

Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Oktavia Eko Anggraini¹

¹ Universitas Duta Bangsa Surakarta, oktaviaanggrek234@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 15 August, 2022

Revised 30 August, 2022

Accepted 31 August, 2022

Kata Kunci:

PKWT, Hak Upah, Hukum Ketenagakerjaan,

Keywords:

PKWT , Wage Right, Labor Law

ABSTRAK

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat (2) tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum PKWT menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, dengan pengumpulan data sekunder, untuk membuktikan perlindungan hukum PKWT menurut hukum ketenagakerjaan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan para pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum selama masa kerja masih berlaku, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

In Law Number 13 of 2003, Chapter 1 Article 1 Paragraph (2) concerning Manpower which states that a manpower is anyone who is able to do work to produce goods and/or services both to meet his own needs and for the community. The problem in this research is how is the legal protection of PKWT according to Indonesian labor law and what about legal protection for workers whose work agreement period is not in accordance with the provisions of the legislation. This research method uses a normative juridical approach, with secondary data collection, to prove the legal protection of PKWT according to labor law. The data obtained were analyzed qualitatively. Based on the results of the study, it was found that the Employment Law on Specific Time Work Agreements was more beneficial to the company. In a Specific Time Work Agreement according to the Manpower Law, workers/labourers get legal protection as long as the working period is still valid, in accordance with the Manpower Act.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nama: Oktavia Eko Anggraini

Institusi: Universitas Duta Bangsa Surakarta

Email: oktaviaanggrek234@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam perusahaan, di mana pekerja/buruh tersebut yang menjadi tulang punggung penggerak roda suatu perusahaan. Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Bab 1 Pasal 1 Ayat (2) tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Adapun kualifikasi perjanjian kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan suatu perusahaan untuk mengadakan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap dan biasanya dengan masa percobaan paling lama adalah 3 bulan.

Dalam Penerapannya sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan karena dinilai sangat efektif bagi pengusaha dan dengan sistem PWKT perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar sebab biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja tidaklah besar dilihat dari jumlah pekerja yang tidaklah harus banyak. Dengan banyaknya pekerja dalam sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dengan artian harus memberikan kesejahteraan untuk para pekerja dan dengan sistem PWKT, maka biaya/tunjangan tersebut dapat ditekan. Namun bagi para pekerja kontrak sendiri dengan sistem PWKT ini dinilai kurang menguntungkan bagi mereka karena mereka merasa tidak mendapatkan kepastian dalam jangka waktu pelaksanaan kerja dan pengangkatan sebagai karyawan tetap. Sehingga saat memperingati hari buruh banyak pekerja/buruh yang melakukan demonstrasi besar-besaran yang intinya pekerja/buruh menuntut kesejahteraan mereka. Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 4, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 sebanyak 137,91 juta orang. Angka itu naik 1,73 juta orang dibanding Februari 2019. Sementara, pada waktu yang sama jumlah pengangguran bertambah sebanyak 60.000 orang. Berbeda dengan naiknya jumlah angkatan kerja, tapi tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) turun sebesar 0,15 persen poin. Dalam setahun terakhir, pengangguran bertambah 60 ribu orang, kondisi ini berbeda dengan Tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang turun menjadi 4,99 persen pada Februari 2020. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih yang paling tinggi di antara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,49 persen. Sementara, penduduk yang bekerja sebanyak 131,03 juta orang, bertambah 1,67 juta orang dari Februari 2019. Sebanyak 74,04 juta orang (56,50 persen) bekerja pada kegiatan informal. Selama setahun terakhir (Februari 2019–Februari 2020), persentase pekerja formal meningkat sebesar 0,77 persen poin.

Dalam pelaksanaan sistem PKWT di Indonesia, ternyata masih dijumpai penyimpangan dalam hal sistem PKWT sebagai contoh berikut :

- a) Dikutip dalam TURC (Trade Union Rights Centre), tanggal , Dalam praktik buruh kontrak mengenai PWKT bahwa pekerja diperbolehkan untuk jenis pekerjaan produksi tertentu,

namun dalam lapangan praktiknya pihak perusahaan sudah menginjak-injak undang-undang yang berlaku tersebut. Seperti yang terjadi dalam PT Framas yang telah melakukan pelanggaran kontrak. Sebanyak 300 pekerja diberhentikan oleh PT Framas, mereka diberhentikan tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT Framas yang berdalih bahwa para pekerja telah melebihi durasi kontrak kemudian PT Framas tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. Selama ini PT Framas melakukan 3 bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 bulan, selama lebih dari 3 tahun. Hal ini terjadi sejak Desember 2012, kontrak mereka yang tidak diperpanjang dan akhirnya mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon. Mereka menjadi korban dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja. Dan pada akhirnya, mereka dipecat secara tidak adil. Para pekerja ini, sebagian besar merupakan para pekerja yang tidak berserikat dan sebagian lagi merupakan anggota sebuah Serikat Pekerja di PT Framas namun menurut para anggotanya tidak mau memperjuangkan nasib mereka. Pihak pengusaha secara terang-terang telah mengakui bahwa mereka memang melanggar ketentuan hukum mengenai kontrak namun tidak ada upaya untuk memperbaiki.

