



## ARMA Update 28 Mei 2021

(Versi Bahasa Indonesia)

### Peraturan Pelaksana Omnibus Law

#### Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Era Baru Omnibus Law

##### Pendahuluan

Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“**Omnibus Law**”) dalam kelompok Ketenagakerjaan. ARMA Update kali ini secara khusus membahas tentang Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (“**PP 35/2021**”).

Dalam ARMA Update ini, kami membahas lebih salah satu poin-poin utama dalam PP 35/2021 terbatas mengenai pengaturan baru terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (“**PKWT**”) terkait dengan persyaratan PKWT dan kewajiban mengenai pembayaran uang kompensasi.

##### Bagaimana pengaturan baru tentang PKWT?

Sebagaimana yang telah kami bahas dalam ARMA Update sebelumnya, pada dasarnya Omnibus Law tetap melarang PKWT dibuat untuk jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, PKWT tetap didasarkan atas dua jenis, yaitu (a) jangka waktu; dan (b) selesai suatu pekerjaan tertentu.

Kriteria untuk pekerjaan yang berdasarkan “jangka waktu” adalah sebagai berikut:<sup>1</sup>

1. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
3. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sedangkan, untuk kriteria pekerjaan yang berdasarkan “selesai suatu pekerjaan tertentu” adalah sebagai berikut:<sup>2</sup>

1. pekerjaan yang sekali selesai; atau
2. pekerjaan yang sementara sifatnya.

Jenis-jenis pekerjaan lainnya selain tersebut di atas dapat dibuat untuk PKWT, selama jenis dan sifat pekerjaannya bukan tetap dan tidak lebih dari 5 (lima) tahun.<sup>3</sup> PKWT ini dapat dibuat untuk pekerjaan yang jangka waktu dan volume dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu serta upah yang dibayarkan berdasarkan kehadiran. Jenis pekerjaan yang dapat dibuat dalam perjanjian kerja harian adalah untuk pekerja yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Pasal 5 (1) PP 35/2021.

<sup>2</sup> Pasal 5 (2) PP 35/2021.

<sup>3</sup> Pasal 5 (3) PP 35/2021.

<sup>4</sup> Pasal 10 PP 35/2021.



Khusus untuk pekerjaan musiman hanya diperuntukkan bagi jenis-jenis pekerjaan yang bergantung pada musim dan cuaca serta keadaan-keadaan tertentu. Musim atau cuaca berarti pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan pada musim atau cuaca tersebut. Sedangkan, keadaan tertentu artinya jenis pekerjaan yang dikhususkan sebagai pekerjaan tambahan yang mana dilakukan untuk memenuhi pesanan atau mencapai target.<sup>5</sup>

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu terbatas untuk dibuat paling lama untuk 5 (lima) tahun.<sup>6</sup> Namun demikian, pengaturannya memperbolehkan untuk dilakukan perpanjangan selama tidak melebihi 5 (lima) tahun apabila pekerjaan belum selesai pada saat perjanjian kerja akan berakhir.<sup>7</sup>

Sedangkan untuk PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu, jangka waktunya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dimuat dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut wajib mencantumkan ruang lingkup pekerjaan dan batasan pekerjaan yang harus diselesaikan dan jangka waktu perjanjian harus disesuaikan dengan penyelesaian pekerjaan. Apabila pekerjaan selesai lebih awal, maka pekerjaan secara otomatis akan berakhir seiring dengan selesainya pekerjaan tersebut. Namun demikian, apabila selesainya suatu pekerjaan melebihi waktu yang disepakati, maka PKWT dapat diperpanjang sampai waktu tertentu sampai selesainya pekerjaan tersebut. Sehubungan dengan perpanjangan jangka waktu kerja ini tidak diatur lebih lanjut tentang batasan perpanjangannya.<sup>8</sup>

Pendaftaran PKWT kepada dinas ketenagakerjaan tetap bersifat wajib dan saat ini sudah tersedia secara daring, yang mana wajib didaftarkan paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan. Akan tetapi, dalam masa transisi ini, apabila sistem daring belum tersedia, maka pengusaha dapat mendaftarkan PKWT-nya kepada dinas ketenagakerjaan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja.<sup>9</sup>

### **Bagaimana syarat dan ketentuan uang kompensasi untuk PKWT?**

Saat ini pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja yang berdasarkan PKWT di akhir masa kerjanya. Uang kompensasi tersebut hanya diberikan kepada pekerja yang paling sedikit bekerja selama 1 (satu) bulan secara berturut-turut. Selanjutnya, apabila terdapat perpanjangan PKWT, uang kompensasi wajib diberikan diakhir masa PKWT sebelumnya dan uang kompensasi berikutnya akan diberikan pada berakhirnya masa perpanjangan PKWT. Namun demikian, pekerja asing tidak berhak mendapatkan uang kompensasi.<sup>10</sup>

Besaran uang kompensasi diberikan dengan perhitungan sebagai berikut:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

---

<sup>5</sup> Pasal 7 PP 35/2021.

<sup>6</sup> Pasal 6, 8 (1) PP 35/2021.

<sup>7</sup> Pasal 8 (2) PP 35/2021.

<sup>8</sup> Pasal 9 PP 35/2021.

<sup>9</sup> Pasal 14 PP 35/2021.

<sup>10</sup> Pasal 15 PP 35/2021.



- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}}{12}$$

Untuk PKWT yang berdasarkan atas selesainya pekerjaan yang berakhir sebelum masa yang disepakati, uang kompensasi wajib dihitung sampai pada masa berakhirnya pekerjaan tersebut. Selain itu, uang kompensasi untuk usaha mikro dan kecil dapat disepakati antara pengusaha dan pekerja.<sup>11</sup>

Apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa PKWT, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi dan perhitungannya berdasarkan jangka waktu yang ada dalam PKWT yang sudah diselesaikan oleh pekerja.<sup>12</sup> Kewajiban pembayaran ini tetap berlaku terlepas pihak mana saja yang mengakhiri hubungan kerja.

### **Masa Transisi**

PKWT yang sudah ada sebelum dikeluarkannya PP 35/2021 yang masih berlaku, akan tetap berlaku efektif.<sup>13</sup> Uang kompensasi untuk PKWT tersebut akan tetap mengikuti ketentuan PP 35/2021 dan uang kompensasi harus dihitung secara proporsional sejak tanggal berlaku efektifnya Omnibus Law, yaitu sejak tanggal 2 November 2020.<sup>14</sup>

Silakan hubungi Merari Sabati ([merari.sabati@arma-law.com](mailto:merari.sabati@arma-law.com)) untuk informasi lebih lanjut.

### **Disclaimer:**

*This ARMA Update is the property of ARMA Law and is intended to provide general information and should not be treated as legal advice, nor shall it be relied upon by any party for any circumstance. ARMA Law have no intention to provide specific legal advice with regard to this ARMA Update.*

---

<sup>11</sup> Pasal 16 (6) PP 35/2021.

<sup>12</sup> Pasal 17 PP 35/2021.

<sup>13</sup> Pasal 63 PP 35/2021.

<sup>14</sup> Pasal 64 PP 35/2021.