

Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Indonesia Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Menurut Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Endang Sutrisno^{1*}, Deni Yusup Permana²

Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati

Email:

Artikel info

Artikel history

Diterima : 06-05-2022

Diterima dalam bentuk

revisi : 18-05-2022

Diterima untuk publish :

20-05-2022

Kata Kunci: implementasi; perjanjian kerja; perlindungan hukum

Keywords: *implementation; employment agreement; legal protection*

Abstrak

Upaya untuk menciptakan tempat berlindung yang aman bagi pekerja adalah melalui undang-undang hak cipta karya. Ketika hak-hak pekerja semakin menipis sehingga menyebabkan mereka jauh dari kata kesejahteraan, maka perlu memainkan peran hukum hak cipta, agar pekerja dapat memperoleh kepastian hukum. Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan implementasi perlindungan hukum yang bertujuan terhadap kesejahteraan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menggunakan pendekatan secara yuridis normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mengingat masih sering terjadi pelanggaran akibat ketidakjelasan aturan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum mencapai efek optimal yang diinginkan dalam pelaksanaannya. Selain itu, minimnya pengawasan pemerintah dalam proses penyusunan perjanjian kerja batas waktu membuat pengusaha mudah melanggar peraturan yang ada tanpa dikenakan sanksi hukum. Kesimpulannya pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pekerjaan Waktu Tidak tertentu yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia.

Abstract

Efforts to create a safe haven for workers are through copyright laws. When workers' rights are running low, causing them to be far from welfare, it is necessary to play the role of copyright law, so that workers can obtain legal certainty. The purpose of this study is to obtain the implementation of legal protection aimed at the welfare of the protection of workers in a Specific Time Work Agreement (PKWT) and an Indefinite Time Worker (PKWTT) in accordance with the provisions of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. Using a normative juridical approach. The results of this study indicate that in view of the frequent occurrence of violations due to unclear rules for the application of a certain time work agreement, a certain time work agreement (PKWT) has not yet achieved the desired optimal effect in its implementation. In addition, the lack of government supervision in the process of drafting work agreements with deadlines makes it easy for entrepreneurs to violate existing regulations without being subject to legal sanctions. In conclusion, the regulation regarding the Work Agreement for Certain Time and Work for Uncertain Time which is a working relationship in which the arrangement is an attempt to achieve prosperity, then the law plays a role in providing protection, security, peace and order in the association of human life.

Koresponden author: Endang Sutrisno
Email: jaelani.caruban@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi
CC BY SA
2022



Pendahuluan

Salah satu dari sekian banyak masalah yang telah lama menjadi bagian dari diferensiasi hukum perburuhan adalah upaya untuk menciptakan rasa keadilan dan keamanan atau rasa ketidakadilan. Keadaan ini seolah hendak menunjukkan, bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam sebuah ketidakpastian, dan keadilan sebagai sebuah kata yang telah melalui proses signifikasi bahasa akan selalu tergiring oleh dominasi kepentingan tertentu, hingga akhirnya kata keadilan sebagai signifier akan kian jauh dari kenyataan yang digambarkan oleh Signified (Ismail Fajrie Alatas dikutip dalam Sayid Rifqi Noval: 2017). Saat ini, undang-undang ketenagakerjaan seolah ingin mengatakan bahwa keadilan akan ditegakkan karena ada undang-undang yang melindunginya. Pandangan ini tampaknya menunjukkan bahwa hukum sama dengan keadilan (Noval & Mohammad, 2017).

Dalam Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia (Shalihah, 2017). Dalam pergaulan hidup manusia akan adanya suatu keterlibatan atau keterikatan dimana terdapat para pihak-pihak yang saling berjanji untuk menjalankan sesuatu hal maka dari itu dapat tercapainya suatu perjanjian. Perjanjian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melakukan sesuatu dan mengikat para pihak dalam perjanjian tersebut. Dalam urusan perburuhan, perjanjian yang menjadi sumber hukum perburuhan adalah perjanjian kerja dan perjanjian kerja (Bambang & Joni, 2013).

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021, bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah”. Dari ketentuan peraturan pemerintah tersebut maka harus adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mana untuk tercapainya suatu perjanjian atau Perjanjian Kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan majikan, dan hubungan kerja terjadi setelah kedua belah pihak mengadakan perjanjian kerja. Mereka terikat oleh suatu kesepakatan bahwa di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja untuk mendapatkan upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan upah (Maku, 2017). Hubungan antara buruh dan majikan setelah menandatangani perjanjian kerja, perjanjian antara buruh dan majikan untuk menahan diri dari bekerja untuk mendapatkan upah, dan majikan untuk menyatakan kemampuan. Pekerjaan pekerja dengan membayar upah (Khakim, 2014).

Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyatannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak yang dianggap lemah. Perjanjian saat ini

dapat mencapai tujuan jika para pihak memiliki nilai yang seimbang atau sama-sama kuat (Handriani, 2020). Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan. Suatu hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja yakni keseimbangan, jika tidak adanya keseimbangan maka akan munculnya suatu potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan dalam perjanjian tersebut. Dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memaparkan mengenai semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya seperti perjanjian kerja juga berlaku bagi kedua belah pihak tersebut (Noor, 2015).

Pengelompokan Perjanjian Kerja, karena keberagaman pemikiran tentang perjanjian kerja dari para ahli membuat perjanjian kerja terus berkembang sehingga muncul dinamika kehidupan yang baru yang sangat berpengaruh terhadap pengelompokannya, yakni:

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (2003: 14-25) membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - a. Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan
 - b. Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
2. Perjanjian kerja lainnya:
 - a. Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - b. Perjanjian kerja bagi hasil;
 - c. Perjanjian kerja laut; dan
 - d. Perjanjian untuk melakukan Jasa-jasa .

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 4 kelompok dari sudut pandang hukum dan objektif, tergantung pada bentuk kontrak, jangka waktu perjanjian, status kontrak dan kinerja pekerjaan. Untuk lebih jelasnya, *Group of Four Agreements* dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Menurut pasal 51 ayat (1) UU No.13 tahun 2003, Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 bagian berdasarkan dari bentuknya :

- a. Kontrak kerja tertulis adalah perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang dan arahan. Contohnya adalah PKWT, Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Perjanjian Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- b. Perjanjian kerja secara lisan, yaitu pembuatan perjanjian dilihat dari kondisi masyarakat secara tidak tertulis

Keberadaan kontrak kerja sudah diketahui oleh hukum, tetapi jika terjadi perselisihan di kemudian hari, ada kekurangan bukti.

2. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja

Berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha menjalankan hubungan kerja menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan bersifat sementara (pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut kepmen 100/2004) .

- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Suatu perjanjian antara pekerja/majikan dengan pemberi kerja, yang bersifat tidak terbatas, mengikat secara hukum pada perjanjian, undang-undang atau praktek, atau peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pemberi kerja.

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara dan Pasal 57 ayat (2) UU No.13 tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara yang didalamnya memaparkan mengenai lamanya hubungan kerja yang tidak ditentukan oleh perjanjian atau aturan majikan atau oleh hukum dan peraturan atau budaya, dan kemudian hubungan kerja dianggap tidak terbatas.

Sedangkan Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 secara eksplisit mengatur bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tentu.”

Mendapatkan pengetahuan dari implementasi perlindungan hukum yang bertujuan terhadap kesejahteraan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana dengan adanya Undang-undang tersebut untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan. Dengan adanya implementasi UU No.11 tahun 2020 tersebut diharapkan para pekerja bisa aman berlindung dengan adanya UU No.11 tahun 2020, ketika terdapat kekurangan hak pekerja yang menimbulkan jauh dari kata kesejahteraan bagi mereka maka disitulah peranan dari pada UU No.11 tahun 2020 tersebut perlu di implementasikan agar para pekerja mendapat kepastian hukum.

Metode Penelitian

Metode penelitian hukum yang dilakukan secara yuridis normatif. Johnny Ibrahim berpendapat, penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang memiliki prosedur untuk menemukan kebenaran ilmiah berdasarkan logika keilmuan yang dilihat dari sisi normatifnya (Nasution, 2018). Penelitian yang digunakan berguna dalam menafsirkan aturan hukum dan mengembangkan prinsip-prinsip hukum. Dua metode yang digunakan dalam penelitian hukum formal yaitu penafsiran gramatikal dan penafsiran sistematis.

Namun di sisi lain, metode yuridis normatif disini tidak terbatas pada peraturan perundang-undangan saja. Pendekatan analisis yang bersifat kualitatif menggunakan metode penelitian yang merujuk kepada peraturan perundang-undangan serta norma-norma hukum. Pendekatan ini mengacu pada Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang penormannya menjadi sumber utama dalam meneliti tentang cipta kerja. Pendekatan teori digunakan untuk memahami konsep formalitas dalam hukum perburuhan dengan harapan formalisme dalam supremasi hukum tidak memungkinkan adanya ambiguitas dan ambiguitas.