- b) Dikutip dari Kompas.com, tanggal 25 Agustus 2017, terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh PT Indo Beras Unggul (IBU) di mana dalam pelaksanaan kontrak yang telah dibuat oleh PT IBU dalam produksinya diselewengkan atau ditentukan grade berbeda dari kontraknya. Dalam kontrak, disepakati bahwa beras yang dipasok PT IBU untuk dijual di retail memiliki mutu, varietas, dan kemasan tertentu. Ditetapkan bahwa beras yang akan dijual memiliki mutu nomor dua. Selain itu, varietas ditentukan untuk beras Rojolele. Namun faktanya, kualitas beras berada jauh di bawah kesepakatan yang telah ditentukan dan varietasnya tidak sesuai. Selain itu, juga ditemukan adanya instruksi di internal untuk memproduksi beras yang tidak sesuai kontrak. Jadi yang keluar dan diterima adalah sesuatu yang tidak sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Penyelewengan kontrak tersebut dianggap merugikan retail yang memesan.

Contoh di atas merupakan sebagian permasalahan yang dihadapi oleh Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan mungkin masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh pekerja/buruh di lapangan yang belum terpublikasikan. Dari uraian di atas peneliti mengambil judul "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia". Berdasarkan latar belakang di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana perlindungan hukum PKWT menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia?
- 2) Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ?

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui perlindungan hukum PKWT menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia?

- 2) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Perjanjian Kerja*

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, pekerja, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, pemberi kerja, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- 1) *Adanya pekerjaan*

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

- 2) *Adanya unsur di bawah perintah*

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah” ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

- 3) *Adanya upah tertentu*

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

- 4) *Adanya waktu*

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi

kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, di sini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah pemberi kerja, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si pekerja tidak boleh bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

2.2 Jenis 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).

1) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi di mana 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 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 pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Untuk 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, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang 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.
- e) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

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

2.3 *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja, obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :
 - a) Perlindungan pekerja/buruh perempuan;
 - b) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak;
 - c) Perlindungan bagi penyandang cacat.
2. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk itu pemberi kerja wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

3. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari pemberi kerja. Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Di samping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Untuk pegawai negeri sipil dilindungi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991. Berdasarkan Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 101-104 dan pasal 106, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

1. Jaminan hari tua;
2. Jaminan kesehatan;
3. Jaminan kecelakaan kerja;
4. Jaminan kematian; dan
5. Bantuan hukum.

Untuk program jaminan sosial nasional saat ini telah diatur dalam ketentuan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang selanjutnya dibentuk 2 (dua) BPJS yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

4. Perlindungan atas Upah

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1, memberikan pengertian upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja harus memenuhi ketentuan upah minimum regional, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Setiap kutipan dari buku dikutip dalam teks, dan mengutip sumber dalam daftar pustaka. Kutipan dalam teks ditulis seperti ini: (Nama belakang penulis, tahun: halaman) atau (Nama belakang penulis, tahun) untuk sumber buku. Sedangkan kutipan untuk sumber *online* ditulis seperti ini: (Nama belakang penulis/editor/institusi, tahun posting).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu suatu penelitian hukum yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif analisis, agar supaya data yang terkumpul dapat digambarkan dan analisis sesuai dengan pokok permasalahan penelitian.

Bentuk Penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan agar mendapatkan gambaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Teknik Pengumpulan Data. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen terkait berupa literatur baik dari buku, naskah ilmiah, laporan penelitian, artikel, *website* dan lain-lain yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kualitatif, yaitu metode yang lebih menekankan pada aspek pemahaman secara mendalam terhadap suatu masalah dari pada melihat permasalahan untuk penelitian generalisasi. Adapun analisis kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab permasalahan Bagaimana perlindungan hukum PKWT menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia Dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 *Perlindungan Hukum PKWT menurut Hukum Ketenagakerjaan*

Dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak. Adapun unsur-unsur dari perjanjian kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan, yaitu unsur pekerjaan, upah dan perintah. Syarat sahnya suatu perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan terdapat 2 jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Namun kenyataannya dalam sebuah perusahaan sering menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.

