

PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INDONESIA¹

Oleh: Falentino Tampongangoy²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerepannya dan bagaimana pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan peneleitian kepustakaan disimpulkan bahwa: 1. Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk perjanjian PKWT yang menurut atuan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Pada kenyataannya perumusan atau pembuatan PKWT di indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak unuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat. 2. Perlindungan

terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidak jelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu 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. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan peraturan yang ada tanpa menerima sanksi hukum.

Kata kunci: perjabnjian kerja

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Undang-Undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon

¹ Artikel skripsi. Dosen pembimbing skripsi: Dr. Merry E. Kalalo,SH,MH, Thelma Mozes,SH,MH, Ronny Sepang,SH,MH.

² NIM: 090711212.

pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan di dapatkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi dari produk hukum tersebut.

Melihat masalah di atas penulis berinisiatif untuk melakukan suatu penelitian hukum yang di tuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul; "PENERAPAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI INDONESIA", untuk mencari kepastian hukum.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerepanya?
2. Bagaimana pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah Metode kepustakaan (Library Research), yakni suatu metode yang digunakan dengan jalan mempelajari buku-buku literatur, perundang-undangan, putusan pengadilan dan yurisprudensi, bahan-bahan lainnya dalam majalah dan surat kabar serta yang terdapat di website yang memiliki kaitan dengan materi pokok yang kemudian digunakan untuk pembahasan skripsi.

A. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (*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.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerduta tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.³

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-

³ *ibid* hal 383

syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁴

Dari bunyi pasal-pasal tersebut dapat dikatakan bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain
2. Penunaian kerja
3. Dalam waktu tertentu
4. Adanya upah

B. PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

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 yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.⁵

Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.⁶

Pasal 59 ayat 1 undang-undang nomor 13 tahun 2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut;

1. Pekerjaan sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan.⁷

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.⁸

⁴ *himpunan peraturan perundang undangan republik indonesia tentang ketenagakerjaan*, nusa aulia, 2007

⁵ *Himpunan peraturan perundang-undangan*, jakarta, 2009

⁶ *ibid* hal 256

⁷ *ibid* hal 110

⁸ *ibid* hal 110

PEMBAHASAN

I. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja 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.⁹ Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah 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.¹⁰

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

Keputusan Menteri 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 hubungan kerja.¹¹ 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

⁹ *Himpunan perundang undangan ketenagakerjaan*, jakarta 2009

¹⁰ *Ibid* hal 110

¹¹ *Ibid*,hal 270

kontrak tersebut. Apalagi dalam kondisi sekarang ini dimana persaingan dalam dunia usaha sudah semakin kuat, maka pengusaha selalu mencari cara untuk menghemat sehingga dapat bersaing. Hal ini bertentangan dengan isi dari pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.¹² Selain itu, tujuan dari pengusaha untuk melakukan sebuah PKWT hanya secara lisan yaitu agar supaya tidak terikat dengan aturan-aturan yang mengatur PKWT tersebut, sehingga apabila suatu waktu terjadi suatu perselisihan maka dengan mudah pengusaha lepas tangan dari kewajiban-kewajibannya.

Apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan pekerjaan, Dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan bagi kepentingan pekerja. Karena seperti yang telah diuraikan diawal penulisan bahwa jumlah angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan formasi kerja yang ada. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2006 pasal 53 menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.¹³

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi

perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

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 kewajiban dan 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. Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

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

¹² *Ibid* hal 108

¹³ *Ibid*

sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

kenyataannya didalam dunia kerja, 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. Berhubung 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. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak

akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Adapun suatu contoh real sebuah perjanjian PKWT yang penulis dapatkan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara, yaitu perjanjian PKWT yang dibuat oleh PT. SUMMIT OTO FINANCE, yang pada intinya berisi sebagai berikut;

1. Identitas para pihak
2. Adanya kata sepakat
3. Keterangan mengenai jabatan
4. Upah dan tunjangan
5. Waktu dimulainya perjanjian dan berakhirnya perjanjian kerja
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak
7. Tempat dan tanggal perjanjian yang dibuat
8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Jika dilihat dari isi contoh surat PKWT yang ada maka pada dasarnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sama dengan isi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun yang membedakan disini adalah jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang diberikan majikan kepada pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan batas waktu. Apabila batas waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja kontrak berakhir, maka secara otomatis, hubungan kerja antara majikan dan pekerja dianggap selesai.

