

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN¹

Oleh : **Geraldo Samuel Kambey**²

Said Aneke R³

Lendy Siar⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja, yang dengan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Eksistensi pekerja sebagai faktor utama dalam proses produksi lahir dari hubungan kerja yang timbul sejak dibuatnya perjanjian kerja. Setiap perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Jika Perjanjian Kerja dibuat tertulis maka Perjanjian Kerja harus atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bersifat sekali selesai atau sementara, diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, serta berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. 2. Perlindungan hukum terhadap pekerja terbagi atas Perlindungan Hukum Preventif dan Represif. Perlindungan Hukum Preventif meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mogok kerja dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat,

perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja. Kemudian Perlindungan Hukum Represif terbagi menjadi Penyelesaian Sengketa secara internal melalui negosiasi, serta secara eksternal melalui lembaga bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi, lalu kemudian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Kata kunci: perjanjian kerja;

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perihal wujud dari perjanjian kerja, Undang-Undang Ketenagakerjaan mengelompokkan perjanjian kerja dalam 2 macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha agar dapat mengadakan ikatan kerja dalam waktu tertentu ataupun bagi pekerjaan tertentu. Sebaliknya PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam mengadakan ikatan kerja yang sifatnya tetap.⁵

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja?

C. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan yakni penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Eksistensi Pekerja PKWT Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Secara etimologi, eksistensialisme berasal dari kata eksistensi, eksistensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *existence*; dari bahasa latin *existere* yang berarti muncul, ada, timbul, memilih keberadaan aktual. Dari kata *ex* berarti keluar dan *sistere* yang berarti muncul atau timbul. Beberapa pengertian secara terminologi, yaitu pertama, apa yang ada, kedua, apa yang memiliki aktualitas (ada),

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101065

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ *Ibid*, Hlm.55.

dan ketiga adalah segala sesuatu (apa saja) bahwa sesuatu itu ada. Berbeda dengan esensi yang menekankan kealpaan sesuatu (apa sebenarnya sesuatu itu sesuai dengan kodrat inherennya).⁶

Secara umum eksistensi berarti keberadaan dan cara manusia berada di dunia yang berbeda dengan cara benda-benda. Benda-benda tidak sadar akan keberadaannya, tak ada hubungan antara benda yang satu dengan benda yang lainnya, meskipun mereka saling berdampingan. Keberadaan manusia di antara benda-benda itulah yang membuat manusia berarti. Cara berada benda-benda berbeda dengan cara berada manusia. Dalam filsafat eksistensialisme, bahwa benda hanya sebatas “berada”, sedangkan manusia lebih apa yang dikatakan “berada”, bukan sebatas ada, tetapi “bereksistensi”. Hal inilah yang menunjukkan bahwa manusia sadar akan keberadaannya di dunia, berada di dunia, dan mengalami keberadaannya berada di dunia. Artinya, manusia adalah subjek, yang menyadari, yang sadar akan keberadaan dirinya dan barang-barang atau benda yang disadarinya adalah objek.⁷

Eksistensi pekerja sebagai faktor utama dalam proses produksi memainkan peran sentral terhadap perkembangan suatu negara. Dengan jumlah yang begitu besar dan mencakup berbagai aspek kehidupan membuat pekerja bukan saja menjadi roda yang mendorong kegiatan ekonomi, melainkan sebagai motor penggerak yang mendorong pembangunan suatu negara. Pekerja lahir dari suatu hubungan kerja yang timbul sejak dibuatnya perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dimana hubungan kerja lahir dari perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.⁸ Berdasarkan data pada agustus 2020, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sebanyak 128,45 juta orang dan 39,53% diantaranya bekerja di sektor formal⁹ termasuk

di dalamnya pekerja yang bekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)¹⁰.

Saat ini, sudah ada peraturan perundang-undangan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004 serta pada Pasal 1 ayat 10 PP No.35 Tahun 2021. Perjanjian kerja waktu tertentu dimaksud, ialah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.” Dari pengertian dimaksud, maka sifat perjanjian kerja waktu tertentu yaitu sebagai berikut;

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara.