Menurut Pasal 56 Ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa PKWT yang dimaksud dalam Pasal 56 Ayat (2) yaitu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 Ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam suatu perjanjian waktu tertentu yang didasarkan pada jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan biasanya hanya boleh diperpanjang selama 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaharuan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Selain PKWT atas dasar jangka waktu, PKWT juga didasarkan pada suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu. Hal ini tercantum dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

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

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir apabila waktu telah habis. PKWT hanya dapat diperpanjang sekali setelah masa perjanjian kerja selesai. Seperti yang tercantum dalam Pasal 59 Ayat (6) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan apabila dari pengusaha tersebut yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain itu, adapun berakhirnya perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan, dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu/permanen dapat mensyaratkan masa percobaan sampai dengan tiga bulan lamanya. Maka selama masa percobaan, pekerja/buruh berhak atas upah serendah-rendahnya setara dengan nilai upah minimum yang berlaku. Pekerja/buruh yang diperkerjakan berdasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Ketentuan mengenai upah minimum dapat dilihat dalam PP No. 78 Tahun 2015 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 7 Tahun 2013. Upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok dan termasuk tunjangan tetap yang telah ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman. Dalam PP No. 78 Tahun 2015 Pasal 42 telah dijelaskan bahwa upah minimum berlaku bagi karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan, sedangkan upah bagi karyawan dengan masa kerja 1 tahun atau lebih dapat dirundingkan secara bipartit antara karyawan dengan pihak perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan tidak ada perbedaan dalam pemberlakuan ketentuan upah minimum antara karyawan PKWT dengan PKWTT. Pada dasarnya pihak perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Adapun ancaman pidana bagi perusahaan yang membayarkan upah karyawannya di bawah upah minimum adalah pidana penjara, yaitu paling singkat selama 1 tahun dan paling lama 4 tahun. Dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp 100.000.000,- (Seratus juta) dan paling banyak Rp 400.000.000,- (empat ratus juta).

Dari uraian di atas yang telah dianalisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Selain itu, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan para pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum selama masa kerja masih berlaku, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Namun, kenyataannya masih banyak pekerja/buruh yang tidak mendapatkan hak dan kewajiban mereka saat masih dalam masih kerja, masih banyak pekerja/buruh yang diberhentikan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak Pemerintah. Oleh karena itu terkait akan masalah Pemberhentian Pekerja/buruh ini, maka artinya hal tersebut merupakan perbuatan melawan hukum.

4.2 Perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut International Labour Organization (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.²⁸ Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6.

a) Hak Atas Upah

Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum di mana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aturan waktu dan satuan hasil

b) Hak Jaminan Sosial Pekerja

Setiap pekerja akan menghadapi risiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrumen atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya risiko yang disebut jaminan sosial. Menurut International Labour Organization atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Selain itu, dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju

terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tetap saja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, termasuk pekerja yang terikat PKWT (pekerja kontrak). Adapun Hak-hak pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 40 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut; (Pasal 16); (Pasal 31 ayat 1); (Pasal 41 ayat 2);

c) Hak Atas Keamanan Pekerja

Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi aset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturan-aturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-undang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar. Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:

- 1) Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha
- 2) Adanya tenaga kerja, dan
- 3) Ada bahaya di tempat kerja.

Pedoman dari ILO (International Labour Organization) menerangkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain :

- a. Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja
 - b. Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya
 - c. Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja
 - d. Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.
- 4) Hak Pekerja Pasca Berakhirnya Hubungan Kerja
- 1) Upah Pembayaran Pesangon

Upah pesangon merupakan penghasilan yang diterima pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (antara lain cuti tahunan yang belum diambil). Mengenai upah pesangon, upah pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Pesangon diberikan biasanya kepada pekerja yang berstatus pekerja tetap atau terikat PKWTT. Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon masa kerja.

2) Uang Penghargaan Masa Kerja

Ketentuan tentang besarnya uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan- ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang penghargaan masa kerja.

3) Uang Penggantian Hak

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 ayat (4) menyatakan bahwa: "Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat
- d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

5. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut. UU Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Selain itu, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan para pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum selama masa kerja masih berlaku, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah, dkk., 2012, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Denpasar: Pustaka Larasan.

Ambaranie Nadia Kemala Monavita, 2017, "PT IBU Diduga Langgar Kontrak Kerja dengan Retail Terkait Mutu Beras", Diakses pada: <https://nasional.kompas.com/read/2017/08/25/12425681/pt-ibu-diduga-langgar-kontrak-kerja-dengan-retail-terkait-mutu-beras?page=all> (Tanggal 12 September 2020).

Andri Yurikosari, "Analisis Terhadap Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: Putusan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 133 /Pdt.Sus-Phi.G/2016/ Pn.Jkt.Pst)", Jurnal Hukum Adigama, 2016.

Apri Amalia, Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian", USU Law Journal, Vol. 5 No. 1, 2017.

Lulu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi), Jakarta: Rajawali Pers, 2003.

- Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol. 12 No. 4, 2017.
- Pohan, Masitah, 2008, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press.
- RI, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Negara.
- RI, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Rishna Maulina, 2019, *Ketentuan Upah Minimum Bagi Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)*, Diakses pada: <https://sleekr.co/blog/ketentuan-upah-minimum-bagi-karyawan-pkwt-perjanjian-kerja-waktu-tertentu> (Tanggal 20 September 2020)
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005.
- Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsadat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju.
- TURC (Trade Union Rights Centre), *Perjuangan Buruh Kontrak (Kasus Pekerja Kontrak di PT Framas Indonesia)*, Diakses pada: <https://www.turc.or.id/kasus-perjuangan-buruh-kontrak-kasus-pekerja-kontrak-di-pt-frames-indonesia/> (Tanggal 12 September 2020).
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial