

## **Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja**

**Karladian Putri<sup>1</sup>, Fauziyah<sup>2</sup> dan Lutfian Ubaidillah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; [putrikarladian@gmail.com](mailto:putrikarladian@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; [fauziyah@unmuhjember.ac.id](mailto:fauziyah@unmuhjember.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Jember; [lutfian.ubaidillah17@gmail.com](mailto:lutfian.ubaidillah17@gmail.com)



**Abstrak:** Metode penemuan hukum merupakan bentuk penalaran hukum atau interpretasi hakim terkait dengan suatu putusan hukum yang belum jelas atau belum ada dasar hukumnya. Hakim selain memberikan dasar pertimbangan yang baik dalam putusan yang dijatuhkannya, juga harus mampu untuk menentukan dasar hukum yang tepat dalam suatu putusan. Perjanjian kerja dapat berakhir karena hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku. Hal ini telah disepakati dan ditandatangani tidak dapat ditarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak. Dari pembahasan bab-bab sebelumnya dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Interpretasi Pasal 8 Ayat (1) terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah mempertegas bahwa PKWT dapat dibuat tidak lebih 5 (lima) tahun dengan ketentuan bahwa waktu tersebut sudah termasuk masa perpanjangan. Selain itu pemerintah juga menghapus ketentuan 3 (tiga) tahun dalam PKWT yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

**Keywords:** Perjanjian, Peraturan Pemerintah, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau yang biasa disebut UUD NRI 1945 menyatakan bahwa Negara Indonesia adalah Negara hukum. Sebagai negara yang menganut prinsip negara hukum, maka negara menjamin kepastian, ketertiban, dan perlindungan hukum yang berintikan kebenaran dan keadilan bagi kehidupan masyarakatnya. Hal ini berlaku pula dengan pelaku ekonomi (bisnis) terutama sektor formal maupun informal, khususnya para pelaku yang terkait dalam perjanjian kerja di suatu perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan hal-hal yang telah diatur dalam Peraturan Peundang-undangan yang berlaku untuk memaksimalkan Sumber Daya Manusia yang ada, maka sejak awal proses pendaftaran calon tenaga kerja diberi kesempatan untuk memahami dan mempelajari bagaimana proses pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau buruh sangat diharapkan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan benar sehingga target atau tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Untuk melindungi pekerja dari permasalahan antar buruh yang kompleks, maka Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau yang biasa disebut UU Ketenagakerjaan, namun perlindungan tersebut hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat perjanjian.

Pada umumnya perjanjian tidak terkait pada suatu bentuk tertentu, dapat dilaksanakan secara lisan dan dibuat secara tertulis. Bentuk perjanjian tertulis dapat dijadikan sebagai alat bukti apabila terjadi sengketa

dikemudian hari dimana undang-undang memberikan bentuk terhadap beberapa perjanjian tertentu, dengan demikian apabila bentuk tersebut tidak diikuti, maka perjanjian yang dibuat tidaklah sah. Perjanjian menimbulkan suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan, dengan demikian perjanjian merupakan sumber dari perikatan yang terpenting disamping Undang-Undang. Beberapa definisi perjanjian yang dikemukakan oleh para sarjana hukum ternyata belum terdapat keseragaman mengenai definisi perjanjian. Faktor objektif yang paling mungkin adalah bersandar kepada itikad baik yang mengalami banyak perkembangan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh H.R. Daeng Naja bahwa itikad baik mengandung pemahaman bahwa para pihak tidak hanya terikat oleh ketentuan yang ada dalam perjanjian dan undang-undang, tetapi juga terikat oleh itikad baik dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata. Itikad baik berarti bahwa kedua belah pihak harus berlaku terhadap yang lain berdasarkan kepatutan diantara orang-orang yang sopan, tanpa tipu daya, tanpa tipu muslihat, tanpa akalakalan, dan tidak hanya melihat kepentingan diri sendiri, tetapi juga kepentingan orang lain. Apabila dalam PKWT tetap menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dimaksud ada masa percobaannya, maka perjanjian tersebut dianggap tidak ada (batal demi hukum) serta terhadap pelanggaran ketentuan yang bersifat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau yang biasa disebut PKWTT.