Pola suatu hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu bisa dilakukan terhadap pekerja yang berdasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Pola dalam hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu bisa dilakukan terhadap pekerja yang penyelesaiannya diperkirakan dalam kurun waktu yang tidak teramat lama. Dalam hal ini perkerjaan tertentu yang dibuat dalam perjanjian akan berakhir dan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman.

Pekerja yang sifatnya musiman ialah pekerja yang dalam pelaksanaannya bergantung oleh musim serta cuaca. PKWT yang dibuat terhadap pekerja yang sifatnya musiman hanya boleh dilakukan untuk satu jenis pekerjaan dan untuk waktu tertentu saja.

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu bisa dibuat untuk melaksanakan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan suatu produk yang sifatnya baru, kegiatan yang baru, serta

buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai (bps.go.id).

¹⁰ Data Badan Pusat Statistik Agustus 2020.

⁶ Lorens Bagus, 2005, *Kamus Filsafat*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, Hlm.183.

⁷ Ahmad Tafsir, 2006, *Filsafat Umum; Akal dan Hati Sejak Thales Sampai Capra*, Bandung, Rosda Karya, Hlm.218-219.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII, Loc. Cit.*

⁹ Tenaga kerja formal merupakan penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu

produk tambahan yang masih ada dalam percobaan maupun penajakan.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mempunyai sifat tersebut pada dasarnya dibuat karena dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata belum ada istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, masih dikenal dengan istilah Perjanjian Perburuhan pada umumnya. Begitupula dengan pekerja yang masih menggunakan istilah 'buruh'. Hal ini disebabkan karena pada masa awal kemerdekaan KUHPerdata yang berasal dari BW Hindia-Belanda belum membagi pembagian kerja menjadi PKWT dan PKWTT seperti saat ini sehingga pengaturan atas Perjanjian Perburuhan masih bersifat umum. Ketentuan mengenai Perjanjian Perburuhan diatur dalam Pasal 1601d sampai 1603z.

Saat ini dengan adanya peraturan perundang-undangan tentang PKWT, maka istilah Perjanjian Perburuhan telah diganti dengan istilah Perjanjian Kerja. Setiap perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Berdasarkan pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bila mana perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis, maka harus dibuat sesuai dengan peraturan yang berlaku. Syarat-syaratnya ialah :

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; serta
- (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu sebagai berikut :

a. Dibuat secara tertulis.

Di dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1) dituliskan jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan wajib menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin. Oleh karenanya, bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia serta bukan dalam huruf latin, maka perjanjian

tersebut tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya adalah pekerja tersebut digolongkan sebagai pekerja tetap.

b. Tidak boleh ada masa percobaan.

Dalam Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dituliskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mempersyaratkan adanya suatu masa percobaan kerja. Apabila kemudian dalam suatu kesepakatan kerja disebutkan masa percobaan kerja, itu berarti perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, PKWT adalah perjanjian bersyarat, yakni dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis menggunakan huruf Latin dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman bahwa apabila tidak dibuat secara tertulis menggunakan huruf Latin dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia, maka perjanjian tersebut dinyatakan sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (*Probation*), dan apabila dalam perjanjianannya terdapat (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut, maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan, maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja.¹¹

Apabila PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu akan diperpanjang, pengusaha harus memberitahukan (secara tertulis) maksud perpanjangan tersebut kepada pekerja/buruh (paling lama) 7 hari sebelum PK berakhir (Pasal 5). Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari sejak berakhirnya PKWT yang lama.¹²

Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya pekerjaan tertentu, yang karena alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

¹¹ Kasim Umar, 2004, *Info Hukum Volume 2 Tahun ke IV*, Hlm.19.

¹² *Ibid*, Hlm.22.

Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian.¹³ Pembaharuan dan tenggang waktu jeda dapat diatur dan diperjanjikan lain (Pasal 5 KEP.100/MEN/VI/2004). Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau peninjauan, juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan, jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah, menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Persoalannya sejak kapan perhitungan masa kerjanya?. Apabila yang dilanggar adalah jenis dan sifat pekerjaannya, maka masa kerjanya dihitung sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila yang dilanggar adalah ketentuan mengenai jangka waktu perpanjangan atau pembaruan, maka masa kerja dihitung sejak adanya pelanggaran mengenai jangka waktu tersebut.¹⁴

Selain ketentuan tersebut yang mengatur perjanjian kerja, dalam melaksanakan tanggungjawabnya seorang buruh/pekerja memiliki hak dan kewajiban yang harus diemban. Dalam KUHPerdara, kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh/Pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
2. Buruh/Pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan

dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi lebih jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.

