

## Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Eloi Kay Solusa Turnip<sup>1</sup>, Rahayu Subekti<sup>2</sup>, Purwono Sungkowo Raharjo<sup>3</sup>

<sup>1 2 3</sup>Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret

Corresponding Email: [purwonosungkowo@staff.uns.ac.id](mailto:purwonosungkowo@staff.uns.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstract

The state is responsible for providing a decent livelihood for all its citizens. When it comes to workforce absorption, it can be divided into external and internal factors. External factors are influenced by the level of economic growth, inflation, unemployment, and interest rates. Matters regarding internal factors are addressed in the employment agreement between workers and employers, specifically focusing on fixed-term employment agreements. This research is conducted in a normative manner through library research by studying academic literature related to the issues under investigation to obtain theoretical and legal foundations related to the discussed topics or problems being studied. Normative legal research includes data obtained from library studies, consisting of legal provisions, newspapers, legal magazines, journals, and others. The process of drafting Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) includes information about the company and the worker. The company, as the employer, is obligated to provide the company's name, address, and type of business. In line with the principles of a welfare state, the government is responsible for providing a minimum standard of living to achieve a prosperous life. Rights and obligations for both the company and the worker must be fulfilled. The formal arrangement of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) is designed to provide clarity in the agreement. The substantive content of the drafting of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) provides legal protection for both workers and companies in case of violations by either the company or the workers related to the work being carried out or actions by the company that violate the regulations of Law Number 6 of 2023.

**Keywords:** Fixed-Term Employment Agreement; Arrangement; Rights

**Publish Date:** 12 Oktober 2023

### A. Pendahuluan

Negara bertanggung jawab untuk memberikan kehidupan yang layak bagi seluruh warganya. Pertanggungjawaban negara tersebut tertuan dalam amanat UUD Negara Kesatuan Republik Indonesia pada alinea keempat bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Fungsi negara adalah membuat kebijakan yang termasuk dalam tugas administrasi negara untuk merencanakan dan merumuskan kebijakan publik pemerintah yang dikenal sebagai *formulation of policy*.<sup>1</sup> Menurut data yang dirilis oleh BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada bulan Agustus 2022 sebesar 5,86 persen

atau sejumlah 8,42 juta jumlah jiwa. Jumlah masyarakat non produktif tersebut membentuk sebuah standarisasi hidup yang rendah dengan variabel tingkat pendapatan sangat rendah atau dikenal juga sebagai kemiskinan.<sup>2</sup>

Perwujudan solusi dalam menyelesaikan kondisi kemiskinan yang terjadi di masyarakat adalah dengan mendorong penyerapan pekerja. Penyerapan pekerja terhadap sebuah industri yang secara umum terbagi menjadi industri barang dan/atau jasa. Penyerapan pekerja berdampak pada kontribusi bagi pendapatan nasional.<sup>3</sup> Sebelum berdampak langsung pada

<sup>1</sup> Ragawino, B. (2006). Hukum Administrasi Negara. Dalam B. Ragawino, *Hukum Administrasi Negara* (hal. 17). Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran.

<sup>2</sup> Todaro, P. M., & Smith, S. C. (2004). Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga Edisi 9 Jilid 1. Dalam Todaro, M. P., & S. C. Smith, *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga Edisi 9 Jilid 1* (hal. 61). Jakarta: Erlangga.

<sup>3</sup> Maryani, S., & Thamrin, M. (2005). Akselerasi Penyediaan Lapangan Pekerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

pendapatan nasional, penyerapan pekerja akan memberikan dampak secara langsung pada penurunan angka pengangguran dan bergerak sejalan dengan peningkatan ekonomi masyarakat.