Hasil dan Pembahasan

A. Kesejahteraan Tenaga Kerja

1. Perlindungan Upah

Masalah perlindungan, pengupahan, tunjangan, perselisihan perburuhan, pembangunan, dan pengawasan perburuhan tidak pernah terselesaikan. Masalah ini lebih disebabkan oleh lemahnya sistem bahkan bias pemerintah dalam menegakkan undang-undang ketenagakerjaan, dan lainnya adalah masalah koordinasi dan kinerja antar instansi

pemerintah yang masih sangat mengkhawatirkan (Piri, 2013). Dalam kerangka penggajian, banyak kendala yang dihadapi oleh kebijakan penetapan upah yang rendah saat ini karena belum adanya keseragaman di sektor regional/regional dan wearda/kota serta regional atau kabupaten/kot.

Dalam rangka menyusun kebijakan pengupahan yang sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan, perlu dilakukan upaya-upaya strategis di sektor makro dan mikro, terutama dalam perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas dan peningkatan taraf hidup pekerja. Masih terdapat perbedaan keterampilan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan dalam menentukan upah minimum, keadaannya berbeda-beda, tidak setiap daerah/daerah sama. Oleh karena itu, upah minimum tergantung pada sektor di kabupaten atau provinsi / kota dan negara bagian atau provinsi / kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sektor lainnya berdasarkan subsektor, sektor, wilayah dan tahun penetapan upah, yang sering terlihat dalam demonstrasi besar-besaran di berbagai kota besar di Indonesia. Gaji sesuai dengan Konstitusi dan kekuatan hukum.

Seperti diketahui, gaji adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa-jasanya dalam memproduksi barang atau jasa di dalam perusahaan (Hidayati, 2017). Oleh karena itu, karyawan dan pemberi kerja memiliki kepentingan langsung terhadap sistem dan situasi penggajian di masing-masing perusahaan. Karyawan dan keluarganya sangat bergantung pada upah untuk sandang, pangan, papan, dan kebutuhan lainnya. Maka pekerja dan karyawan selalu mengharapkan gaji yang lebih tinggi untuk meningkatkan taraf hidup mereka.

Dalam Pasal 88 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ditekankan bahwa setiap pekerja berhak atas standar hidup yang layak Upah yang dibayarkan oleh pekerja pada umumnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan asuransi. Dan dalam ketentuan Pasal 157 Undang-undang No.11 tahun 2020 disebutkan bahwa:

- a. Satuan gaji yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan imbalan jasa.
 - b. Jika penghasilan karyawan dibayarkan setiap hari, gaji bulanan akan menjadi 30 kali gaji harian.
 - c. Gaji pegawai didasarkan pada rata-rata satuan pendapatan selama 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - d. Dalam hal gaji bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kurang dari upah minimum, maka titik awal untuk menghitung uang pesangon adalah upah minimum yang berlaku di lingkungan tempat tinggal organisasi.
2. Waktu Istirahat dan Cuti

Pada dasarnya tujuan pemberian istirahat dan istirahat kepada karyawan adalah untuk memulihkan kondisi kesehatan, fisik, mental dan sosial karyawan seperti diatur dalam Pasal 78 ayat (1) UU No.11 tahun 2020. Karyawan pada umumnya manusia, selain menjadi karyawan di perusahaan, tetapi juga di masyarakat dan dalam keluarga, mereka memiliki fungsi dan kewajiban sosial. Kegiatan rekreasi dan kegiatan sosial mereka termasuk rekreasi keluarga, kontak dengan keluarga, teman dan orang lain, yang pada

gilirannya meningkatkan kesehatan yang lebih baik bagi karyawan, secara fisik, mental dan sosial, yang sangat mengganggu produktivitas dan menyelaraskan hubungan dengan rekan kerja dan manajemen. Dan dengan patokan pada ketentuan tersebut waktu istirahat atau cuti tidak bisa digantikan dengan uang.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti, yakni diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Pasal 79 : Cuti Tahunan (Cuti 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja satu tahun
- b. Pasal 81 : Cuti Haid (Hari Pertama dan Kedua Haid dengan keterangan)
- c. Pasal 82 : Cuti Hamil (Cuti 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan dengan keterangan dokter)
- d. Pasal 93 : Cuti Penting (Menikah 3 hari, Menikahkan anak 2 hari, Khitanan anak 2 hari, Baptis anak 2 hari, Istri melahirkan/keguguran 2 hari, Keluarga meninggal 2 hari, dan Kerabat meninggal 1 hari)