3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur hak buruh/pekerja yakni adanya hak untuk memperoleh pekerjaan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.¹⁵ Perlakuan tanpa diskriminasi ini sangatlah penting demi kemajuan bangsa, apalagi Indonesia merupakan negara majemuk dengan suku, budaya, serta agama yang beraneka ragam. Oleh karena itu, sebagai negara yang berdaulat Indonesia perlu menjamin kemerdekaan setiap rakyatnya. Sesuai dengan amanat Pasal 28 E ayat 3 UUD 1945 yakni setiap orang (WNI) termasuk pekerja berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat. Hak-hak lain dari pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, juga menjamin hak setiap pekerja untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja serta mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.¹⁶

Disamping itu, kualitas SDM dalam ruang lingkup ketenagakerjaan dapat dilakukan peningkatan SDM dengan pengembangan kompetensi kerja. Oleh karena itu, setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja serta memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya,¹⁷ sehingga pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja dan tenaga kerja

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid*, Hlm.23.

¹⁵ Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁶ Pasal 104 ayat 1 dan Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁷ Pasal 11 dan 12 ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003.

yang telah mengikuti program pemagangan, berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.¹⁸

Kualitas SDM yang unggul harus ditopang dengan produktivitas dalam bekerja, namun demikian manusia juga membutuhkan waktu istirahat yang cukup, sehingga dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.¹⁹ Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat berhak mendapatkan upah penuh dan tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Adanya jaminan atas waktu istirahat ini merupakan wujud pengakuan negara atas nilai-nilai kemanusiaan yang ada pada setiap manusia terutama buruh/pekerja yang diimplementasikan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Penulis, salah satu tolok ukur kemajuan suatu bangsa ialah kesejahteraan warga negaranya. Untuk menciptakan suasana kerja yang produktif serta tenaga kerja yang berkualitas, kesejahteraan setiap pekerja merupakan tujuan yang harus dicapai. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta memperoleh jaminan sosial tenaga kerja bagi dirinya dan keluarganya.²⁰

Selain hak pekerja, diatur juga mengenai kewajiban pengusaha dimana pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur dan pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.²¹ Selanjutnya, pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.²² Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan uang

penghargaan masa kerja serta uang pengganti hak yang seharusnya diterima.²³

PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak, dan apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan sesuai lamanya waktu yang disepakati sebagaimana dimaksud pada Pasal 9 ayat (2) huruf b PP No. 35 Tahun 2021, maka jangka waktu PKWT dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.²⁴ Sedangkan PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 tahun, sudah termasuk dengan perpanjangannya.²⁵

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dapat berakhir demi hukum oleh karena disyaratkannya masa percobaan kerja²⁶, ataupun dalam hal ketika isi perjanjian kerja bersama, bertentangan terhadap peraturan yang ada. UU Cipta Kerja menghapus Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tentang berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerja/buruh. Kemudian, dalam aturan turunan UU Cipta Kerja yakni PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan bahwa dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi.²⁷ Uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang telah bekerja setidaknya selama 1 bulan.²⁸ Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT, sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.²⁹ Kompensasi juga tidak dapat diberikan kepada tenaga kerja asing³⁰, serta dalam hal salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) yang besarnya dihitung berdasarkan jangka

¹⁸ Pasal 18 ayat 1 serta Pasal 23 UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁹ Pasal 31 dan 82 UU No. 13 Tahun 2003.

²⁰ Pasal 88 dan 99 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

²¹ Pasal 78 ayat 2 dan Pasal 79 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

²² Pasal 80 UU No. 13 Tahun 2003.

²³ Pasal 156 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

²⁴ Pasal 9 PP No. 35 Tahun 2021.

²⁵ Pasal 8 ayat 1 dan 2 PP No. 35 Tahun 2021.

²⁶ Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003.

²⁷ Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021.

²⁸ Pasal 15 ayat 3 PP No. 35 Tahun 2021.

²⁹ Pasal 15 ayat 4 PP No. 35 Tahun 2021.

