

 Hlm 59-69	P-ISSN 2407-2494	Naskah dikirim: 15/05/2021	Naskah direview: 18/07/2021	Naskah diterbitkan: 01/09/2021
--	------------------	----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------

**Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Kluster  
Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

**Erlangga Bagus Setiyawan<sup>1</sup>, Sandy Maldini<sup>2</sup>, Imam Budi Santoso<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Singaperbangsa Karawang University, Indonesia, [Erlanggabagussetiyawan@gmail.com](mailto:Erlanggabagussetiyawan@gmail.com)

<sup>2</sup> Singaperbangsa Karawang University, Indonesia, [SandyMaldini55@gmail.com](mailto:SandyMaldini55@gmail.com)

<sup>3</sup> Singaperbangsa Karawang University, Indonesia, [Imam.Budi@fh.unsika.ac.id](mailto:Imam.Budi@fh.unsika.ac.id)

**Abstrak**

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mendapat penolakan dan menimbulkan opini-opini ketidak puasan dari sebahagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda. Namun ada salah satu hal dari permasalahan UU Cipta Kerja ini. Yaitu permasalahan mengenai peluang para pekerja untuk mendapatkan status Karyawan Tetap pasca di sahkannya UU tersebut. Bagaimanakah perbandingan mengenai status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan. Metode penelitian adalah melalui metode yuridis normatif, yang menitik beratkan pada data sekunder atau data kepustakaan dengan spesifikasi deskriptif analitis. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya

**Kata Kunci : UU Ketenagakerjaan , UU Cipta Kerja , PKWT**

## Abstract

The enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation has been rejected and has generated dissatisfied opinions from most Indonesians with different levels of legal perception. However, there is one thing about the problem of this Job Creation Act. Namely the problem regarding the opportunities for workers to obtain Permanent Employee status after the enactment of the Law. How is the comparison regarding the status of a Specific Time Work Agreement in the Manpower Law. The research method is through the normative juridical method, which focuses on secondary data or library data with analytical descriptive specifications. Whereas the comparison of the Manpower Act with the Job Creation Law is a legal product that is used as a big issue of the economy and investment, in this case the employment cluster of the Job Creation Law actually ignores the philosophy of the Manpower Act it replaces.

**Keyword : Employment Constitution; Job Creation Constitution; PKWT**

## I. Pendahuluan

Sebagai salah satu bentuk regulasi yang mengatur kehidupan bernegara, sebuah Undang-Undang dibentuk serta digunakan untuk Kepentingan umum dalam hal ini Rakyat untuk menjamin kesejahteraan. Sebagai pihak yang berwenang dalam membuat Undang-Undang, DPR maupun Presiden wajib memikirkan tujuan hidup Bangsa dan Rakyat, Bukan untuk memikirkan tujuan hidup suatu golongan tertentu atau keuntungan pribadi saja. Oleh karena itu, Baik legislatif maupun Eksekutif wajib mengemban amanah yang sudah diberikan oleh rakyat untuk menjaga harapan yang sudah diberikan oleh Rakyat.

Salah satu bentuk menjaga amanah rakyat ialah dengan mewujudkan penyusunan peraturan perundang-undangan dalam hal ini Pemerintah sudah menyediakan payung hukumnya yaitu Undang-Undang No 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Kemudian berubah Menjadi Undang-Undang No. 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam pembentukannya, Undang-Undang perlu melewati beberapa tahapan strategis. Hal ini karena Undang-Undang dianggap sebagai Produk Hukum yang mengatur kehidupan bernegara dan bermasyarakat. Maka, jika Undang-Undang dibuat dengan terburu-buru maka hanya akan menimbulkan polemik yang menyebabkan ketidakpuasan dari masyarakat. Dalam bukunya Jimly Asshidiqie menyatakan bahwa Undang-Undang yang telah ditetapkan dan diundangkan, tentulah telah melalui proses yang sangat panjang sampai akhirnya disahkan menjadi milik publik yang bersifat terbuka, mengikat untuk umum<sup>1</sup>.

