



Article History:

Key Words:

Employment; Fixed Time Work Agreement; and Legal Protection

Kata kunci:

Ketenagakerjaan; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; dan Perlindungan Hukum

ISSN (print): 2722-7448

ISSN (on-line): 2722-7456

Korespondensi Penulis:
Muhammad Regen Pohan
E-mail:
regenpohan@gmail.com



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan

Muhammad Regen Pohan

Program Pascasarjana Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 59, 65146, Indonesia

Abstract

The government has begun to carry out reforms in all fields, including labor law. There has been a violation in the application of the Fixed Time Work Agreement (PKWT) system. The specified time working agreement (PKWT) which is implemented does not comply with or does not even refer to the PKWT rules stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This research is normative legal research, namely a research method using finding the truth based on the law seen as a practice. In this study, primary data were used. The approach method used is an empirical juridical approach. The type of work agreement can be distinguished by the length of time agreed upon in the work agreement, which can be divided into PKWT and Indefinite Work Agreement (PKWTT). Supervision constraints occur as a result of the weakness of existing legal regulations, one of which is about work contracts. The work contract does not explain in detail what work was carried out, making it difficult to carry out supervision in the field.

Abstraks

Pemerintah mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Telah terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yaitu metode penelitian dengan cara menemukan kebenaran berdasarkan hukum dilihat sebagai prakteknya. Dalam penelitian ini digunakan data primer. Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis empiris. Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi PKWT dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja. Dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan.

DOI: <https://doi.org/10.26905/mlj.v1i2.5493>.

Sitasi: Pohan, R.M. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*. Volume 1 (2): 60-71.

1. Pendahuluan

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi biaya hidup orang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja pada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya (Muin, 2015; Wisnuwardhani, 2017; dan Hanifah, 2020).

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan (Probosiwi, 2015; Muin, 2015; Kahfi, 2016; Nola, 2016; Harefa, 2020; dan Rochmah, 2020). Perlindungan ini dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mencapai stabilitas didalam dinamika perusahaan, biasanya antara pekerja dan pengusaha biasanya melakukan suatu perjanjian kerja tertentu.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerduta menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha, yaitu hubungan antara bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang-undang ketenagakerjaan pe-

ngertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya. Lamanya perjanjian ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selamalamanya satu tahun. Masa berlaku perjanjian yang terlalu pendek, akan berakibat stabilitas terjamin yang rendah, namun perjanjian yang terlalu panjang tidak dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.

Bonus demografi di Indonesia telah membuat jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya (Raharjo Jati, 2015; dan Maryati et al., 2021). Namun pertumbuhan tenaga kerja tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja. Hal ini berdampak pada jumlah pengangguran yang meningkat. Kondisi ini berdampak langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja atau menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit.

Permasalahan tersebut, pemerintah mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja.

Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang

Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Shalihah, 2017; Tan & Jako, 2018; Sulistyowati *et al.*, 2019; Hafid, 2019; Pratiwi & Rusdiana, 2020). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang kemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengka-ji dan menganalisis penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Bridgestone Tire Indonesia.

2. Metode

Penelitian ini merupakan Penelitian hukum normatif, yaitu metode Penelitian dengan cara menemukan kebenaran berdasarkan hukum dilihat sebagai prakteknya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan. Fokus kajian dalam penelitian adalah bagaimana norma hukum yang berkaitan dengan Perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam prakteknya sesuai dengan apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terutama adalah pendekatan yuridis empiris. Yuridis empiris adalah

mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang mempola. Pendekatan secara yuridis dalam penelitian ini adalah pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum sesuai dengan permasalahan yang ada, sedangkan pendekatan empiris adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya. Dengan demikian metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terutama adalah pendekatan yuridis empiris, mengingat permasalahan yang diteliti dan dikaji adalah Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undangundang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jenis data dapat dilihat dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh di lapangan dan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Dalam penelitian ini digunakan data primer dan data sekunder yang berupa. Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yang dilakukan merupakan upaya memperoleh data primer berupa observasi, wawancara, dan keterangan atau informasi dari responden. Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan pekerja dan pengusaha, dalam hal ini di PT. Bridgestone Tire Indonesia yang beralamat di Jl. Surya Cipta Karawang Timur, Jawa Barat.

3. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan hukum pekerja

Dalam KUHPPerdata tidak dikenal perjanjian, namun perikatan atau *verbinten*is (Sinaga, 2018). Definisi perikatan menurut Subekti (1995) adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak

berda-sarkan mana pihak yang satu berhak menun-tut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk meme-nuhi tuntutan itu. Sedangkan definisi perikatan menurut Pittlo (1977) sebagaimana dikutip oleh Setiawan dalam bukunya: Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi. Hubungan antara perikatan dengan perjan-jian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian. Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hub-ung-an sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hu-kum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

Umumnya perjanjian tidak terikat ke-pada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan maupun secara tertulis. Keten-tuan ini dapat dibuat lisan atau tertulis lebih kepada bersifat sebagai alat bukti semata apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang membuat per-janjian. Tetapi ada beberapa perjanjian yang ditentukan bentuknya oleh peraturan per-undang-undangan, dan apabila bentuk ini tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi batal atau tidak sah.

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, di mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan per-janjian yang lain. Namun seluruh jenis per-janjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sah-nya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya. Ketentuan dan syarat-syarat pa-da perjanjian yang dibuat oleh para pihak

berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak (Jamilah, 2012; Harianto, 2016; Tolla & Widyastuti, 2019; Ma’ruf, 2019; Roesli *et al.*, 2019; dan Mochtar, 2019).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud de-ngan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha a-tau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Ji-ka ditinjau berdasarkan pengertian diatas an-tara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubung-an kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. Penger-tian tersebut memiliki arti bahwa hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya per-janjian kerja antara pengusaha dengan pe-kerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Un-dang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hu-bungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ten-tang ketenagakerjaan mengatur bahwa per-janjian kerja dapat dibuat secara tertulis

maupun lisan, hanya perbedaannya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: perjanjian; antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja.

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha. Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk

pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004, menyatakan:

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat(1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja di rumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Keputusan Menti Tenaga kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pasal 15 ayat 1, menegaskan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak ada hubung-

an kerja. Melihat isi dari pasal ini maka sudah jelas, pemerintah yang dalam hal ini berfungsi sebagai pengawas dalam hubungan kerja sudah berupaya untuk mengatur hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dan buruh/pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain. Namun, tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Ketidakmampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA). Hal ini menyebabkan pengusaha yang biasanya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari buruh/pekerja memiliki cela untuk membuat suatu PKWT hanya atas dasar saling percaya tanpa ada akta perjanjian kerja. Sedangkan kezaliman maksudnya adalah suatu kesengajaan dari salah satu pihak yaitu pengusaha, yang lebih memilih untuk membuat PKWT hanya secara lisan. Tujuan pengusaha melakukan PKWT hanya secara lisan yaitu untuk mengurangi biaya yang akan di keluarkan dalam proses pembuatan perjanjian kerja.

Berbeda dengan PKWT, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, pe-

ra-turan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajibandan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.

Pengusaha dan karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara karyawan dan majikan. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Perundang-undangan yang dibuat akan selalu mengalami kendala alam pelaksanaannya. Hal tersebut juga dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari dibuatnya undang-undang. Problematika yang sering kali dijumpai dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Terdapat beberapa kendala-kendala dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada saat sekarang ini banyak pengusaha yang memakai sistem pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Secara praktis, sistem pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Kemalsjah Siregar yaitu pakar hukum ketenagakerjaan yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika di PHK. Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan problematika dikalangan para pekerja/buruh de-

ngan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, sekaligus mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan. Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hal yang sedemikian jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya ternyata tidak mudah untuk mendefinisikan makna dari untuk "pekerjaan tertentu" yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena penilaian dari sisi yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan tertentu tersebut. Selain itu tidak ada yang bisa menjamin

bahwa pekerjaan tersebut akan selesai dalam sekali waktu. Karena dalam kenyataannya banyak pekerja/buruh yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun untuk pekerjaan yang sama, akan tetapi mereka memang diputus selama sebulan, sebelum dilanjutkan dengan kontrak baru.