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja sebagai pihak yang memberikan pekerjaan. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha, dimana hak dan kewajiban bersifat timbal balik antara satu dengan lainnya. Hak dan kewajiban tersebut selain diatur dalam peraturan perundang-undangan, juga dibuat atas dasar kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha yang kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga hubungan kerja tidak dapat terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha.<sup>3</sup> Hal-hal yang harus dilaksanakan dalam suatu perjanjian itu disebut dengan prestasi. Adapun yang dimaksud dengan prestasi dalam suatu perjanjian atas segala suatu hak yang wajib dipenuhi atau dilaksanakan oleh seorang debitur dalam suatu perjanjian. Menurut Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, semua perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Jadi, pelaksanaan perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan. Kelalaian melakukan prestasi (wanprestasi) menimbulkan akibat hukum bagi debitur setelah diberikan tenggang waktu, yaitu debitur harus membayar ganti kerugian kepada kreditur jika tenggang waktu yang diberikan oleh kreditur tersebut tidak juga dapat dicapai oleh debitur untuk melaksanakan prestasinya.

Saat ini regulasi terkait sistem kerja kontrak atau PKWT diatur dalam Pasal 57 sampai dengan 59 dan ketentuan umum terkait pelaksanaan PKWT secara spesipik dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk selanjutnya disebut Kepmenakertras. Dalam pelaksanaan sistem kerja kontrak menjadi permasalahan baru, seringkali terjadi permasalahan dan penyimpangan dalam hal pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan menyebabkan kerugian bagi para buruh ataupun pekerja. Menurut Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertras disebutkan bahwa "PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun". Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu tertentu hanya untuk 3 tahun, jika lebih dari 3 tahun maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan menurut Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun." Artinya perjanjian kerja yang dibatasi oleh jangka waktu maksimal 5 tahun, jika melebihi batas yang telah ditentukan maka demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT.

Bertitik tolak pada latar belakang pemikiran di atas, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "ANALISIS YURIDIS PASAL 8 AYAT (1) TERKAIT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN 5 PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA".

## METODE

Ketentuan tentang jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mengikuti pekerjaan dan jaminan-jaminan sosial.<sup>29</sup> Jika sebuah perusahaan memiliki banyak serikat buruh karyawan hanya dapat bergabung dengan salah satu serikat pekerja perusahaan dan menyampaikan pendapatnya. Kebebasan berikut adalah kebebasan untuk menjalankan fungsi, aturan, atau kegiatan administratif.<sup>30</sup> Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja yang bekerja atau dipekerjakan melebihi batas waktu yang seharusnya dihitung sebagai waktu lembur.

Perkembangan dalam hal perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja sekarang dalam dunia usaha berkembang ide tanggung jawab hak dan kewajiban perusahaan. Seperti yang disebutkan bahwa peraturan ini mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak dari Hak kedua belah pihak. Tenaga kerja dalam kedudukannya menjadi pelaku pembangunan yang berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan. Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang karena seringkali buruh berada pada posisi yang lemah, maka dibuatlah suatu Undang-Undang khusus yang mengatur mengenai Perburuhan yaitu UU Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi buruh.<sup>32</sup> Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh atau pekerja diatur dalam Pasal 1603 huruf (a), (b), dan huruf (c) KUH Perdata yang pada intinya bahwa:

- a. Buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak bolehlah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya digantikan oleh orang ketiga;
- b. Dalam melakukan pekerjaan buruh wajib menaati aturan dan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha;
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda. Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda tersebut.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pihak pengusaha dengan pihak tenaga kerja atau buruh. Perjanjian tersebut terdapat hak dan kewajiban para pihak yang saling timbal balik. Hak dan kewajiban inilah yang menimbulkan akibat hukum bagi para pihak dimana salah satu pihak berhak atas prestasi dan di pihak lain berkewajiban untuk memenuhi prestasi. Berarti ada pertukaran hak dan kewajiban para pihak sesuai proporsi atau bagiannya dalam keseluruhan kontrak. Oleh karena itu, dalam hubungan kerja yang terikat dengan suatu perjanjian kerja, para pihak memiliki sejumlah hak dan kewajiban.

Dalam makna yang luas interpretasi hukum merujuk pada usaha Hakim untuk menentukan ruang lingkup dari sebuah teks hukum yang ambigu atau tidak jelas, namun disisi lain Hakim berusaha untuk mengisi celah hukum yang diinterpretasi olehnya. Interpretasi hukum dalam arti sempit memiliki arti menentukan makna suatu teks hukum (peraturan perundang-undangan). Kekurangan yang dimiliki oleh hukum tertulis membuat hakim harus melakukan interpretasi hukum sesuai dengan fakta hukum yang ada. Hakim tidak sekedar melakukan penafsiran terhadap kalimat tekstual dalam peraturan hukum, melainkan menggali lebih dalam terhadap makna yang tersembunyi dari kalimat tersebut. Penerobosan hukum atau pengesampingan peraturan perundang-undang dalam suatu putusan pengadilan di Negara yang berada di bawah aturan civil law disebut dengan putusan berasaskan *contra legem*, dimana hakim tidak menggunakan Undang-undang sebagai dasar pertimbangan atau bahkan bertentangan dengan Pasal Undang-Undang yang tidak sesuai dan tidak memadai dengan perkembangan dan rasa keadilan.

Metode penemuan hukum merupakan bentuk penalaran hukum atau interpretasi hakim terkait dengan suatu putusan hukum yang belum jelas atau belum ada dasar hukumnya. Hakim selain memberikan dasar pertimbangan yang baik dalam putusan yang dijatuhkannya, juga harus mampu untuk menentukan dasar hukum yang tepat dalam suatu putusan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian kerja merupakan salah satu dasar hubungan ketenagakerjaan yang menimbulkan perikatan atau hubungan hukum bagi para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut diharapkan dapat mewujudkan terlaksananya hak dan kewajiban para pihak dengan adil. Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah. Dalam hukum perdata setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

Perjanjian kerja dapat berakhir karena hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja atau buruh tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan lainnya yang berlaku. Hal ini telah disepakati dan ditandatangani tidak dapat ditarik kembali atau dirubah kecuali atas persetujuan para pihak. Problematika penegakan hukum bagi pekerja PKWT semakin terlihat, dimana dalam Pasal 59 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ayat (4) menyebutkan, bahwa "pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" dan menurut Pasal 3 Keputusan Menteri No. 100Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Ayat (2) menyebutkan, bahwa "PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat paling lama 3 (tiga) tahun).

---

Sedangkan menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Ayat (1) menyebutkan, bahwa “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun” disinilah yang membuat peneliti menyangkal mengapa terdapat perbedaan yang signifikan dengan aturan jangka waktu yang berbeda. PKWT didasari dengan selesainya suatu pekerjaan tertentu ialah untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya dan juga mengakomodir pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dengan aturan lama dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 akibat peraturan hukum yang berlaku maka perusahaan yang memberlakukan PKWT melebihi waktu 3 (tiga) tahun wajib mengubah perjanjian kerja menjadi PKWTT, artinya karyawan kontrak harus diangkat menjadi karyawan tetap. Apabila salah satu pihak dalam hal ini pekerja ataupun perusahaam mengakhiri hubungan kerja dimana masa kontrak belum berakhir, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi sesuai dengan perhitungan jangka waktu perjanjian kerja. Sedangkan dalam aturan baru Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai dengan ketentuan jangka waktu serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun kemudian jika pekerjaan tersebut belum dapat terselesaikan, maka jangka waktu PKWT dapat diperpanjang hingga pekerjaan tersebut selesai dan tidak ada batas waktu maksimal. Apabila melebihi 5 (lima) tahun tersebut, maka perusahaan wajib mengubah perjanjian kerja karyawan menjadi PKWTT. Dalam Peraturan Pemerintah ini apabila PKWT atau perjanjian kerjanya diperpanjang, maka uang kompensasi akan diberikan saat masa perpanjangan berakhir.

Menurut Pasal 58 Ayat (1) dan Ayat (2) PERPPU No. 2 Tahun 2022 terdapat perubahan dan mengubah Pasal 59 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah menegaskan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai dalam waktu tertentu, karena akan terjadi batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung serta ketentuan pemberian uang kompensasi bagi pekerja atau karyawan kontrak tetap berlaku. Dalam Pasal 4 Ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 disebutkan PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, dimana dengan PKWT sendiri merupakan pekerjaan yang terbatas, yakni hanya 35 diperuntukan jenis pekerjaan yang dilakukan. Hal ini hanya berlaku yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan dengan istilah PKWT adalah jenis kontrak pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sifatnya sementara.

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwasanya pekerjaan musiman adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan pada musim atau cuaca tertentu atau untuk memenuhi pesanan atau target tertentu. Arti dari penerapan kontrak kerja dalam PKWT untuk seleksi akan menjadi lebih ketat. Dengan beginilah karyawan akan bekerja lebih keras supaya dapat berkontribusi untuk memajukan suatu usaha atau bisnis sehingga menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sedangkan untuk PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, perpanjangan dapat dilakukan hingga batas waktu tertentu selesainya pekerjaan. Selain tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT pun tidak boleh mensyaratkan masa percobaan kerja, apabila tetap melaksanakan masa percobaan tersebut maka batal demi hukum. Ketentuan ini tidak ditemukan dalam UU Cipta Kerja, hanya saja dalam Peraturan Pemerintah tidak memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan PKWT. Tidak adanya ketentuan terkait pemberitahuan sebelum dilakukannya perpanjangan akan mengakibatkan Pekerja tidak memiliki kesempatan untuk mempersiapkan mencari peluang pekerjaan lain, apabila perjanjiannya tidak diperpanjang. Hal ini dapat mengurangi hak pekerja untuk mendapatkan informasi terhadap kelanjutan pekerjaan yang sedang dijalannya.

PKWT memuat identitas perusahaan, identitas karyawan, jabatan dan jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besaran upah dan cara pembayarannya, hak dan kewajiban pengusaha pekerja, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal PKWT dibuat, serta tanda tangan para pihak. Sehingga PKWT wajib dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan setempat secara daring paling lambat 3 hari setelah penandatanganan, atau dicatatkan tertulis paling lama 7 hari setelah penandatanganan. Jika tidak dicatatkan maka konsekwensi hukumnya adalah batal demi hukum sesuai dengan Pasal 52 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013.

Interpretasi dari Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terkait PKWT menggunakan metode Interpretasi Sejarah (Historis), dimana dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 menyebutkan bahwa jangka waktu PKWT maksimal 3 (tiga) tahun tidak berlaku lagi, sehingga memiliki aturan baru tidak lebih dari 5 (lima) tahun sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Apabila PKWT melebihi jangka waktu yang telah ditentukan, maka batal demi hukum akan berubah menjadi PKWTT.

## SIMPULAN

Dari pembahasan bab-bab sebelumnya dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Interpretasi Pasal 8 Ayat (1) terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, telah mempertegas bahwa PKWT dapat dibuat tidak lebih 5 (lima) tahun dengan ketentuan bahwa waktu tersebut sudah termasuk masa perpanjangan. Selain itu pemerintah juga menghapus ketentuan 3 (tiga) tahun dalam PKWT yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Namun hal ini dalam Pasca UndangUndang Cipta Kerja diundangkan masih terdapat beberapa permasalahan yang patut untuk menjadi perhatian, diantaranya tidak terdapat batasan terkait jangka waktu maksimal untuk jenis perjanjian PKWT yang berdasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu, tidak ada akibat hukum apabila PKWT dibuat secara tidak tertulis, serta tidak adanya peraturan terkait dengan pemberitahuan dari pengusaha tentang perpanjangan dan pembaruan PKWT. Apabila PKWT dilakukan melebihi waktu 5 (lima) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT dan masa kerja pekerja tetap dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT. Dengan adanya perubahan ini sehingga memiliki makna untuk memberikan peluang atau kesempatan yang lebih luas bagipekerja PKWT guna melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Disisi lain, adanya jangka waktu pekerjaan dapat memberikan ketenangan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan pada akhirnya akan tercapai kelangsungan usaha bekerja. Perubahan atas pembatasan waktu atau jangka waktu PKWT ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi para pihak dalam implementasi PKWT kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Agus Midah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan*, USU Press, Medan. Ahmad Rizki Sridadi, 2009, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Airlangga University Press, Surabaya.
- Badriyah, 2022, *Pertimbangan Hakim Di Indonesia Dan Malaysia Dalam Memberikan Hak Hadanah Kepada Ayah Perspektif Masalah Dan Keadilan Gender*, Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo.
- Budi Santoso, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, UB Press, Malang.
- Dina Susiani, 2020, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, CV Pustaka Abadi, Jember.
- Devi Rahayu, 2019, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya.
- Dwi Atmoko, 2022, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, CV Literasi Nusantara Abadi, Malang.

### HASIL PENELITIAN

- Aryo Dwi Prasnowo & Siti Malikhatun Badriyah, (2019), 'Implementasi Asas Keseimbangan Bagi Para Pihak Dalam Perjanjian Baku, *Jurnal Magister Hukum Udayana*', Vol 8 No.1
- Bahder Johan Nasution, (2015) 'Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila, *Jurnal Inovatif*', Vol.8 No.1,
- Bobby Christian Halim, (2022) 'Analisis Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Prointegrita*, Vol 6, No.1
- Charles C. Little and James Brown, (2021) 'Principles of Interpretation and Constuction in Law and Politics with Remarks on precedents and Authoritiss, *Legal and Politic Hermeneutics*, Boston, Tahun 1839. Emmanuel Folayan Ijalana and Julius Olaseinde Agbana, *A Critical Appraisal of the Concept of Double Decker Marriage under the Nigerian Family Law*, *Beijing Law Review*', Vol.12.No.4,
- Enju Juanda, (2016) 'Konstruksi Hukum Dan Metode Interpretasi Hukum, *Jurnal Universitas Galuh*', Vol.4.No.2,

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