³⁰ Pasal 15 ayat 5 PP No. 35 Tahun 2021.

waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh Pekerja/Buruh.³¹

Besaran kompensasi yang dimaksud di atas yakni³²:

- a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;
- b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan : masa kerja dibagi 12 kemudian dikalikan 1 (satu) bulan Upah;
- c. PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja dibagi 12 kemudian dikalikan 1 (satu) bulan Upah.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Pkwt Yang Mengalami Pelanggaran Kontrak Kerja

2.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain agar masyarakat dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³³

Perlindungan hukum merupakan salah satu hal terpenting dari unsur suatu negara hukum. Dianggap penting karena dalam pembentukan suatu negara akan dibentuk pula hukum yang mengatur tiap-tiap warga negaranya.³⁴ Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan

suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Disamping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum.³⁵ Karena itu, sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu Preventif dan Represif.³⁶

2.2 Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga mereka lebih hati-hati dalam menerapkannya.³⁷

Seperti yang telah Penulis paparkan sebelumnya, perlindungan hukum merupakan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia yakni hak dasar yang melekat pada setiap manusia. Oleh karenanya, perlindungan hukum preventif sebenarnya berakar dari perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia. Asal usul gagasan mengenai HAM bersumber dari teori hak kodrati (*natural rights theory*). Dalam perkembangannya melawan kekuasaan, muncul gerakan pembaharuan (*Renaissance*) yang membuka kembali peninggalan kebudayaan Yunani dan Romawi dalam bentuk pemikiran, bangunan, atau karya seni.³⁸

Pada bagian lain, John Locke pendukung hukum kodrati berpandangan bahwa semua individu dikarunia hak alami yang inheren atas kehidupan, kebebasan, dan harta yang merupakan milik mereka dan tidak dapat dicabut oleh negara. Melalui suatu kontrak

³¹ Pasal 17 PP No. 35 Tahun 2021.

³² Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021.

³³ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Hlm.74.

³⁴ Wirjo Prodjodikoro, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, Penerbit Sumur Bandung, Hlm.20.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, Hlm.30.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Rhona K Smith, 2009, *Hukum HAM*, Yogyakarta, Pusham UII, Hlm.12.

sosial penggunaan hak mereka yang tidak dapat dicabut itu diserahkan kepada penguasa, apabila penguasa memutuskan kontrak sosial itu dengan melanggar hak-hak kodrati individu, rakyat dapat menggantikannya dengan penguasa yang mampu menghormati hak-hak tersebut.

Dalam perkembangannya hak-hak individu itu memperoleh tempatnya pada:

1. *Magna Carta* (1215) yang berisi kompromi pembagian kekuasaan Raja John dengan bangsawannya dan memuat gagasan HAM yang menjamin adanya perlindungan rakyat dari penangkapan, penahanan dan pembuangan kecuali ada keputusan pengadilan yang sah.
2. *Habeas Corpus* (1679) di Inggris yang mengharuskan seseorang yang ditangkap diperiksa dalam waktu singkat.
3. *Glorius Revolution* di Inggris pada tahun 1688 disusul *Bill of Rights* (1689) yang memuat hak-hak rakyat dan menegaskan kekuasaan Raja tunduk di bawah Parlemen.
4. *Declaration of Independence* 1788 yang disusun Thomas Jefferson mencantumkan bahwa manusia karena kodratnya bebas merdeka serta memiliki hak-hak yang tidak dapat dipisahkan atau dirampas dengan sifat kemanusiaannya berupa; hak hidup, hak memiliki, hak mengejar kebahagiaan dan keamanan
5. Pandangan inilah yang dibawah Marquis de Lafayette ke Perancis dan dimuat di *Des Droit De L'Homme et Du Citoyen* (Deklarasi Hak Manusia dan Warga Negara 1789) Pasal 1 : "Tujuan setiap organisasi politik adalah pelestarian HAM yang kodrati dan tidak dapat dicabut. Hak-hak itu adalah kebebasan (*Liberty*), Harta (*Property*), keamanan (*Safety*), perlawanan terhadap penindasan (*Resistence of Oppression*)³⁹

Konsep pemikiran HAM telah dikenal oleh Bangsa Indonesia terutama sejak tahun 1908 lahirnya Budi Utomo, yakni di tahun mulai timbulnya kesadaran akan pentingnya pembentukan suatu negara bangsa (*nation state*) melalui berbagai tulisan dalam suatu

Majalah Goeroe Desa.⁴⁰ Konsep HAM yang mengemuka adalah konsep-konsep mengenai hak atas kemerdekaan, dalam arti hak sebagai bangsa merdeka yang bebas menentukan nasib sendiri (*the rights of self determination*). Namun HAM di bidang sipil, seperti hak bebas dari diskriminasi dalam segala bentuknya dan hak untuk mengeluarkan pikiran dan pendapat mulai juga diperbincangkan. Bahkan konsep mengenai hak untuk turut serta dalam pemerintahan telah dikemukakan oleh Budi Utomo.

Perkembangan HAM di Indonesia selanjutnya tumbuh seiring dengan kemunculan berbagai organisasi pergerakan yang intinya sebagaimana diperjuangkan oleh Perhimpunan Indonesia yaitu hak menentukan nasib sendiri. Pada masa-masa selanjutnya, pemikiran tentang demokrasi asli Bangsa Indonesia yang antara lain dikemukakan Hatta, makin memperkuat anggapan bahwa HAM telah dikenal dan bukanlah hal baru bagi Bangsa Indonesia.⁴¹

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada 1945, konsep HAM yang lahir dari Budi Utomo ini kemudian dituangkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 yang termuat dalam Pasal 28A sampai 28J. Tidak hanya Hak Asasi secara umum, UUD 1945 bahkan telah menjamin hak pekerja seperti yang telah Penulis jabarkan pada bab sebelumnya yang terdapat pada Pasal 27 ayat 2 dimana tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta dalam Pasal 28 D ayat 2 dimana setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Perlindungan hukum preventif ditandai dengan dibentuknya peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan untuk membatasi tindakan-tindakan seseorang yang dapat melanggar hak daripada orang lain. Untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja maka Pemerintah membentuk UU No. 13 Tahun 2003. Objek perlindungan hukum terhadap pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tersebut meliputi:

³⁹ John Austin, 1995, *The Province of Jurisprudence Determined*, Cambridge, W. Rumble, Cambridge University Press.

⁴⁰ Bagir Manan, 2001, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Bandung, Alumni.

⁴¹ *Ibid.*

- a. Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja;
- b. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, dan mogok kerja;
- c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- e. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
- f. Perlindungan atas hak pemutusan hubungan tenaga kerja.

Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan atas hak pekerja dalam hubungan kerja dimana setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, serta setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴² Bahkan demi mendukung pembangunan nasional yang berdaya saing, Undang-Undang ini menjamin hak dari setiap tenaga kerja untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Dalam Pasal selanjutnya, pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.⁴³

Dalam melaksanakan pekerjaannya, tak jarang terjadi perselisihan antara pekerja dengan perusahaan atau pengusaha. Seringkali pekerja merasa diperlakukan semena-mena serta menentang kebijakan perusahaan yang kurang berpihak pada pekerja. Hal inilah yang membuat buruh/pekerja melakukan aksi mogok kerja sampai tuntutan mereka didengarkan perusahaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja untuk melakukan mogok kerja dimana disebutkan bahwa Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.⁴⁴

Selanjutnya disebutkan bahwa siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai serta siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴⁵

Selanjutnya diatur mengenai kewajiban pengusaha dimana pengusaha dilarang mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.⁴⁶

Setiap pekerjaan memiliki resikonya masing-masing. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting yang tidak boleh dianggap sepele. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dimana setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴⁷

Selanjutnya dikatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.⁴⁸ Pasal ini mengungkapkan pentingnya peran pengusaha atau perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagai upaya dalam melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, Pemerintah menindaklanjuti Pasal 87 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disingkat dengan SMK3. SMK3 bertujuan

⁴² Pasal 5 dan 6 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴³ Pasal 11 dan Pasal 12 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁴ Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁵ Pasal 143 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁶ Pasal 144 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁷ Pasal 86 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

⁴⁸ Pasal 87 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003.

untuk meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi serta mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja, dan/atau serikat pekerja/, serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendukung produktivitas.⁴⁹

Perlindungan terhadap pekerja juga mencakup perempuan, anak serta penyandang cacat. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai ketiganya dalam hal perlindungan terhadap perempuan, dalam Undang-Undang ini disebutkan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 serta pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.⁵⁰

Diatur pula kewajiban pengusaha yakni pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Selanjutnya, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.⁵¹

Perlindungan terhadap Pekerja perempuan juga tidak lepas dari peran pemerintah sebagai tindak lanjut atas Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan dikeluarkannya KEPMENAKERTRANS No. KEP.224/MEN/2003 tentang kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23:00 sampai 07:00.

Dalam perlindungan terhadap anak, Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan anak⁵² dan siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan

yang terburuk. Dalam Pasal selanjutnya dijelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud meliputi segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya, segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian, dan segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya, serta semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.⁵³ Lebih lanjut, dalam Pasal 75 dikatakan bahwa pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dan hal ini akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (ayat 2). Namun hingga skripsi ini ditulis, Penulis tidak menemukan adanya Peraturan Pemerintah yang dimaksudkan pada Pasal 75 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga ketentuan ini masih terkesan sebatas 'wacana'.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Eksistensi pekerja sebagai faktor utama dalam proses produksi lahir dari hubungan kerja yang timbul sejak dibuatnya perjanjian kerja. Setiap perjanjian kerja bisa dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Jika Perjanjian Kerja dibuat tertulis maka Perjanjian Kerja harus atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesucilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bersifat sekali selesai atau sementara, diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, bersifat musiman, serta

⁴⁹ Pasal 2 PP No. 50 Tahun 2012.

⁵⁰ Pasal 76 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵¹ Pasal 76 ayat 3 dan 4 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵² Pasal 68 UU No. 13 Tahun 2003.

⁵³ Pasal 74 UU No. 13 Tahun 2003.

berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

2. Perlindungan hukum terhadap pekerja terbagi atas Perlindungan Hukum Preventif dan Represif. Perlindungan Hukum Preventif meliputi perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja, perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk mogok kerja dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, serta perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja. Kemudian Perlindungan Hukum Represif terbagi menjadi Penyelesaian Sengketa secara internal melalui negosiasi, serta secara eksternal melalui lembaga bipartit, konsiliasi, arbitrase, mediasi, lalu kemudian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

B. Saran

1. Pemerintah perlu segera menindaklanjuti peraturan turunan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang hingga saat ini belum dibuat peraturannya secara khusus karena dengan tidak adanya peraturan khusus yang mengatur beberapa ketentuan umum, setiap perusahaan akan memiliki standar yang berbeda-beda, dimana bukan tidak mungkin hal ini dapat merugikan pekerja.
2. Pemerintah perlu lebih memperhatikan perlindungan atas pekerja penyandang disabilitas dan kedepannya diharapkan pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang dapat menguntungkan kedua pihak baik pengusaha maupun pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakri.

- Ahmad Tafsir, 2006, *Filsafat Umum: Akal dan Hati Sejak Thales Sampai Capra*, Bandung, Rosda Karya.
- Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Bandung, Mandar Maju.
- Djumadi, 2010, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo.
- Imam Soepomo, 2001, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, Jakarta, Unipress.
- Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi & Arbitrase)*, Jakarta, Visimedia.
- Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke VIII*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
-, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke XVI*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Lorens Bagus, 2005, *Kamus Filsafat*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- M Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, Bandung, Mandar Maju.
- Miriam Budiardjo, 1981, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta, Gramedia.
- Muhammad Abdulkadir, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung, Citra Aditya Bakri.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum Edisi Revisi Cetakan ke VII*, Jakarta, Prenamedia Grup.
- Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu.
- Salim HS, 2002, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Jakarta, Sinar Grafika.
- _____, 2003, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakri.
- Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung, Nuansa Aulia.
- Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, Intermedia.
- Sudikno Mertokusumo, 1987, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty.

- Vollmar H.F.A, 1989, *Pengantar Studi Hukum Perdata Jilid I*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Wirjo Prodjodikoro, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, Penerbit Sumur Bandung.
- Zainuddin Ali, 2010, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Zainab Bakir,dkk, 1984, *Angkatan Kerja di Indonesia*, Jakarta, Rajawali.