Menurut Respati Bayu Aji (Manager HRD PT. Bridgestone Tire Indonesia), hal itu sudah sesuai dengan aturan hukum yang ada, jadi perusahaan tidak bisa dipersalahkan terhadap keadaan tersebut karena itu merupakan aturan yang berlaku. Jadi menurut saya pribadi kendala perlindungan tersebut terkait dengan tidak jelasnya aturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu ketidakjelasan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

Selanjutnya menurut praktisi hukum ketenagakerjaan Aulia Kemalsjah Siregar, pelanggaran yang umum terjadi dalam prakteknya diantara lain adalah dilarangnya mempekerjakan karyawan atas dasar PKWT untuk suatu pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu, perpanjangan dan pembaharuan PKWT sering dilakukan oleh perusahaan melebihi dari satu kali. Padahal dalam ketentuan Pasal 59 undang-undang ketenagakerjaan, pembaharuan dan perpanjangan kontrak PKWT hanya boleh dilakukan sekali saja dalam masa waktu dua tahun. Problematika yang tak kalah penting lagi adalah bahwa perusahaan kerap kali melakukan

pembaharuan PKWT dengan mengabaikan persyaratan pembaharuan dalam Kepmenakertrans No. 100 tahun 2004 yang berisi tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian waktu kerja tertentu. Hal yang disampaikan di atas tersebut menurut pandangan subjektif saya adalah keputusan sepihak perusahaan tanpa mempertimbangkan dan mengikutsertakan para pekerja terkait sebelum menentukan suatu kebijakan perusahaan. Perusahaan seringkali beralih atas dasar efisiensi serta efektivitas diperusahaan. Namun, pemenuhan hak-hak yang sudah semstinya menjadi kewajiban dari perusahaan kepada pekerja juga tak kalah penting. Setiap pekerja harus diberikan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku supaya mereka dapat diperlakukan sebagaimana semstinya.

Seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining posi-*

tion) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak. Hal tersebut memang sering terjadi karena dalam pembuatan perjanjian kerja, terutama yang dibuat untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, para pihak dalam hal ini pengusaha banyak yang berpedoman kepada hukum perjanjian yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang jelas-jelas bersifat terbuka, dimana para pihak dapat membuat perjanjian asal sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar asas dan peraturan yang ada serta kesesuaian.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat mengurangi atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik.

Permasalahan yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) adalah ketidakjelasan peraturan, salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan.

Pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari PT. Bridgestone Tire Indonesia di Jl. Surya Utama Kav. 8-13, Kota Industri Surya Cipta, Karawang Jawa Barat, dalam sistem hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan, akan tetapi hanya disebutkan secara umum, seperti di bagian produksi. Akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi yang mana, apakah bagian produksi untuk produk baru atau produk yang sudah ada tidak dijelaskan, sehingga memang akan menyulitkan untuk melakukan pengawasan.

Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT memang terdapat berbagai kendala.

Kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh PKWT yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh PKWT. Selain itu, sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/ buruh PKWT secara umum

memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh PKWT berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan PKWT. Selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh PKWT.

Kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pekerja/buruh PKWT, agar para pekerja/buruh PKWT mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Salah satu bukti kelemahan hukum yang mengatur tentang PKWT adalah adanya kasus yang terjadi pada pekerja/buruh PKWT yang ada di PT. Bridgestone Tire Indonesia di Jl. Surya Utama Kav. 8-13, Kota Industri Surya Cipta, Karawang Jawa Barat, di mana para pekerja/buruh PKWT yang ada di perusahaan tersebut menuntut kepada pihak perusahaan. Tuntutan pekerja/buruh pada perusahaan terkait dengan adanya penyimpangan terhadap pelaksanaan PKWT yang ada.

Kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk PKWT, karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan. Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh PKWT yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh PKWT.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, sehingga belum terpenuhinya hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja. Penerapan PKWT, khususnya berkaitan dengan spesifikasi yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu 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.

Masalah yang dihadapi dalam PKWT terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah permasalahan dalam implementasi PKWT dengan peraturan

perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, bentuk perjanjian kerjasama dalam PKWT yang tidak dituliskan secara detail dan jelas sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya, terakhir adalah permasalahan dalam pengawasan PKWT yang belum dilakukan secara optimal.