Dengan pasca ditetapkannya Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai cuti terdapat pada berikut ini:

- a. Pasal 79 menyatakan pengusaha wajib memberi waktu istirahat, dan cuti.
 - b. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan istirahat mingguna 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) minggu.
 - c. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - d. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
 - e. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat Panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
 - f. Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada dasarnya pengaturan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat dalam Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri tenaga kerja No.4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Pekerja (P2K3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah program yang dirancang bagi pekerja/pengusaha dan pengusaha untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Hubungan kerja yang disebabkan oleh pekerjaan, dan apa yang diharapkan jika ini terjadi. Tujuan dari prosedur ini adalah untuk mengurangi biaya bagi perusahaan dari bahaya dan penyakit akibat kerja. Namun, sangat disayangkan tidak semua perusahaan memahami pentingnya K3 dan bagaimana penerapannya di lingkungan perusahaan.

B. Hubungan Kerja

Pasal 1 Pasal 20 Peraturan Republik Indonesia Tahun 2021 Hubungan kerja didasarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, yang meliputi pengupahan, pengupahan, dan pengupahan.

Dalam Pasal 57 Undang-undang No.13 tahun 2003 bahwa Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesanan/kekhilafan atau bedrog-penipuan);
2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
3. Ada (Objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. (Causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kontrak kerja dapat dicabut jika para pihak tidak memenuhi dua syarat sahnya kontrak (kontrak) dan ada pihak yang tidak mampu melakukannya. Sebaliknya, jika kontrak kerja tidak memenuhi dua syarat hukum (kontrak) terakhir, yaitu jika barang (pekerjaan) tidak jelas dan alasannya tidak memenuhi ketentuan, maka kontrak tersebut batal.

Sebagai perbandingan dalam Burgerlijke Wetboek Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), pengertian kontrak kerja (arbeidsovereenkomst) terdapat dalam Pasal 1601a, di mana satu pihak (pegawai) mengikatkan dirinya untuk bekerja bagi pihak lain. Persepsi tersebut seolah-olah sepihak, yaitu hanya karyawan yang bekerja untuk dirinya sendiri dan untuk majikannya. Prof. Soepomo berpendapat bahwa kontrak harus merupakan kesepakatan di mana satu pihak (pegawai) dipekerjakan oleh pihak lain (majikan) untuk bekerja pada majikan lain. Sementara Prof. Subekti menyatakan kontrak kerja adalah kesepakatan antara pemberi kerja, yang dicirikan oleh karakteristik gaji atau upah tertentu, adanya hubungan top-down, yaitu hubungan berdasarkan pihak. Pihak lain berhak mengeluarkan perintah yang harus dipatuhi .

Ketentuan dalam Pasal 57 Undang-undang No.13 tahun 2003 pasca perubahan dengan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa asing harus dicantumkan pula terjemahannya dalam bahasa Indonesia.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT Prof Payaman Simanjuntak merupakan kontrak antara pekerja/majikan dan merupakan perpanjangan paling lama dua tahun dan paling lama diharapkan selesai dalam waktu yang sangat singkat. Jika semua perjanjian tidak lebih dari tiga tahun, periode kontrak pertama. PKWT juga memiliki jangka waktu satu tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali, paling lama satu tahun. Jika PKWT dilaksanakan selama satu setengah tahun, dapat diperpanjang enam bulan lagi. Begitu juga jika PKWT dua tahun hanya bisa diperpanjang satu tahun, totalnya bisa sampai tiga tahun.

Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Selama beberapa waktu, kontrak kerja diatur dengan ketat. Kontrak kerja waktu tetap didasarkan pada waktu tertentu atau penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, jelaslah bahwa

PKTW tidak boleh dikontrak secara bebas oleh para pihak untuk jangka waktu tertentu, tetapi harus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam Kode Ketenagakerjaan .

