



ANALISIS PERSETUJUAN TERHADAP SUATU PEKERJAAN PASCA BELAKUNYA UU CIPTA KERJA

Laila Arofah^{1*}, Enjum Jumhana², Afi Nurul Febriyant³, Jihan Hidayah⁴, Muhammad Wahyu⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa

Email: laila.arofah18@gmail.com¹, jumhanad@gmail.co², Afinurulfebri@gmail.com³, hidayahjihan0@gmail.com⁴, Muhamadwahyu3009@gmail.com⁵

Abstract

Fixed Term To Employment Agreement (PKWT) is one form of employment relationship that is needed and has been regulated in the legislation. This change covers aspects of work duration, compensation arrangements, contract flexibility, and labor protection. The existence of legislation on Job Creation makes it easier for companies to use PKWT, including more flexible contract extensions. However, on the other hand, and there are concerns that this new regulation could reduce job stability and guarantees of rights for the workers, especially in terms of the social security, and end-of-contract compensation, and protection against termination of employment. The new regulation also poses challenges in implementation, especially in ensuring company compliance with compensation obligations and avoiding potential abuse.

Keywords: *Fixed Term Employment Agreement (PKWT), Legislation, labor protection*

Abstrak

Persetujuan terhadap Tenaga Kerja dengan Waktu Tertentu ini memiliki satu bentuk hubungan kerja yang sangat di butuhkan, serta sudah di atur di dalam perundangan. Perubahan ini mencakup aspek durasi kerja, pengaturan kompensasi, fleksibilitas kontrak, dan perlindungan tenaga kerja. Adanya perundangan tentang Cipta Kerja memberikan kemudahan bagi perusahaan untuk menggunakan PKWT, termasuk perpanjangan kontrak yang lebih fleksibel. Namun, di sisi lain, adanya terdapat kekhawatiran bahwa pengaturan baru ini dapat mengurangi stabilitas pekerjaan dan jaminan hak bagi pekerja, terutama dalam hal jaminan sosial, kompensasi akhir kontrak, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja. Regulasi baru juga menimbulkan tantangan dalam implementasi, khususnya dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban kompensasi serta menghindari potensi penyalahgunaan.

Kata Kunci: *Persetujuan Tenga Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perundangan, perlindungan tenaga kerja*

PENDAHULUAN

Adanya keperluan yang paling dasar di setiap orang merupakan suatu kebutuhan yang dapat bertahan akan kehidupan yang di lakukan di setiap manusia. Kebutuhan ini seperti pangan, dan lain sebagainya. Adanya tenaga kerja yang di milikio oleh suatu Perusahaan ini dapat memiliki peran yang sangat penting, terutama bertujuan untuk melakukan kegiatan baik itu yang di lakukan di berbagai produk maupun jasa. Sejak adanya perundangan yang mengatur tentang hal ini, masih ada masyarakat yang mengeluh akan suatu kepastian dari suatu perusahaan tentang tentang status yang dimilikinya. (Poernamadjaja & Hufron, 2022).

Adanya suatu perundangan yang telah di lakukan tentang hal ini, menjadi semakin khawatir bagi para karyawan yang bekerja di suatu tempat kerjanya. Namun, adanya pasca yang berlakun pada UU yang mengatur ini, ialah adanya suatu pengaturan terhadap PKWT yang mengalami perubahan signifikan, termasuk pada suatu fleksibilitas terhadap durasi kontrak yang di terapkan, penghapusan akan pembatasan terhadap jenis pekerjaan tertentu, dan pengaturan kompensasi bagi para pekerja yang memiliki jangka waktu kerja yang sangat Panjang.

Kontrak Sosial

Teori ini berfokus pada hubungan antara pekerja dan pemberi kerja dalam konteks hukum dan kewajiban timbal balik yang diatur oleh norma sosial (Rawls, 1971). Dalam konteks UU Cipta Kerja, teori ini dapat digunakan untuk menganalisis bagaimana perubahan kebijakan dan regulasi mempengaruhi persetujuan atau kesepakatan antara pihak pekerja dan pemberi kerja. UU Cipta Kerja, dengan fokus pada penyederhanaan regulasi dan fleksibilitas pasar kerja, mempengaruhi hubungan ini, baik dalam hal hak-hak pekerja maupun kewajiban pemberi kerja (Rousseau, 1762). Teori kontrak sosial dapat digunakan untuk melihat apakah UU Cipta Kerja menciptakan keseimbangan yang adil bagi kedua pihak dalam kontrak kerja.

Keputusan Ekonomi (*Economic Decision Theory*)

Teori ini menjelaskan bagaimana individu atau kelompok membuat keputusan berdasarkan pertimbangan keuntungan dan kerugian dalam konteks ekonomi. Dalam hal ini, persetujuan terhadap suatu pekerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja dapat dianalisis menggunakan teori ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti upah, jaminan sosial, stabilitas pekerjaan, dan aspek lainnya yang dipengaruhi oleh perubahan regulasi (Samuelson, & Nordhaus, 2010). UU Cipta Kerja yang bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja dapat berdampak pada bagaimana pekerja mengevaluasi keputusan untuk menerima atau menolak pekerjaan, dengan mempertimbangkan potensi manfaat dan risiko yang timbul dari regulasi baru. (Tversky, & Kahneman, 1974; Becker, 1976).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan, metode penelitian Yuridis Normatif. Penelitian ini lebih mengutamakan analisis terhadap peraturan hukum yang ada untuk memahami isu hukum yang sedang diteliti. Dalam konteks mengevaluasi kejelasan, kepastian dan efektivitas perlindungan hukum yang disediakan bagi pekerja PKWT dalam undang undang yang berlaku

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perubahan terhadap pengaturan pada PKWT dalam UU yang tercipta

Pengaturan mengenai suatu persetujuan terhadap, ini sudah di atur didalam perundnaganyang memiliki syarat sah dalam suatu perjanjian pada tenaga kerja yang tidak memiliki suatu perubahan, yang sebagaimana sudah di terapkan. Adanya suatu persetujuan yang terikat ini sangat wajib guna memenuhi setidaknya beberapadasar yang ada dan adanya suatu kesepakatan antara kedua belah pihak. Adanya suatu kemampuan serta kecakapan yang matang ini bisa melakukan suatu perbuatan yang di lakukan terhadap hukum, dan adanya suatu pekerjaan yang telah di janjikan sebelumnya. (Giri Santosa, 2021)

Dengan merujuk pada suatu ketentuan yang mendasar, maka adanya syarat sah yang di lakukan tentang persetujuan yang di lakukan secara umum ialah sudah di atur. Adanya sutu perubahan-perubahan mengenai suatu pengaturan ini telah terkait pada persetujuan pada tenaga kerja yang di lakukan dengan waktu tertentu, pasca diterbitkannya perundangan mengengainya, ialah :

1. Adanya perubahan jangka waktu guna perjanjian waktu, ini sudah di atur di dalam perundangan yang di adakannya dengan jangka waktu yang sangat singkat dan hanya dapat di perpanjang dengan satu kali saja selama setahun lamanya. Sehingga adanya jumlah dari waktu yang telah di tetapkan di dalam suatu persetujuan di antara kedua belah pihak. Adanya waktu itu pun dapat terjadi dengan batas waktu yang panjang, yang apa bila suatu perusahaan dapat menerapkan akan suatu system pembaharuan di suatu kerjaan.
2. Untuk suatu persetujuan akan kerja terhadap jangka waktu tertentu ini dapat di selesaikan dalam waktu yang singkat. Untuk adanya suatu persetujuan terhadap kerja dengan waktu yang telah di tentukan, yang dimana jika dilihat dari sesuai dengan selesainya pada suatu pekerjaan ini yang memiliki sifat yang sementara. Sedangkan, untuk suatu persetujuan akan kerja dengan waktu yang telah di tentukan ini, memiliki sifat yang tidak tepat, dan ini dapat di lakukan dengan adanya persetujuan pada pekerjaan yang di lakukan setiap harinya dengan waktu yang panjang.
(Widyasputri, 2024)

Akibat terhadap hukum persetujuan akan kerja yang dibuat secara tidak tertulis

Persetujuan akan kerja waktu tertentu wajib dibuat dalam bentuk tertulis dengan bahasa yang jelas. Adanya suatu konsenkuensi yang di lakukan ini, jika dilakukan secara tidak tertulis akan menyebabkan suatu persetujuan akan kerja waktu tertentu, hal ini sebagaimana sudah di atur di dalam perundangan yang berlaku.

Akibat terhadap hukum apabila suatu persetujuan akan kerja tertentu dapat mensyaratkan akan masa percobaan

Dalam perundangan, adanya suatu ketengakerjaan ini melakukan persetujuan pada kerja dengan waktu yang telah ditentukan yang tidak diizinkan untuk menjadi suatu syarat guna masa percobaan di suatu pekerjaan. Suatu persetujuan pada kerja dengan waktu tertentu ini dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka dengan adanya masa percobaan kerja tersebut bisa dapat dinyatakan batal. Suatu ketentuan ini kemudian, akan dapat mengalami suatu penegasan akan perundangan, yang dimana apabila adanya persetujuan pada suatu kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan.

Penambahan pada suatu pekerja yang telah diikat dengan persetujuan akan kerja waktu

Dalam perundangan, adanya suatu persetujuan pada kerja dengan waktu tertentu ini dapat di buat untuk para pekerja yang telah berakhir masa bekerjanya. Diantaranya ialah adanya para pekerja

yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya dapat diperkirakan paling lama dengan jangka waktu selama kurang lebih satu tahun lamanya. Jenis-jenis pekerjaan tersebut, dalam perundangan ini dapat di tambahkan satu jenis lagi, ialah adanya suatu pekerja yang memiliki jenis dan sifatnya secara tidak tepat. Dalam penjelasan pada perundangan ini, dapat di maksudkan pada suatu pekerjaan yang dapat bersifat tetap ini ialah di lakukan secara terus menerus, dan tidak adanya batasan pada waktu.

Adanya suatu perpanjangan dan pembaharuan pada persetujuan suatu pekerja dengan jangka waktu yang di tentukan

Dengan perundangan ini dapat dapat memberikan suatu aturan mengenai perpanjangan dan pembaruan akan suatu persetujuan pada kerja dengan waktu yang di tentukan. Perpanjangan ini dapat dilakukan secara semaksimal mungkin dengan waktu yang tidak panjang. Namun untuk suatu pembaruan akan pembaharuan ini, hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggangnya ialah dengan waktu tiga puluh hari berakhirnya pada suatu persetujuan akan kerja dengan waktu tertentu yang sangat lama. Untuk suatu persetujuan akan kerja dengan waktu tertentu ini dapat berdasarkan dengan memiliki jangka waktu yang di tetentukan, dan tidak dapat di batasi.

Adanya uang kompensasi untuk suatu persetujuan akan kerja dengan waktu yang di tentukan.

Dalam perundangan, tidak adanya sebuah aturan mengenai kompensasi ketika akan berakhirnya persetujuan terhadap kerja dengan waktu yang telah di tentukan. Akan tetapi, di dalam perundangan yang sudah di terapkan mengenai hal ini, maka suatu perusahaan diwajibkan untuk dapat memberikan uang kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan tersebut.

Implementasi dan permasalahan terhadap suatu perjanjian

Adanya suatu persetujuan mengenai akan suatu kerja dengan waktu yang sudah di tentukan ini harus dapatkan di waktu yang selesai pada pekerjaan dan tidak dapat di adakan pekerjaan secara tetap. Perundangan ini dapat memberikan akan pengaturan tentang persetujuan ini dapat memberikan pilihan kepada pengusaha. Sebelum diadakannya perundangan ini dapat mengatur bahwa dengan adanya suatu persetujuan akan kerja di waktu yang telah di tentukan, ini bisa dapat di buat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan agar yang dimana jika terjadi suatu perselisihan atau keributan di suatu hari, maka ini menjadi suatu persetujuan secara tulisan yang akan menjadi suatu bukti.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya tidak jarang ditemui pada persetujuan kerja waktu tertentu yang dilakukan tanpa adanya suatu persetujuan yang di lakukan secara tertulis, persetujuan kerja yang dilakukan secara lisan ini hanya suatu kepercayaan yang di lakukannya saja. Ada berbagai faktor yang bisa dapat menimbulkan hal ini ialah adanya ketidakmampuan terhadap sumber daya manusia maupun karena faktor kelaziman (Tahun & Cipta, 2022) Hal ini tentunya memiliki berbagai risiko, jika mengingatkan pada suatu dasar pada perundangan.

Adanya suatu pelanggaran mengenai tentang pekerjaan dengan jangka waktu persetujuan yang di tentukan.

Persetujuan akan kerja waktu tertentu jika berdasarkan akan perundangan, ini memiliki berbagai persyaratan yang penting, terutama terkait dengan jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang telah di sepakati. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara.

Adanya perpanjangan atau pembaharuan akan suatu persetujuan pada kerja dengan jangka waktu tertentu yang di lakukan secara diam-diam

Suatu persetujuan akan suatu kerja dengan waktu yang telah di tentukan ini bisa dapat memperpanjang atau bisa di lakukan pembaharuan. Namun, guna memperpanjang akan suatu persetujuan pada kerja ini dapat di lakukan dengan cara sekali dengan jangka waktu yang relative pendek. Selain itu apabila akan dilakukan perpanjangan maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja tersebut berakhir. Sedangkan apabila pengusaha ingin mengadakan pembaruan akan suatu persetujuan pada kerja dengan waktu yang telah di tentukan. Oleh karena itu, adanya pembaharuan ini bisa dapat melebihi akan masa tenggang dengan memiliki waktu yang lama sekitar sebulan. Setelah berakhirnya persetujuan akan suatu kerja dengan waktu tertentu yang lama, dan adanya suatu pembaharuan, dan itupun hanya boleh dilakukan satu kali dengan jangka waktu yang singkat.

Apabila perpanjangan yang di lakukan oleh kedua belah pihak, maka hal ini tidak menjadi suatu masalah baginya. Akan tetapi, jika ini di perpanjang dan di lakukannya secara sembunyi-sembunyi seperti halnya adanya hubungan kerja yang diadakan dengan jangka waktu paling lama setahun dengan syarat yang sama, maka hal ini dapat menjadi suatu permasalahan baginya. Tidak terpenuhinya terhadap persyaratan yang dibuat dalam suatu persetujuan akan kerja secara hukum ini dapat menjadi suatu persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang tidak dapat ditentukan. Dalam praktiknya juga tidak jarang ditemui bahwa di lakukannya suatu perubahan ini akan adanya suatu persetujuan pada kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan

Tidak adanya suatu kompensasi pada saat berakhirnya persertujuan akan kerja dengan waktu yang sudah di tentukan.

Adanya perundangan ini dapat mengatur tentang bagaimana hak yang dapat berupa kompensasi setelah adanya suatu persetujuan akan kerja dengan memiliki jangka waktu tertentu yang akan berakhir. Berakhirnya suatu persetujuan terkait akan suatu kerja dengan jangka waktu yang tertentu, ini tidak akan dapat menimbulkan dampak pada kerugian bagi perusahaan, karena perusahaan tidak mempunyai hak guna memberikannya. Hal ini dapat di bedakan dengan adanya suatu persetujuan akan kerja di waktu yang telah di tentukan.

Adanya permasalahan tersebut dapat di temui didalam implementasi atau tataran akan suatu praktik yang terkait dengan suatu persetujuan akan kerja waktu tertentu sebelum perundangan ini di sahkan. Dengan adanya ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu selama setahun lamanya jika di lakukan secara teratur, itu akan mendapatkan kompensasi selama satu bulan upah gaji. Yang dimana, jika dilakukan kurang lebih dari setahun lamanya, maka kompensasi yang di berikan ini di lakukan secara proporsional. Akan tetapi, dengan adanya perundangan yang membahas tentang hal ini, tidak dapat mewajibkan akan permasalahan tentang suatu persetujuan akan kerja yang di buat secara tertulis ini.

Adanya suatu pelanggaran dengan jangka waktu yang sangat pendek, serta adanya suatu perpanjangan serta pembaharuan tentang suatu persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan yang tidak sesuai dengan peraturan suatu perundangan yang di tetapkan. Dengan adanya perundangan yang membahas tentang hal ini, pastinya memiliki tujuan serta manfaat yang baik guna menyelesaikan akan suatu masalah yang terjadi pada kedua belah pihak.

Tidak adanya suatu batasan terhadap waktu dalam persetujuan akan kerja dengan waktu tertentu, jika berdasarkan dengan elesainya suatu pekerjaan

Adanya peraturan yang di lakukan oleh pemerintah ini dapat mengatur tentang jangka waktu yang telah di tentukan, akan tetapi untuk jenis persetujuan akan suatu kerja dengan waktu yang tertentu. Dalam peraturan akan suatu pemerintah yang telah di tentukan itu, hanya dapat diatur bahwa suatu persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan, ini bisa dapat di dasari dengan berakhirnya masa kerja.

Tidak adanya suatu sebab dan akibat, apabila persetujuan kerja dengan waktu tertentu dapat dibuat secara tidak tertulis

Adanya suatu peraturan serta perundangan yang membahas hal ini, yang dimana di lakukannya secara tidak tertulis. Namun, adanya suatu aturan tersebut bisa dapat dihapus di dalam suatu perundangan, hal ini dapat menyebabkan tidak adanya konsekuensi yang di lakukan oleh hukum, yang dimana jika adanya suatu persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan ini dapat dibuat secara tidak tertulis. Perundangan yang telah mengatur tentang hal ini, di wajibkan guna suatu persetujuan akan kerja dengan waktu yang di buat secara tertulis tanpa adanya sanksi yang di berikan oleh hukum.

Tidak adanya pengaturan tentang suatu pemberitahuan dari pengusaha yang terkait dengan perpanjangan dan pembaharuan akan suatu persetujuan pada kerja dengan waktu tertentu

Peraturan perundangan ini dapat memberikan suatu aturan mengenai perpanjangan serta pembaharuan tentang persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan. Adanya perpanjangan ini dapat dilakukan secara semaksimal mungkin, dengan jangka waktu yang tidak panjang. Namun untuk pembaharuan akan suatu persetujuan, ini hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang dengan jangka waktu selama sbeulan lamanya dengan berakhirnya suatu persetujuan akan kerja dengan waktu yang relative sedikit. Adanya suatu ketentuan ini, kemudian tidak ditemukan dalam perundangan saja, akan tetapi dapat di atur di dalam peraturan yang telah di buat oleh suatu pemerintah.

Namun demikian, adanya suatu peraturan ini bertujuan guna memberikan suatu kewajiban kepada pengusaha untuk dapat melakukan suatu pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan suatu persetujuan pada kerja dengan waktu yang telah ditentukan. Tidak adanya ketentuan mengenai pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan pekerja tidak memiliki kesempatan untuk dapat mempersiapkan guna mencari peluang pekerjaan lain ketika ternyata perjanjiannya tidak diperpanjang. Demikian pula sebaliknya, ketika pekerja merasa suatu persetujuan akan kerja dengan waktu tertentu telah berakhir, ternyata di hari terakhir pekerja tersebut baru mengetahui bahwa suatu persetujuan akan kerja dengan waktu tertentu akan diperpanjang.

KESIMPULAN

Dalam suatu perundangan, ini ada beberapa suatu perubahan yang terkait dengan ketentuan akan suatu persetujuan yang di lakukan. Adanya suatu perubahan tersebut ini dapat mencakup diantaranya ialah adanya perubahan pada batasan jangka waktu suatu persetujuan akan kerja di waktu yang telah di tentukan, dan ditiadakannya sebab akibat pada suatu persetujuan akan kerja dengan waktu yang telah di tentukan dengan tidak tertulis. Adanya suatu akan penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak dimulainya percobaan dan apabila dalam pekerjaan yang dapat diikat dengan suatu persetujuan akan kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan.

Di tiadakannya ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaharuan akan suatu kerja dengan jangka waktu yang telah di tentukan, dan adanya suatu penambahan pada ketentuan bahwa pengusaha berkewajiban untuk memberikan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berakhir. Dalam perundangan ini dapat bertujuan guna memberikan akan suatu upaya atas permasalahannya mengenai kompensasi saat berakhirnya suatu hubungan. Adanya, pasca terhadap perundangan mengenai hal ini, terdapat beberapa masalah yang dapat menjadi suatu sorotan. Diantaranya ini tidak terdapat suatu batasan mengenai jangka waktu yang maksimal untuk suatu

persetujuan terhadap kerja dengan waktu tertentu yang dapat berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.
- Perundangan yang telah terkait mengenai suatu persetujuan waktu kerja tertentu yang telah di sahkan.
- Poernamadjaja, D., & Hufron, H. (2022). *Perbandingan Antara Tenaga Kerja Bertujuan Untuk Pemutusan Hubungan Terhadap Kerja* 15(1), 81–92.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Rousseau, J.-J. (1762). *The Social Contract, or Principles of Political Right*. Everyman's Library.
- Santosa, D. G. (2021). *Persetujuan Terhadap Tenaga Kerja* *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 17(2), 178–191.
- Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Economics* (19th ed.). McGraw-Hill Education.
- Tahun, U. N. O., & Cipta, T. (2022). *Di Indonesia Dalam Perjanjian Terhadap Kerja Dengan Jangka Waktu Yang Telah Di Tentukan*. 13(2), 81–94.
- Tapan, 2019. *Berakhirnya Persetujuan Kerja Antara Pekerja Menurut Perundangan yang berlaku*. *Lex Privatum*, 7(2), pp. 20-27.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*. *Science*, 185(4157), 1124-1131.
- Widyasputri, M. B. S. (2024). *Perlindungan Terhadap Hukum Pada Hak Khusus Para Pekerja Perempuan*. *Media of Law and Sharia*, 5(2), 141–154.