Saran

Pada setiap kontrak kerja yang memaknai sistem PKWT hendaknya dibuatkan landasan dasar atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap PKWT yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak dalam hal ini perusahaan dengan pekerja.

Pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja dalam PKWT, sehingga ada landasan normatif yang detail dan jelas dalam pelaksanaan PKWT. Supaya kedepannya dapat meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja, pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja waktu tertentu secara baku. Terakhir, seharusnya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh PKWT yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

Daftar Pustaka

- Hafid, I. M. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar). *Jurnal Al Hikmah*, 21(1), 1689–1699.
- Hanifah, I. (2020). Peran dan Tanggung Jawab Negara dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri. *De Legalata Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 10–23.
- Harefa, G. M. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Di Bawah Umur. *Jurnal Education and Development*, 8(2). <https://doi.org/10.24269/lis.v4i2.2938>
- Harianto, D. (2016). Asas Kebebasan Berkontrak : Problematika Penerapannya Dalam Kontrak Baku Antara. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 11(2), 145–156.
- Jamilah, L. (2012). Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Standar Baku. *Syiar Hukum*, 8(Maret-Agustus).
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Jurisprudentie*, 3(2), 59–72.
- Ma'ruf, A. (2019). Kedudukan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Kebijakan Kemitraan Kehutanan. *Jurnal Wacana Hukum*, 25(1), 30. <https://doi.org/10.33061/1.jwh.2019.25.1.2954>
- Maryati, S., Handra, H., & Muslim, I. (2021). Penyerapan Tenaga Kerja dan Pertumbuhan Ekonomi Menuju Era Bonus Demografi di Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 21(1), 95–107.
- Mochtar, D. A. (2019). Asas Keseimbangan dalam Pelaksanaan Perjanjian Anjak Piutang (Factoring). *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(2), 146–155. <https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3558>
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap UU Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3(1). <https://doi.org/10.15408/jch.v2i1.1838>
- Nola, L. F. (2016). Upaya Pelindungan

- Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki). *Negara Hukum*, 7(1), 39.
- Pitlo, A. (1977). *Hukum Perdata*, Cetakan Pertama, Alih Bahasa M. Moerasad dari buku aslinya Korte Uitleg van Enige Burgerlijk Rechtelijke Hoofdstukken-Cetakan ketujuh-1969, Penerbit PT Intermedia, Jakarta, 1977.
- Pratiwi, C. R., & Rusdiana, E. (2020). Analisis Pekerja Harian Lepas Yang Diputus Hubungan Kerja. *Novum: Jurnal Hukum*, 7(1).
- Probosiwi, R. (2015). Analisis Undang-Undang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Kawistara*, 5(2), 200-212. <https://doi.org/10.22146/kawistara.7597>
- Raharjo Jati, W. (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi : Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia? *Populasi*, 26(1), 1-19. <https://jurnal.ugm.ac.id/populasi/article/view/8559>
- Rochmah, R. D. (2020). Hak Pekerja Indomaret Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kajian Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Journal of Islamic Business Law*, 4(3), 41-52.
- Roesli, M., Sarbini, S., & Nugroho, B. (2019). Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Kontrak. *DiH Jurnal Hukum*, 15(Februari-Juli).
- Setiawan, R. (1999). Pokok-pokok Hukum Perikatan Bina Cipta. Bandung
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) 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>
- Sinaga, R. (2018). Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja. *Soumatara Law Review*, 1(1), 360-379.
- Subekti. (1995) *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Sulistyowati, E., Masnun, M. A., Nugroho, A., Hikmah, N., & Wardhana, M. (2019). Penerapan Perjanjian bagi Hasil terhadap Pengelolaan Bersama Lahan Budidaya Tambak di Kabupaten Gresik. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(2), 187-197. <https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3365>
- Tan, W., & Jako, A. P. (2018). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Lim Siang Huat Group. *Journal of Judicial Review*, XX(1).
- Tolla, J. G. D., & Widyastuti, E. (2019). Welfare State Untuk Membatasi Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian. *Sultra Research of Law : Jurnal Hukum*, 2(1), 18-27.
- Wisnuwardhani, D. A. (2017). Implementasi Hak Pekerja Dalam Hal Upah Di Kantor Notaris. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 8(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v8i1.1728>

Peaturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.