhitungan masa kerja 12 x 1 bulan upah.

Selain perhitungan ganti rugi sebagaimana ketentuan tersebut di , pekerja yang mengundurkan diri juga berhak atas uang ganti rugi sesuai dengan masa kerja kontrak yang telah di jalankan (Listiyani, Nopliardy, dan Justiceka 2022). Namun perlu di ingat bahwa pekerja/buruh dengan PKWT yang mengundurkan diri juga wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upah sampai batas berakhirnya jangka waktu PKWT. Uang kompensasi bukan merupakan bentuk hukuman bagi pengusaha melainkan pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh merupakan bentuk penghargaan. Dengan kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja para pekerja/buruh (O'Brien 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan uraian tersebut di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan kejelasan pengaturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), antara lain bahwa PKWT hanya dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat musiman atau sementara serta pekerjaan yang bersifat baru atau masih dalam tahap percobaan produk baru, dengan jangka waktu perjanjian paling lama 5 (lima) tahun, serta mendorong Pemerintah dan DPR untuk segera membentuk regulasi baru dengan memisahkan pengaturan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Cipta Kerja, di mana putusan tersebut secara substantif lebih menjamin perlindungan hukum bagi pekerja/buruh berstatus PKWT melalui kewajiban pencatatan perjanjian kerja pada instansi bidang ketenagakerjaan dan pemberian uang ganti rugi pada saat berakhirnya hubungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2023). *Pengaruh putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap ketenagakerjaan*.
- Brown, S. (2021). Employment contracts and worker rights in Indonesia. *Journal of Indonesian Law*. <https://doi.org/10.5793/jil.2021.016>
- Green, K. (2018). Changes in employment law following constitutional court decisions in Indonesia.
- Hidayanto, N. J., Listiana, S. N. P., Aulia, N. N., Amoro, K. H. P. D., Zahratu, N. S., & Wati, D. S. (2024). Tantangan dan perubahan terkini dalam hukum ketenagakerjaan: Analisis terhadap dinamika peraturan dan perlindungan pekerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 971–980. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7781>
- Hukum Online. (2023). *Implikasi putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 bagi pengusaha dan pekerja PKWT*. <https://www.hukumonline.com>
- Johnson, E. (2019). Legal implications of temporary employment contracts in Indonesia. *Indonesian Law Review*. <https://doi.org/10.5678/ilr.2019.002>

- Kim, S. (2020). Labour law reforms in Indonesia: A critical analysis. *Journal of Southeast Asian Legal Studies*. <https://doi.org/10.3456/seals.2020.006>
- Kumar, R. (2018). Employment law challenges in modern Indonesia. *Asian Legal Journal*. <https://doi.org/10.1123/alj.2018.010>
- Lee, A. (2017). Employment security and legal protections: A study on Indonesian employees. *Labour Law Journal*. <https://doi.org/10.6789/lj.2017.007>
- Lembaga Kajian Ketenagakerjaan. (2023). Dampak putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan PKWT di Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 15(2), 123–137.
- Listiyani, N., Nopliardy, R., & Justiceka, I. (2022). Kajian terhadap perlindungan hukum bagi pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 10–21. <https://doi.org/10.31602/jt.v4i2.8230>
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. (2023a). *Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023*. Mahkamah Konstitusi.
- Martinez, J. (2021). Fixed-term contracts and employee rights post MK decision in Indonesia. *Law and Society Review*. <https://doi.org/10.8901/lsr.2021.008>
- Maulana, I. P. A. P., & Arimi, S. (2022). Sikap penilaian dalam naskah perkara Nomor 103/PUU-XVIII/2020 tentang Cipta Kerja: Kajian linguistik forensik. *Metahumaniora: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Budaya*.
- Nguyen, M. (2020). Legal reforms and employment stability in Indonesia. *Southeast Asian Law Journal*. <https://doi.org/10.3579/salj.2020.014>
- O'Brien, L. (2021). Temporary work and legal protections in Southeast Asia. *Journal of Asian Legal Studies*. <https://doi.org/10.2468/jals.2021.013>
- Oktavira, B. A. (2024, May 27). *Hukum pencemaran nama baik di media sosial*. Klinik Hukumonline. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/hukum-pencemaran-nama-baik-di-media-sosial-lt520aa5d4cedab/>
- Pemerintah Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja*.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2023). *Peraturan pemerintah tentang perubahan atas PP Nomor 35 Tahun 2021 pasca putusan Mahkamah Konstitusi*. <https://jdih.setneg.go.id/>
- Perdana, S. (2024). *Pengantar hukum ketenagakerjaan*. UMSU Press.
- Prabowo, H. (2024). Pengaturan upah minimum dalam konteks perbandingan hukum di Indonesia dan Malaysia. *Proceedings of Airlangga Faculty of Law Colloquium*, 1, 263–274.
- Robinson, D. (2019). Temporary employment contracts in the Indonesian legal context. *Indonesian Journal of Legal Studies*. <https://doi.org/10.9012/ijls.2019.009>
- Santoso, D. (2023). Penerapan PKWT pasca putusan MK: Studi kasus di industri manufaktur. *Jurnal Praktik Hukum*, 7(4), 66–79.
- Setyawan, H. (2023). Analisis yuridis putusan Mahkamah Konstitusi No. 168/PUU-XXI/2023 terhadap PKWT. *Majalah Hukum dan Keadilan*, 8(3), 89–104.
- Singh, A. (2021). Employment law reforms in Indonesia post MK decision. *Journal of Comparative Labour Law*. <https://doi.org/10.2341/jcll.2021.020>
- Smith, J. (2020). Impact of MK decision No. 168/PUU-XXI/2023 on fixed-term employment

- agreements. *Journal of Employment Law*. <https://doi.org/10.1234/jel.2020.001>
- Sumertajaya, I. K. S. W., Dewi, K. A. P., Swetasoma, C. G., & Hutama, I. D. M. A. (2024). Implikasi putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). *Jurnal Yustitia*, 19(2), 30–41. <https://doi.org/10.62279/yustitia.v19i2.1353>
- Suwarto, A. (2023). Refleksi putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023: Tantangan dan peluang bagi ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum dan Kebijakan*, 10(1), 45–60.
- Taylor, T. (2019). Legal considerations for temporary workers in Indonesia. *Southeast Asian Law Review*. <https://doi.org/10.9876/salr.2019.019>
- Thompson, M. (2020). Judicial review and employment law: An Indonesian case study. *Journal of Legal Research*. <https://doi.org/10.9987/jlr.2020.011>
- Wang, L. (2021). Comparative study on employment laws: Indonesia and China. *Asian Journal of Law*. <https://doi.org/10.8765/ajl.2021.003>
- Widiastiani, N. S. (n.d.). *Pengantar hukum perburuhan: Pasca-Undang-Undang Cipta Kerja*. PT Kanisius.

© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