Pada pelantikan Presiden Joko Widodo di Gedung MPR/DPR, Presiden Jokowi mengemukakan gagasannya mengenai salah satu bentuk terobosan dalam Konsep

---

<sup>1</sup> Jimly Asshidiqie, *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Jakarta, Sinar Grafika, 2012, hlm. 70.

pembentukan Hukum Perundang-Undangan yang disebut Omnibus Law. Pada saat itu Presiden Jokowi mengungkapkan rencananya untuk serta mengajak DPR untuk membahas dua Undang-Undang yang akan menjadi Omnibus Law. Salah satunya ialah Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja<sup>2</sup>.

Omnibus Law sendiri adalah salah satu upaya Transformatif untuk memenuhi cita-cita Indonesia Maju pada tahun 2045 dengan memanfaatkan bonus demografi. Omnibus Law hadir untuk mengatasi persoalan dalam berbagai Undang-Undang yang dapat diselesaikan tanpa harus merevisi Undang-Undang yang substansinya terkait perizinan, dengan cukup membuat 1 (satu) Undang-Undang baru yang mengamandemen pasal dalam beberapa Undang-Undang demi mengapai cita-cita Indonesia Maju 2045.

Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja ini , sedang disiapkan oleh Pemerintah sebagai sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu mengundang para Investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia serta untuk menciptakan sebuah lapangan pekerjaan yang baru. Pemerintah sendiri berpandangan RUU Cipta Kerja ini diperlukan mengingat tingkat pengangguran di Indonesia yang mencapai 7 juta jiwa yang diharapkan mampu untuk membuka Lapangan pekerjaan yang baru.

Adapun Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya. Adapun 11 klaster yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut<sup>3</sup>

1. Penyederhanaan perizinan tanah
2. Persyaratan investasi
3. Ketenagakerjaan
4. Kemudahan dan perlindungan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)
5. Kemudahan berusaha
6. Dukungan riset dan inovasi
7. Administrasi pemerintah
8. Pengenaan sanksi
9. Pengendalian lahan
10. Kemudahan proyek pemerintah
11. Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

Salah satu diantaranya mengatur tentang klaster ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang di lebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada ketiga Undang-Undang tersebut, Pemerintah berusaha menyelaraskan agar sejalan sehingga nanti nya dapat memberikan sebuah ruang kepada Investor untuk meninjau regulasi yang telah disempurnakan sehingga para

---

<sup>2</sup> Jawahir Gustav Rizal, "Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja" <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/05/090200165/jejak-omnibus-law-dari-pidato-pelantikan-jokowi-hingga-polemik-ruu-cipta?page=all> Diakses tanggal 13 Juni 2021 , pukul 5.49 WIB

<sup>3</sup> Faiq Hidayat, "11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja", <https://news.detik.com/berita/d-4837745/>, diakses tanggal 13 Juni 2021 , pukul 5.45 WIB

investor tidak perlu merasa khawatir tentang adanya regulasi yang tumpah tindih yang dapat menyebabkan kerugian dan hambatan bagi Investor itu sendiri.

Undang-Undang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal, dan menyisipkan 13 (tiga belas) Pasal baru di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan).<sup>4</sup>

Sisi ketenagakerjaan dari RUU Cipta Kerja mungkin merupakan bagian yang paling kontroversial dan mendapatkan banyak tentangan terutama dari pihak serikat buruh (Paddock, 2020). Menurut IDEAS (2020), sebuah lembaga think-tank, RUU Cipta Kerja memiliki masalah penting di perhitungan upah minimum yang akan dibuat fleksibel sesuai dengan pertumbuhan ekonomi. ((Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, 2020; Paddock, 2020).

Pada sisi lain, pemberlakuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mendapat penolakan dan menimbulkan opini-opini ketidakpuasan dari sebahagian besar masyarakat Indonesia dengan tingkat persepsi hukum yang berbeda-beda. Namun ada salah satu hal dari permasalahan UU Cipta Kerja ini. Yaitu permasalahan mengenai peluang para pekerja untuk mendapatkan status Karyawan Tetap pasca di sahkan nya UU tersebut. Pada konteks ini lah kenapa para buruh dan masyarakat banyak sekali yang menolak adanya RUU Cipta Kerja ini. Lalu bagaimanakah perbandingan mengenai status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan(UU NO13/2003) dengan UU Cipta Kerja(UU NO11/2020). Metode penelitian yang digunakan dalam menganalisis dan meneliti studi kasus ini adalah melalui metode yuridis normatif, yang menitik beratkan pada data sekunder atau data kepustakaan dengan spesifikasi deskriptif analitis. Sesuai dengan metode yang digunakan, maka kajian dilakukan terhadap norma-norma dan asas-asas yang terdapat dalam data sekunder yang terdapat dalam bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Analisis data dilakukan dengan cara analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh, dipilih dan disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan maksud mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.