Dalam melaksanakan penyerapan pekerja, terbagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan ekonomi, inflasi, pengangguran, dan tingkat bunga. Selanjutnya, untuk faktor internal dipengaruhi oleh kondisi terhadap peningkatan maupun penurunan usaha mengikuti kebutuhan atau permintaan terhadap industri tertentu. Pemerintah memiliki kuasa untuk melakukan tindakan berdasarkan hukum (*rechtshandelingen*) untuk membuat sebuah kebijakan yang memiliki akibat hukum tertentu. Kebijakan yang dibuat oleh pemerintah mempengaruhi faktor internal meliputi: tingkat upah, produktivitas, pekerja, modal, dan pengeluaran pekerja non upah.<sup>4</sup>

Hal-hal mengenai faktor internal termaktub dalam perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja mengikat hak beserta kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Pekerja maupun pengusaha bertindak berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut jangka waktu terbagi menjadi dua, yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karya ilmiah diatas akan membahas mengenai penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sebuah mekanisme perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha. Perlindungan dalam bahasa belanda disebut *bescherming* atau dalam bahasa inggris dikenal sebagai *protection*.<sup>5</sup> Selanjutnya, hukum menurut Grotius sebuah aturan tindakan moral yang membawa kepada kebenaran. Sehingga, dapat disimpulkan

perlindungan hukum adalah sebuah tindakan untuk menaruh seseorang yang dikhususkan pada karya tulis ini berupa pekerja dengan seperangkat hak dan kewajiban khusus diatur berlandaskan moralitas untuk menghasilkan nilai kebenaran.

Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPER) adalah sebuah persetujuan yang mengandung kesanggupan secara lisan maupun tertulis memuat ketentuan serta janji-janji yang wajib ditepati oleh masing-masing pihak. Secara khusus, perjanjian kerja menurut penuturan H.S. Salim adalah suatu perjanjian anatara para pihak untuk melaksanakan sebuah pekerjaan.<sup>6</sup> Hal-hal yang diatur pada perjanjian kerja adalah syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Ketentuan tersebut diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selanjutnya mengalami perubahan dan penambahan.<sup>7</sup>

Proses penyusunan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) wajib memenuhi beberapa syarat antara lain: pekerjaan yang selesai dalam waktu tidak terlalu lama, dan bersifat musiman atau sebuah usaha membuat produk, dan/atau kegiatan baru yang sedang dalam masa percobaan. Hal-hal yang dimat dalam PKWT menurut Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2021 Pasal 13 adalah: nama perusahaan, alamat perusahaan, jenis usaha dan nama calon pekerja beserta identitas yang dibutuhkan. Selanjutnya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) turut memuat jabatan atau jenis pekerjaan yang dituju, besaran dan cara pembayaran upah, serta hak dan kewajiban yang ditunaikan oleh para pekerja dan/atau pengusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu memiliki batas atau jangka waktu berlaku bagi pekerja maupun pengusaha. Jangka waktu PKWT maksimal 5 tahun menurut Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.<sup>8</sup> Setelah

Sektor Industri Di Kota Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, Vol 7, No.2, Juli 2015, 97.

<sup>4</sup> Simanjuntak, P. J. (2007). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Dalam P. J. Siimanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (hal. 85). Jakarta: BPFE UI.

<sup>5</sup> Sinaga, N. A., & Saluchu, T. (2017). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri* Vol 6, 57

<sup>6</sup> Salim, H. (2007). Perkembangan hukum jaminan di Indonesia. Dalam H. Salim, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia* (hal. 57). Jakarta: Raja Grafindo Persada.

<sup>7</sup> *Vide* Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan

<sup>8</sup> *Vide* Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya,

PKWT berakhir sesuai dengan perjanjian, maka perjanjian tersebut tidak lagi berlaku bagi pekerja dan pengusaha. Namun, PKWT dapat berakhir selain berdasarkan jangka waktu perjanjian melainkan kondisi pekerja saat melaksanakan pekerjaan. Berakhirnya perjanjian kerja diatur pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Pasal 61 ayat 1 menjelaskan berakhirnya perjanjian pekerja/buruh meninggal, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, selesainya suatu pekerjaan tertentu, putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) yang berkekuatan hukum tetap, atau keadaan dan kejadian tertentu sesuai dengan klausul perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Di sisi lain, berakhirnya perjanjian kerja oleh perusahaan, dikenal sebagai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

### Metode Penelitian

Penelitian ini disusun secara normatif melalui penelitian kepustakaan (*library research*) melalui studi kepustakaan karya-karya ilmiah berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna memperoleh landasan teori serta hukum yang berkaitan dengan pembahasan atau masalah-masalah yang diteliti. Kedua, penelitian hukum normative memuat data-data yang diperoleh daripada studi kepustakaan terdiri daripada ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan hukum, surat kabar, majalah hukum, jurnal, dan lain-lain. Semua data-data yang diterima disusun demi relevansi atas kasus permasalahan yang dilaksanakan peneliti.<sup>9</sup>

### Analisis dan Pembahasan

Proses penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memuat informasi perusahaan dan pekerja. Perusahaan sebagai pemberi kerja wajib menjelaskan nama perusahaan, alamat perusahaan dan jenis usaha. Berkaitan dengan informasi pekerja. Para calon

pekerja wajib memuat identitas pribadi berupa nama calon pekerja, jenis kelamin, umur, dan alamat calon pekerja. Hal yang kemudian disepakati oleh perusahaan dan pekerja berupa jabatan atau posisi yang akan diberikan, besaran dan cara pembayaran upah, hak dan kewajiban bagi pihak pekerja maupun pengusaha dalam melaksanakan perjanjian kerja, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, dan tempat serta tanggal dibuatnya perjanjian kerja.

Penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlu memperhatikan syarat-syarat yang menjadi dasar ketentuan perjanjian dengan jangka waktu tertentu, yakni: pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan pekerjaan yang bersifat musiman dan/atau produk kegiatan baru sedang dalam masa percobaan. Pertimbangan-pertimbangan yang dimasukkan kedalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti jabatan atau posisi yang diberikan kepada calon pekerja wajib memuat ketentuan pekerjaan yang diberikan kepada calon pekerja bukan merupakan pekerjaan yang berjalan secara terus menerus atau bersifat tetap. Jenis dan sifat kegiatan yang selesai dalam suatu waktu tertentu antara lain: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.<sup>10</sup> Maka dari itu, calon pekerja wajib mengerti jenis pekerjaan yang diberikan, karena pekerjaan tetap tidak dapat diikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan perusahaan wajib melakukan perubahan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTI) apabila jenis pekerjaan yang diberikan bersifat tetap. Jangka waktu daripada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah 3 (tiga) tahun. Lebih daripada 3 tahun pekerja diikat dalam PKWT, maka status pekerja tersebut berubah

---

Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

<sup>9</sup> Nawi, S. (2014). Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.

---

<sup>10</sup> Rusli, H. (2011). Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Kedua. Bogor: Ghalia Indonesia.

menjadi pekerja tetap melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Besaran atau upah yang diberikan kepada calon pekerja wajib memenuhi ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Sesuai dengan prinsip negara sejahtera (*welfare state*) pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan standar hidup minimum untuk tercapainya suatu kehidupan yang sejahtera.<sup>11</sup> Bahwa ketentuan upah minimum sectoral dihapuskan oleh Pasal 81 angka 26 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) sehingga ketentuan tersebut tidak lagi berlaku. Upah minimum diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja berupa Upah Minim Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Upah Minimum Kabupaten harus lebih tinggi dari UMP mengacu asas *lex posteriori derogat legi priori*. Maka dari itu, pekerja wajib menerima upah sesuai dengan ketentuan upah pada daerah tempat perusahaan tersebut berdiri.

Hak dan kewajiban bagi perusahaan maupun pekerja yang wajib dipenuhi. Secara umum, pekerja wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang diatur. Perusahaan wajib memberikan hak pekerja sesuai dengan isi perjanjian yang diatur. Kewajiban perusahaan kepada pekerja adalah memberikan upah, memastikan jaminan sosial, memberikan tunjangan hari raya, dan upah lembur bagi pekerja yang bekerja diluar waktu kerja.

Apabila terdapat pelanggaran hak oleh perusahaan, maka pekerja dapat menuntut perusahaan atas hak yang tidak diterima oleh perusahaan. Mekanisme hukum yang bertujuan demi perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan hak pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan santunan hak sesuai

ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam hal ini yang perlu diperhatikan secara khusus oleh pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja. bentuk perlindungan hukum bagi pekerja dalam pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi akibat pandemi berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk kompensasi, hal ini sebenarnya telah diatur dalam pasal 164 ayat (3) undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pekerja diberikan pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) yaitu masa kerja 1 kali ketentuan Pasal 136 ayat (3) dan kompensasi hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Dalam hal ini yang perlu mendapat perhatian khusus oleh pengadilan hubungan industrial dalam memeriksa dan menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja karena faktor efisiensi adalah hak pekerja untuk menerima pesangon sebanyak 2 kali ketentuan yang berlaku, dengan memperhatikan konsekuensi pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi. kerja. Jika langkah efisiensi atau pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari karena keadaan darurat, terutama darurat kesehatan masyarakat akibat wabah pandemi, alasan baik yang memenuhi rasa keadilan adalah adanya kondisi paksa yang berada di luar kehendak perusahaan atau untuk alasan efisiensi, perusahaan harus membuktikan alasan tersebut dengan adanya laporan keuangan dalam 2 tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, dengan menunjukkan kerugian yang diderita perusahaan.

### Kesimpulan

Proses penyusunan daripada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur secara formil untuk memberikan kejelasan perjanjian. Melalui mekanisme pengaturan jabatan atau posisi serta hak maupun kewajiban yang diterima. Para pekerja melaksanakan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu selanjutnya menerima upah dari perusahaan sebagai timbal balik pekerjaan yang diberikan oleh pekerja kepada perusahaan. Muatan materil daripada penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memberikan perlindungan hukum bagi

<sup>11</sup> Goodin, R. E. (Ed.). (1998). *The theory of institutional design*. Cambridge University Press.

pekerja maupun perusahaan apabila terjadi pelanggaran dari pihak perusahaan maupun pekerja berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan maupun tindakan perusahaan yang melanggar peraturan perundang-undangan Nomor 6 Tahun 2023.

### Referensi

- Goodin, R. E. (Ed.). (1998). *The theory of institutional design*. Cambridge University Press.
- Maryani, S., & Thamrin, M. (2005). Akselerasi Penyediaan Lapangan Pekerja Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Kota Pekanbaru. *Pekbis Jurnal*, Vol 7, No.2, Juli 2015, 97.
- Nawi, S. (2014). *Penelitian Hukum Normatif Versus Penelitian Hukum Empiris*. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.
- Ragawino, B. (2006). *Hukum Administrasi Negara*. Dalam B. Ragawino, *Hukum Administrasi Negara* (hal. 17). Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran.
- Rusli, H. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Cetakan Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Salim, H. (2007). *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*. Dalam H. Salim, *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia* (hal. 57). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, P. J. (2007). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Dalam P. J. Siimanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (hal. 85). Jakarta: BPFE UI.
- Sinaga, N. A., & Saluchu, T. (2017). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Jurnal Teknologi Industri* Vol 6, 57
- Todaro, P, M., & Smith, S. C. (2004). *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga Edisi 9 Jilid 1*. Dalam Todaro, M. P, & S. C. Smith, *Pembangunan Ekonomi Dunia Ketiga Edisi 9 Jilid 1* (hal. 61). Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 *Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*

#### Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright © 2023 Litigasi. All rights reserved.