Menurut undang-undang jangka waktu yang paling lama dalam PKWT yaitu dua tahun, dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun. Hal ini sesuai dengan isi pasal 59 ayat 4 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, PKWT yang

didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.¹⁴

Menurut Erick, Staf Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Utara, yang menjadi alasan pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak kerja biasanya disebabkan oleh belum atau tidak selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan tenaga kerja.¹⁵ Hal ini tentu saja tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Namun dalam praktek pelaksanaan PKWT, perihal jangka waktu perpanjangan yang terdapat dalam undang-undang kebanyakan selalu dikesampingkan. Ini dikarenakan para pengusaha atau majikan kurang memahami tentang tata cara yang mengatur PKWT tersebut sehingga dalam perjanjian yang dibuat tidak sesuai lagi dengan undang-undang yang berlaku.

Menurut kepala seksi Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Utara yang diwawancarai pada tanggal 17 Januari 2013 menyatakan, dalam praktek pelaksanaan PKWT, ada beberapa perusahaan yang hanya membuat kontrak dalam beberapa bulan. Apabila kontrak telah habis kemudian diperpanjang sebanyak tiga kali dalam kurun waktu dibawah dua tahun, maka perusahaan yang dalam hal ini berperan sebagai majikan harus mengganti PKWT menjadi PKWTT¹⁶

Peralihan PKWT ke PKWTT disebabkan karena masa atau jangka waktu yang ditentukan oleh undang-undang sudah berakhir, dan sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila pengusaha atau majikan masih

memerlukan tenaga dari pekerja yang telah habis masa kerjanya, maka harus dibuat suatu perjanjian kerja baru yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu, dan bukan lagi Perjanjian kerja Waktu Tertentu.

Selain perpanjangan PKWT, yang menjadi permasalahan disini adalah mengenai jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT yang tidak sesuai lagi dengan isi pasal 59 ayat 1 yaitu; perjanjian kerja 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 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.¹⁷

Menurut Erick, Staf Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara yang diwawancarai penulis pada tanggal 11 Januari 2013, dalam penerapan sistem perjanjian PKWT di Sulawesi Utara terjadi penyimpangan dalam hal jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang melaksanakan perjanjian PKWT, dimana ada beberapa pekerjaan yang bersifat tetap yang seharusnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu contoh pekerjaan yang bersifat tetap

¹⁴ *Ibid*, hal 111

¹⁵ wawancara

¹⁶ wawancara

¹⁷ *Himpunan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan*

yaitu sebagai Teller.¹⁸ Hal ini tentu saja tidak sejalan dengan undang-undang yang berlaku dimana posisi *Teller* dalam suatu bank bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sementara seperti yang dimaksudkan dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

II. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA KONTRAK MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah penulis kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Namun sebagaimana yang telah penulis kemukakan pada awal bab ini, yaitu terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu

¹⁸ *ibid*

Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu :

A. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : 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 tidakterlalu 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.

Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.¹⁹ Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

keterangan yang dikemukakan di atas dapat terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan

¹⁹ *Himpunan Peraturan Perundang undangan Ketenagakerjaan*

pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh.

Penyimpangan ini terjadi, selain dari apa yang telah penulis uraikan diatas, hal ini juga terjadi karena kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). 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 meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Namun dari bukti yang penulis dapati di lapangan, bahwa jumlah pegawai pengawas dalam Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Di Provinsi Sulawesi

Utara tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Hal inilah yang membatasi pemerintah dalam rangka memperlakukan sistem pengawasan yang baik.

B. Perlindungan Terhadap Upah

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.²⁰

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.

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan

²⁰ *Himpunan Perundang Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta 2009*

- berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
 - c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
 - d. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dantunjangan tetap (Pasal 94);
 - e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau

kabupaten/kota.²¹

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam 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.²² Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per- 01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan :

- a. Kebutuhan hidup minimum;
- b. Indeks harga konsumen;
- c. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- e. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- f. Kondisi pasar kerja;
- g. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.²³

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Walau pada menurut undang-undang, dalam pemberian upah bagi pekerja dalam sistem perjanjian PKWT dan PKWTT sama, namun pada penerapannya, ada suatu perbedaan yang mencolok dalam pemberian upah, yaitu pekerja yang melakukan perjanjian PKWT memiliki keterbatasan dalam struktur dan skala upah.