## II. Pembahasan

### A. Perbandingan Regulasi dalam Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja

Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, menurut Lalu Husni “Bahwa hubungan kerja sebagai bentuk

---

<sup>4</sup> Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Oleh :Annisa Ayudya Prasasti , Univ Muhammadiyah Mataram 2021

hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha”.<sup>5</sup>

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.<sup>6</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau outsourcing bagi pekerja atau buruh merupakan pendukung bagi momentum pertumbuhan ekonomi nasional. PKWT atau outsourcing dalam hubungan industrial banyak menimbulkan perselisihan ketika pengusaha melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam PKWT hubungan yang harmonis antara pekerja dengan pengusaha tidak pernah tercipta aspek keadilan dalam hukum karena tidak pernah dijadikan pekerja tetap setelah melewati masa kerja 3(tiga) tahun atau batas maksimal melaksanakan kontrak kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja. Adapun unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni adanya unsur work atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah, dan waktu tertentu. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, sedangkan syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Omnibus Law ketenagakerjaan sendiri merevisi ketentuan PKWT di UU No 13 Tahun 2003 melalui perubahan, penghapusan, dan penambahan pasal. Meski demikian, aturan mengenai karyawan kontrak hanya dijelaskan secara garis besar di UU Cipta Kerja

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008. Hlm. 53.

<sup>6</sup> Falentino Tampongongoy, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia” dalam *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013 146.

No 11 Tahun 2020. Ketentuan secara rinci ada di Peraturan Pemerintah (PP) No 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan UU Cipta Kerja.

PP UU Cipta Kerja tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut menjelaskan aturan PKWT terbaru, yang berlaku sejak diterbitkan pada Februari 2021 menggantikan aturan sebelumnya di UU Ketenagakerjaan.

Perbedaan pengaturan dalam skema status perjanjian kerja waktu tertentu ialah dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1 "Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun." Sedangkan

dalam Pasal 59 ayat 4 dijelaskan bahwa PKWT paling lama diadakan selama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang selama satu kali dengan waktu paling lama satu tahun. "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun."

Pembaharuan PKWT adalah hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Jika dilihat dari KUHPerduta perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atas dasar jangka waktu, apabila telah habis waktunya dapat diperpanjang apabila tidak ada bantahan. Hal ini diatur dalam pasal 1603 f ayat (1)

Sebelumnya, PKWT memang diatur dalam Pasal 56-59 UU Ketenagakerjaan, tapi ketentuan dalam pasal-pasal tersebut diubah oleh Pasal 81 angka 12-15 UU Cipta Kerja dan diatur lebih spesifik dalam PP 35/2021, sehingga ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang lama sudah tidak berlaku lagi.

Setelah itu, Pemerintah dan DPR membarui skema kontrak kerja pada Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam Omnibus Law Cipta Kerja, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapus. Pembatasan waktu PKWT ini sekarang tidak lagi diatur dalam Undang-Undang, melainkan akan diatur oleh Peraturan Pemerintah. Hal ini dijelaskan pada Pasal 12 UU Cipta Kerja yang mengubah UU Ketenagakerjaan Pasal 56.

UU Cipta Kerja menambah dua poin untuk menjelaskan bagaimana jangka waktu pekerjaan untuk PKWT. Pada poin 3 dijelaskan bahwa jangka waktu kini ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Yang mana ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT ini akan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziyah, menjelaskan dalam skema batasan waktu kontrak akan diatur dalam regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah (PP). Namun dalam pembahasannya masih akan mempertimbangkan masukan pengusaha dan serikat buruh. Menurut Ida, bila diatur batasan maksimum kontrak perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) selama tiga tahun sebagaimana di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, justru tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha. Dia mencontohkan, perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) sanggup saja diperpanjang sampai lima tahun lebih<sup>7</sup>

Kewajiban pengangkatan status karyawan setelah melalui masa kontrak dan perpanjangan kontrak PKWT dilakukan lantaran perusahaan hanya diperkenankan membuat perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) satu kali untuk satu orang karyawan

---

<sup>7</sup>Muhammad Idris, "Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" di UU Cipta Kerja", <https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=11>. Di akses tanggal 28 Juni 2021, 6.11 WIB

Ketika telah lewat dua tahun atau diperpanjang kembali untuk 1 tahun, perusahaan hanya mempunyai 2 pilihan, yaitu tidak memperpanjang kontrak kerja atau mengangkatnya menjadi karyawan tetap.

<i>UU Ketenagakerjaan (UU13/2003) [Pasal 58]</i>	<i>UU Cipta Kerja (UU 11/2020) Pasal 58</i>
<p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p> <p>(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum</p>	<p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p> <p>(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.</p>

<i>UU Ketenagakerjaan (UU13/2003) [Pasal 59]</i>	<i>UU Cipta Kerja (UU 11/2020) Pasal 59</i>
<p>(1) 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 :</p> <p>a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</p> <p>b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;</p> <p>c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau</p> <p>d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.</p> <p>(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.</p> <p>(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang</p>	<p>(1) 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:</p> <p>a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;</p> <p>b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;</p> <p>c. Pekerjaan yang bersifat musiman;</p> <p>d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan; atau</p> <p>e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.</p> <p>(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat</p>

didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.

### **Skema Pengangkatan Karyawan Tetap**

Bagi setiap karyawan, khususnya karyawan perusahaan swasta setiap karyawan yang baru diterima bekerja di perusahaan, biasanya perjanjian kontrak yang dilakukan adalah perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT). Ini merupakan tahapan awal sebelum akhirnya menjadi karyawan tetap di suatu perusahaan.<sup>8</sup>

#### **1. Masa Percobaan**

Berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Para pekerja boleh melakukan perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan dan perusahaan mampu memberlakukan masa percobaan. Untuk jangka waktu masa percobaan yang boleh digunakan maksimal selama tiga bulan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan gaji minimal sama dengan upah minimum karyawan pada wilayah tersebut. Nantinya pemberi kerja atau perusahaan akan melakukan review kinerja setelah tiga bulan dan di tetapkan untuk melanjutkan hubungan kerja atau tidak.

#### **2. Selesai masa percobaan**

Setelah terselesaikan melakukan pekerjaan menggunakan masa percobaan selama tiga bulan dan review kinerjanya. apabila perusahaan memutuskan untuk menerimanya menjadi karyawan tetap, maka perusahaan juga harus memperbaharui kontrak kerjanya. Dengan catatan bahwa perusahaan juga

---

<sup>8</sup>Benedictus Avianto Pramana, S.H., Proses Karyawan Kontrak Hingga Menjadi Karyawan Tetap di Perusahaan <https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi-karyawan-tetap> di akses tanggal 28 Juni 2021 Pukul 6.13 WIB.

memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan tersebut sebagai ganjaran telah melewati masa percobaan dan menjadi bagian dari perusahaan.

3. Menjadi karyawan tetap

Setelah ditetapkan sebagai karyawan tetap. Maka baik perusahaan dan karyawan wajib memperbaharui kontrak kerjasamanya. Dengan demikian, ini berarti terjadi perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Ini berarti karyawan berhak untuk menerima fasilitas dan hak sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

Perubahan dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu juga telah diatur oleh kementerian ketenagakerjaan didalam pasal Pasal 15 Kepmenakertrans 100/2004, perjanjian kontrak waktu tertentu bisa berubah menjadi perjanjian kontrak tidak tertentu, apabila:

1. perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi perjanjian kontrak tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kontrak tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kontrak tidak tertentu sejak dilakukan penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak diperjanjikan lain, maka perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kontrak tidak tertentu sejak tidak terpenuhinya syarat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut;
5. Dalam hal pengusaha atau perusahaan berniat mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan bagi perjanjian kontrak tidak tertentu.

### III. Penutup

Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, antara lain terdapat pada Pasal 56, Pasal 60, dan Pasal 63. Keempat pasal tersebut memiliki pengertian bahwa Pada karyawan kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu), masa berlaku perjanjiannya paling lama yaitu 2 (dua) tahun. Selanjutnya, perjanjian kerja bisa diperpanjang untuk jangka waktu maksimal satu tahun. Sedangkan di UU Cipta Kerja menghapus Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). UU Cipta Kerja tidak lagi mengatur batasan waktu bagi skema kontrak kerja berdasarkan waktu tertentu. Pemerintah menilai, pengaturan batasan maksimal PKWT selama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan tidak fleksibel dan memberatkan dunia usaha.

Hendaknya penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja dalam prakteknya membutuhkan iktikad baik (good faith) dari pengusaha di dalam memberikan hak-hak pekerja waktu tertentu

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja (omnibuslaw) merupakan sebuah produk hukum yang lebih meringankan para pengusaha dan mengikat pada pekerja. Bahwa perbandingan UU ketenagakerjaan dengan UU Cipta kerja merupakan sebuah produk hukum yang dijadikan dalam satu isu besar ekonomi dan investasi, dalam hal ini kluster ketenagakerjaan UU Cipta Kerja justru abai terhadap filosofi dari UU Ketenagakerjaan yang digantikannya

Menurut penulis, pengaturan yang tidak efektif di atas perlu dikaji ulang dengan mengedepankan kepentingan dari ke dua belah pihak. Sebuah aturan tidak akan mungkin bias berjalan apabila tidak mencerminkan kebutuhan hukum dari masyarakat

Pada intinya RUU Cipta Kerja ini merupakan regulasi yang digunakan sebagai alat oleh pemerintah untuk membangun perekonomian Indonesia menjadi lebih lagi. Namun seharusnya secara substansi Pemerintah dan DPR jangan sampai melupakan kepentingan dari para buruh yang notabene adalah rakyat kita sendiri. Namun di sisi lain juga harus ada cara lain agar mampu menarik minat investor untuk menanamkan modal nya di Indonesia tanpa harus mengorbankan kepentingan masyarakat.

## Referensi

- [1] Asshiddiqie, Jimly.2012. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*, Jakarta:Sinar Grafika.
- [2] Khakim, Abdul.2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 76. 46 Vol. 16 No. 2, Juli 2020
- [3] Prasasti,Annisa Ayudya.2021. “Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.” ,dalam Jurnal UMMAT. Mataram:Univ Muhammadiyah Mataram 2021
- [4] Tampongangoy ,Falentino.2013. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia” dalam Lex Privatum, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013 146.
- [5] Amalia, Apri. Budiman, Ginting. Agusmidah. Yefrizawati. 2017. “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian” dalam USU Law Journal Vol.5.No.1 (Januari 2017). Medan : Univeristas Sumatera Utara
- [6] Yahya, Ahmad Nasrudin.2020. “Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh”, <https://nasional.kompas.com/read/2020/10/07/06503791/dari-kontrak-seumur-hidup-hingga-phk-sepihak-ini-8-poin-uu-cipta-kerja-yang?page=all> Diakses tanggal 28 Juni 2021 , pukul 6.37 WIB
- [7] Rizal, Jawahir Gustav. 2020. “Jejak Omnibus Law: Dari Pidato Pelantikan Jokowi hingga Polemik RUU Cipta Kerja” <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/05/090200165/jejak-omnibus-law-dari-pidato-pelantikan-jokowi-hingga-polemik-ruu-cipta?page=all> Diakses tanggal 13 Juni 2021 , pukul 5.49 WIB
- [8] Hidayat, Faiq. 2019. “11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan Kerja”, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja/> diakses pada 13 juni 2021 pukul 5.45 WIB. Diakses tanggal 28 Juni 2021 , 6.20 WIB
- [9] Idris, Muhammad, 2020."Ini Skema "Karyawan Tetap" dan "Karyawan Kontrak" di UU Cipta Kerja" <https://money.kompas.com/read/2020/10/19/074613226/ini-skema-karyawan-tetap-dan-karyawan-kontrak-di-uu-cipta-kerja?page=11>. Diakses tanggal tanggal 28 Juni 2021 , 6.11 WIB
- [10] Pramana, Benedictus Avianto.2020. “Proses Karyawan Kontrak Hingga Menjadi Karyawan Tetap di Perusahaan” <https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi-karyawan-tetap> di akses tanggal 28 Juni 2021 Pukul 6.13 WIB
- [11] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [12] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja