

Yulwansyah & Partners Journal

**“Tinjauan Hukum Mengenai Pengaturan Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu Bagi Pekerja Dalam Draft RUU
Cipta Kerja”**

Kantor Hukum Yulwansyah & Partners
Office 8, Level 18-A, Jl. Jend Sudirman Kav. 52-53, Scbd Jakarta Selatan 12190
Email : yulwansyah@gmail.com phone : 021-30497551 081187-01820, 08128338685

www.ybp-law.com

Tinjauan Hukum Mengenai Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Pekerja Dalam Draft RUU Cipta Kerja

Pendahuluan

Sebagaimana dilansir dari detik.com, pada tanggal 12 Februari 2020, Pemerintah telah menyerahkan draft Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (“**RUUCK**”) kepada DPR untuk dibahas dan disahkan menjadi undang-undang. Menurut situs resmi Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, RUU tersebut diserahkan kepada DPR bersama dengan Surat Presiden (Surpres) dan naskah akademiknya¹.

RUU yang juga disebut oleh omnibus law atau undang-undang sapu jagat ini merupakan aturan yang mengatur mengenai berbagai bidang demi kemudahan berinvestasi (*easy on doing business*) di Indonesia, yang salah satunya berkenaan dengan isu ketenagakerjaan.

Dengan meneliti RUUCK tersebut, yakni di dalam BAB IV Pasal 88 dan 89, kiranya dapat diketahui bahwa Pemerintah bermaksud untuk merevisi beberapa ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“**UUTK**”), Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berikut peraturan pelaksanaannya.

Revisi yang diberikan RUUCK mengenai undang-undang ketenagakerjaan tersebut ternyata juga meliputi masalah seputar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“**PKWT**”) atau status pekerja kontrak, yang sebelumnya telah diatur dalam UUTK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 100 Tahun 2004 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“**Kepmen 100/2004**”). Isu tersebut yang

¹ <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4903088/penasa-law-cipta-kerja-bisa-download-di-sini>

sangat krusial dan sensitif untuk dibahas, terutama bagi kepentingan pekerja yang hingga kini masih banyak yang diikat dengan status PKWT.

Isu PKWT dalam RUU Omnibus Law

Sepanjang penelusuran penulis, terdapat beberapa poin yang perlu menjadi catatan dari draft RUUCK yang disusun pemerintah terkait isu PKWT, yakni:

1. Mengenai Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

RUUCK melakukan revisi atas ketentuan Pasal 56 UUTK serta menghapus Pasal 59 UUTK jo. Kepmen 100/2004 mengenai jangka waktu yang diperbolehkan bagi perusahaan untuk mengikat pekerja dengan PKWT. Pada ketentuan-ketentuan tersebut, PKWT hanya dapat diikat kepada pekerja maksimal 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (lihat Pasal 59 UUTK). Artinya, dalam ketentuan yang berlaku saat ini, PKWT hanya dapat diikat dengan maksimal 3 tahun dengan maksimal pembaharuan kontrak 2 tahun.

Dengan dihapusnya Pasal 59 UUTK jo. Kepmen 100/2004 tersebut, apabila RUUCK diberlakukan, maka nantinya jangka waktu PKWT ditentukan berdasarkan kesepakatan para pihak (lihat Pasal 56 ayat (3) usulan revisi) dan ketentuan lebih lanjut mengenai PKWT akan diatur dengan Peraturan Pemerintah. Artinya, dengan ditentukan “berdasarkan kesepakatan para pihak” maka seorang pekerja dapat diikat dengan PKWT oleh perusahaan selama bertahun-tahun tanpa diangkat menjadi karyawan tetap. Tentunya hal ini menjadi keuntungan bagi pengusaha karena dengan statusnya sebagai PKWT maka pengusaha terbebas dari pembayaran hak-hak pekerja saat terjadinya PHK, termasuk pembayaran uang pesangon, uang penggantian hak dan uang penghargaan masa kerja.

2. Mengenai Pekerjaan-Pekerjaan yang Dapat Diikat dengan PKWT

Dengan dihapuskannya ketentuan Pasal 59 UUTK dan Kepmen 10/2004 tersebut oleh RUUCK juga berarti bahwa ketentuan mengenai jenis-jenis pekerjaan yang dapat diikat menjadi PKWT menjadi tidak berlaku.

Sebagai informasi, dalam ketentuan-ketentuan di atas, hanya pekerjaan-pekerjaan sebagai berikut yang dapat diikat dengan PKWT, yakni:

- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

Apabila RUUCK tersebut nantinya akan disahkan, maka setiap jenis pekerjaan dapat diikat oleh perusahaan dengan PKWT, termasuk pekerjaan-pekerjaan yang bersinggungan dengan inti (*core business*) dari perusahaan tersebut. Bahkan dengan ketentuan tersebut, bukan tidak mungkin seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan dapat diikat dengan PKWT. Tentunya hal ini juga menjadi keuntungan bagi pengusaha.

Kesimpulan

Apabila disahkan, RUUCK yang merupakan inisiasi dari pemerintah demi terciptanya kemudahan berinvestasi nantinya sangat berpotensi menjadi perdebatan, khususnya dari kalangan pekerja. Hal ini tidak lain karena RUUCK telah melakukan revisi atas beberapa ketentuan UUTK dan peraturan pelaksanaannya mengenai PKWT. Dengan melihat revisi yang diberikan oleh RUUCK di atas, tentunya dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa poin yang sangat menguntungkan perusahaan/pemberi kerja dalam mengikat pekerjaannya dengan PKWT. Hal ini tentunya akan memancing reaksi dari pekerja sehingga harus diperhatikan oleh DPR dalam membahas RUUCK tersebut.

Penulis menyarankan bahwa dalam pembahasan RUUCK tersebut, DPR perlu mendengar masukan dari pihak-pihak terkait, termasuk dari kalangan pekerja agar RUUCK memberikan kedudukan setara antara perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja.

Aria Dipura, SH., CPL., CPCLE., CLi

Junior Partner

@2020 Yulwansyah & Partners. All rights reserved

Kantor Hukum Yulwansyah & Partners didukung oleh advokat-advokat yang berpengalaman untuk mendampingi dan mewakili klien, baik buruh/pekerja. perusahaan nasional maupun multinasional dalam permasalahan hubungan industrial pada tahap bipartit, tripartit maupun di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Kami juga dapat membantu anda dalam menyusun dokumen-dokumen hubungan industrial seperti perjanjian kerja, peraturan perusahaan, SOP/kode etik dan lain sebagainya.