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 66).
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100 Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang perubahan atas peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

2. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Harus ditulis dalam huruf Indonesia dan Latin, minimal rangkap dua. Jika dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terdapat perbedaan penafsiran, maka bahasa Indonesia yang menang. PKWT adalah perjanjian bersyarat yang harus dibuat secara tertulis dan dalam bahasa Indonesia dan mengancam untuk dinyatakan PKWTT jika tidak tertulis dan tidak dalam bahasa Indonesia (Sengkey, 2021). PKWT tidak dapat disyaratkan untuk memiliki masa percobaan dan apabila dalam PKWT terdapat masa percobaan (P) dalam Perjanjian maka dianggap batal demi hukum. Apabila pemutusan hubungan kerja (PKWT) karena masa percobaan, pemberi kerja dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum pemutusan kontrak kerja. Oleh karena itu, majikan dapat bertanggung jawab untuk membayar kompensasi kepada karyawan atas biaya karyawan sampai berakhirnya kontrak .
- b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. TPKWT adalah pekerjaan yang dilaksanakan menurut musim atau cuaca tertentu dan hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian pula, pekerjaan yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pesanan atau tujuan tertentu diklasifikasikan sebagai pekerjaan musiman. Pengusaha yang mempekerjakan majikan saat ini berdasarkan PKWT mendaftar dengan mencantumkan karyawan yang melakukan pekerjaan .
- c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan. Dalam PKWT yang didasarkan pada penyelesaian pekerjaan tertentu, dibuat paling lama hanya tiga tahun dan harus mencantumkan batas pekerjaan yang ditentukan sampai kontrak selesai. Jika tugas-tugas tertentu yang disepakati diselesaikan lebih awal dari yang disepakati, PKWT akan berakhir demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian secara otomatis berakhir ketika pekerjaan selesai.
- d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian. Jika pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari (bekerja) dalam sebulan, laksanakan perjanjian kerja harian lepas. Namun, jika karyawan tersebut telah bekerja terus menerus selama lebih dari 21 hari kerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka kontrak kerja sehari-harinya berbeda dengan kontrak Lex Specialist yang

diubah menjadi PKWTT. Khususnya jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam (1). Pengusaha yang setiap hari mempekerjakan pekerja untuk pekerjaan tertentu harus menandatangani perjanjian kerja lepas harian secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut di atas dapat dibuat secara bersama-sama dengan mencantumkan daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, dan bahan perjanjian tersebut sekurang-kurangnya mencantumkan nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja, nama/alamat pekerja/buruh, jenis pekerjaan yang dilakukan, besaran upah dan/atau lebih insentif. Daftar pekerja disampaikan kepada dinas sumber daya manusia kabupaten/kota setempat paling lambat tujuh hari kerja sejak pekerja dipekerjakan. PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam syarat-syarat perjanjian kerja. Jika salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu atau sebelum selesainya paket pekerjaan tertentu atau pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam perjanjian kerja, bukan karena kematian pekerja/buruh, atau karena pemutusan hubungan kerja dalam keadaan tertentu (tertentu), pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib membayar pekerja/buruh sampai dengan berakhirnya perjanjian masa kerja (pasal 162 UUK).

e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap .

PKWT tidak dapat digunakan untuk pekerjaan tetap, tetapi PKWT hanya dapat digunakan untuk pekerjaan tertentu yang akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu tergantung pada jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatan tersebut (Pasal 59 (2) dan (3)) a). Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara, b). Penyelesaian (waktu) pekerjaan yang diharapkan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, sampai dengan tiga tahun, khusus untuk PKWT berdasarkan penyelesaian beberapa pekerjaan (paket), c). Pekerjaan yang bersifat musiman. d). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan), e). Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, f). Upah dan kondisi kerja yang disepakati tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan .

Jika huruf a-f melanggar asas PKWT, maka UU PKWT diubah menjadi PKWTT. Jika melanggar huruf g, maka ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan tetap berlaku perundang undangan.

3. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Seperti halnya perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi persyaratan produksi, termasuk persyaratan material dan persyaratan formalitas (lihat pembahasan istilah hukum perjanjian kerja). Dalam UU No.13 tahun 2003 syarat materil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Sehingga jika PKWT mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan dalam PKWT tersebut tidak sah secara hukum. Akibatnya, PKWT menjadi PKWTT.

Sedangkan secara formil pembuatan PKWT harus memuat sekurang-kurangnya (Pasal 54 ayat (1) UU No.13 tahun 2003), yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja' yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kondisi kerja yang termasuk dalam PKWT tidak boleh kurang dari kondisi kerja yang diatur dalam peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja berjangka dibuat dalam rangkap 2, masing-masing untuk pemberi kerja dan untuk karyawan. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Kepmen 100/2004, Kemudian ditambah satu rangkap lagi, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan selesai selambat-lambatnya 7 hari sebelum perjanjian perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 UU 13/2003).