Dasar dari penyusunan struktur skala upah pada umumnya disusun berdasarkan analisis jabatan, uraian jabatan, dan evaluasi jabatan. Data yang digunakan untuk meleakukan analisa,

²¹ *Ibid* hal 127

²² *Ibid* hal 373

²³ *Ibid* hal 375

uraian dan evaluasi jabatan berupa bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan, tingkat teknologi yang digunakan, struktur organisasi, serta manajemen perusahaan. Karena hanya menjalankan tugas berdasarkan waktu tidak tertentu (musiman), bersifat sementara, dan hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat pelengkap, tentu saja perusahaan berhak untuk membatasi struktur dan skala pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian PKWT. Logikanya, pekerja kontrak hanya bekerja maksimum tiga tahun, padahal peninjauan struktur dan skala upah yang dilakukan perusahaan dilakukan secara berkala, misalnya satu tahun sekali atau tiga tahun sekali, sehingga pemakaian struktur dan skala jabatan berdasarkan lamanya masa kerja tidak dapat diperhitungkan bagi pekerja. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang bersifat pelengkap, sehingga bobot pekerjaan tentu saja berbeda dengan pekerjaan inti yang dilakukan oleh pekerja tetap.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.²⁴

Melihat dari dua perlindungan yang telah dibahas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat

perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga ada terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Proses penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih belum sesuai dengan aturan yang berlaku, dimana dalam penerapannya, bentuk perjanjian PKWT yang menurut aturan harusnya dibuat secara tertulis, hanya dibuat secara lisan. Hal ini dikarenakan kurangnya SDM di bidang ketenagakerjaan dan keinginan pengusaha itu sendiri untuk membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut secara lisan dengan tujuan untuk mengefisiensi pengeluaran. Pada kenyataannya perumusan atau pembuatan PKWT di Indonesia hanya dilakukan secara sepihak, tanpa ada campur tangan dari pihak pekerja, sehingga isi dari perjanjian kerja yang ada kebanyakan mengandung pasal-pasal yang lebih menguntungkan salah satu pihak yang dalam hal ini adalah pengusaha itu sendiri. Hal ini tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak dimana dalam membuat suatu perjanjian harus ada musyawarah atau perundingan dari kedua belah pihak untuk menentukan isi dari perjanjian yang akan dibuat.
2. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan

²⁴ wawancara

secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu 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. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah melanggar peraturan-peraturan yang ada tanpa menerima sanksi hukum

B. SARAN

1. perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan dibuat secara bersama-sama antara pengusaha dan pekerja/buruh agar kedua pihak dapat saling berunding sehingga isi dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak merugikan salah satu pihak.
2. perlindungan hukum bagi para pekerja dalam perjanjian kerja kontrak (PKWT) apabila dilihat dari undang-undang yang mengatur, sudah cukup melindungi, tetapi dalam hal pengawasan dari pihak pemerintah perlu ditingkatkan agar supaya segala sesuatu yang ada dalam undang-undang yang berfungsi untuk melindungi hak-hak pekerja dapat di

terapkan secara menyeluruh tanpa ada yang terlewatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung 2009
- Abdul Kadir Muhammad, Hukum Perdata Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- F.X. Djumaldji, Perjanjian Kerja, Sinar Cakrawala, Jakarta, 2006
- F.X. Djumaldji Dan Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Perburuhan Dan Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta 1982
- Himpunan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Jakarta, 2009
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Nuansa Mulia, 2009
- Niniek Suparni, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Lukman Santoso, Hukum Perjanjian Kontrak, Cakrawala
- R. Setiawan, Pokok-Pokok Hukum Perikatan, Putra Abadirin, 1999
- Rocky Marbun, Jangan Mau Dipik Begitu Saja, Visi Media, Jakarta 2010
- Subekti, Hukum Perjanjian, PT Intermedia, Jakarta, 1990
- Tim Pengajar, Bahan Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Manado, 2008
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945