4. Kategori Pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Ada kalanya pengusaha sengaja menggunakan PKWT untuk jenis pekerjaan tetap karena latar belakang dan alasan tertentu. Guna mengantisipasi masalah, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekall selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian, secara hukum hanya jenis dan sifat pekerjaan seperti itu yang dipergunakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karenanya, PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana praktik-praktik pelanggaran hukum yang dilakukan oleh sebagian pengusaha selama ini.

5. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

6.

Tabel 1.

No.	Jenis PKWT	Perpanjangan	Pembaruan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya	Tidak dapat	Dapat
2.	PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman	Tidak dapat	Tidak dapat

3.	PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru	Dapat 1 kali paling lama 1 tahun	Tidak dapat
4.	Perjanjian kerja harian lepas	Tidak Dapat	Tidak dapat

Status perpanjangan dan pembaruan PKWT

D. Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang mengatur hubungan kerja tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam PKWTT ini, masa percobaan (hingga tiga bulan) mungkin diperlukan. Pekerja/buruh yang dipekerjakan selama masa percobaan harus dijaga pada upah minimum yang berlaku. Jika PKWTT bersifat lisan (artinya kesepakatan), pengusaha wajib menerbitkan surat penunjukan (Rivera, 2017).

E. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perubahan dari PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari kecerobohan pembuatan perjanjian kerja. Inilah pentingnya peran penyusun kontrak (contract drafter) dalam penyusunan perjanjian kerja. Jika Anda tidak hati-hati, Anda dapat merusak perusahaan secara hukum dan finansial. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 serta Pasal 15 KEPMEN 100/2004.

Tabel 2.
Perubahan PKWT menjadi PKWTT

No	Alasan Perubahan	Dasar Hukum
(1)	(2)	(3)
1.	PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) UU 13/2003	Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003
2.	PKWT yang tidak memenuhi ketentuan pasal 59 ayat (1),(2),(4),(5) dan (6) UU 13/2003	Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003
3.	KWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan Huruf latin	Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100/2004
4.	PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (2) Kepmen 100/2004
5.	Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (3) Kepmen 100/2004
6.	Dalam hal pembaruan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperpanjang lain sebagainya dimaksud dalam pasal 3 Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (4) Kepmen 100/2004

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT .

Kesimpulan

Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pekerjaan Waktu Tidak menentu yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia. Upaya strategis perlu dilakukan sejalan dengan sektor makro dan mikro, terutama dalam perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas dan peningkatan taraf hidup pekerja, sejalan dengan perkembangan kebijakan pengupahan. Standar hidup mereka yang rendah. Dalam penetapan upah minimum ini masih terdapat perbedaan tergantung kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan, keadaannya berbeda, tidak setiap daerah sama. Oleh karena itu, jelas bahwa untuk jangka waktu terbatas, kontrak tidak boleh dilaksanakan secara bebas oleh para pihak, tetapi harus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam Kode Perburuhan. Perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materil maupun syarat formil.

Bibliografi

- Bambang, R. J., & Joni, R. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handriani, A. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Debitur dalam Perjanjian Kredit Ditinjau dari Undang-undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. *Pamulang Law Review*, 2(2), 141–150. <https://doi.org/10.32493/palrev.v2i2.5434>
- Hidayati, I. N. N. (2017). Pengupahan dalam perspektif hukum islam dan hukum positif. *Az Zарqа': Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.14421/azzarqа.v9i2.1463>
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*.
- Maku, A. W. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Malam Hari Ditinjau Dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 5(5).
- Nasution, D. M. A. (2018). Tinjauan Hukum Terhadap Layanan Transaksi Dan Transportasi Berbasis Aplikasi Online. *RESAM Jurnal Hukum*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.32661/resam.v4i1.10>
- Noor, M. (2015). Penerapan Prinsip-Prinsip Hukum Perikatan dalam Pembuatan Kontrak. *Mazahib*, 14(1). <https://doi.org/10.21093/mj.v14i1.338>
- Noval, S. M. R., & Mohammad, S. (2017). Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan. Bandung: Refika Aditama.
- Piri, M. T. (2013). Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Eksploitasi Anak (Kajian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002). *Lex Administratum*, 1(2).
- Rivera, K. (2017). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Multindo Auto Finance Pekanbaru Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Riau.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *LEX PRIVATUM*, 9(6).
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- ngan Hukum Terhadap Tindakan Eksploitasi Anak (Kajian Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002). *Lex Administratum*, 1(2).
- Rivera, K. (2017). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Multindo Auto Finance Pekanbaru Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Universitas Islam Riau.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *LEX PRIVATUM*, 9(6).

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160. <https://doi.org/10.25299/uirrev.2017.1.02.955>