

**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)  
BERDASARKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN<sup>1</sup>**

Oleh : **Geraldo Samuel Kambey<sup>2</sup>**

**Said Aneke R<sup>3</sup>**

**Lendy Siar<sup>4</sup>**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis 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.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja, Waktu Tertentu (PKWT), Hukum Ketenagakerjaan

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan demi melindungi hak-hak pekerja agar supaya pekerja menikmati pemasukan secara layak dalam pemenuhan kebutuhan hidup baik untuk dirinya sendiri ataupun keluarganya, menikmati kesejahteraan dan menjamin kepastian serta kedudukan hukum pekerja. Akan tetapi, pelaksanaan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki ketidaksesuaian dengan regulasi yang ada dalam perjanjian kerja serta Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan masih memiliki berbagai hambatan serta permasalahan dan tantangan yang dialami serta membutuhkan penyelesaian lewat pengadilan.<sup>5</sup> Dalam kenyataannya, terdapat pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contohnya adalah kasus Zainuddin Muhammad yang di PHK secara sepihak oleh PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Manado dimana Zainuddin yang sudah bekerja secara terus menerus sejak Tahun 2005 hingga 2016 terhitung selama 10 Tahun 5 bulan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang kemudian di PHK secara sepihak oleh pihak Bank Muamalat Cabang Manado dengan alasan telah berakhirnya masa kontrak.<sup>6</sup> Itu hanyalah salah satu dari sekian banyak kasus pelanggaran PKWT yang terus terjadi di Indonesia dari tahun ke tahun.

Presiden Joko Widodo sudah meneken Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PP tersebut adalah aturan turunan dari Undang-Undang (UU) No. 11 Tahun 2020

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101065

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Djumadi, 2006, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo, Hlm.3.

<sup>6</sup> Putusan Pengadilan Negeri Manado, Putusan No.12/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Mnd, diakses dari <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/2c62eae24be8f9322468ee23a03656f9.html>, pada 27 Februari 2021, pukul 11:00 WITA.

tentang Cipta Kerja. Pada *beleid*<sup>7</sup> tersebut, ditetapkan jangka waktu maksimal pada perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu termaktub dalam Pasal 8 Ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021. "PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun." Demikian bunyi Pasal 8 Ayat 1 PP tersebut. Selanjutnya, perusahaan diperbolehkan memperpanjang kontrak PKWT yang telah selesai maksimal selama lima tahun. Ketentuan itu termaktub dalam Pasal 8 Ayat 2 PP No. 35 tahun 2021. "Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun." Demikian bunyi Pasal 8 Ayat 2. Jangka waktu lima tahun sebagaimana yang termaktub dalam PP No. 35 tahun 2021 lebih panjang dari ketentuan yang termaktub di dalam ketentuan lama yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan lama yang termaktub dalam Pasal 59 Ayat 4 UU Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa jangka waktu kontrak PKWT maksimal selama tiga tahun dengan rincian dua tahun kontrak PKWT dan perpanjangan maksimal setahun.<sup>8</sup>

Perubahan yang termuat dalam PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 memuat beberapa perubahan mendasar terhadap peraturan sebelumnya yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan kasus yang dialami oleh bapak Zainuddin, Penulis ingin mengkaji eksistensi pekerja PKWT berdasarkan peraturan perundang-undangan serta bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang PKWT-nya dilanggar. Disini Penulis bukan

bermaksud menganalisis kasus bapak Zainuddin melainkan kasus tersebut dijadikan sebagai sebuah pedoman atau dasar Penulis melakukan kajian terhadap eksistensi serta perlindungan hukum bagi pekerja PKWT.

## 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 dalam penulisan skripsi ini yakni menggunakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan melakukan pembahasan terhadap teori-teori hukum, konsep-konsep hukum, asas-asas hukum, peraturan perundang-undangan, putusan-putusan pengadilan, serta perjanjian-perjanjian antara para pihak.<sup>9</sup>

## PEMBAHASAN

### 1. Eksistensi Pekerja Pkwt Berdasarkan Peraturan Perundang-Undang

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.<sup>10</sup> Berdasarkan data pada agustus 2020, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja sebanyak 128,45 juta orang dan 39,53% diantaranya bekerja di sektor formal<sup>11</sup> termasuk

<sup>7</sup> *Beleid* berasal dari bahasa Belanda yang berarti cara (langkah) yang ditempuh untuk melaksanakan program dan sebagainya.

<sup>8</sup> Rakhmat Nur Hakim, <https://nasional.kompas.com/read/2021/02/22/12392751/pp-turunan-uu-cipta-kerja-kini-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-hingga-5-tahun>, diakses pada 27 Februari 2021 pukul 13:00.

<sup>9</sup> *Ibid*, Hlm.24.

<sup>10</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII, Loc. Cit.*

<sup>11</sup> Tenaga kerja formal merupakan penduduk yang bekerja dengan status pekerjaan utama sebagai berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar dan buruh/karyawan/pegawai (bps.go.id).

di dalamnya pekerja yang bekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)<sup>12</sup>.

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 pekerjaan 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

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, kesusilaan, 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

<sup>12</sup> Data Badan Pusat Statistik Agustus 2020.

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 perjanjiannya 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.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

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.

## 2. 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.<sup>15</sup>

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.<sup>16</sup> Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang

<sup>13</sup> Kasim Umar, 2004, *Info Hukum Volume 2 Tahun ke IV*, Hlm.19.

<sup>14</sup> *Ibid*, Hlm.22.

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Hlm.74.

<sup>16</sup> Wirjo Prodjodikoro, 1983, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung, Penerbit Sumur Bandung, Hlm.20.

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.<sup>17</sup> Karena itu, sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu Preventif dan Represif.<sup>18</sup>

## 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.<sup>19</sup>

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.<sup>20</sup>

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 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 Carpus* (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*),

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, Bina Ilmu, Hlm.30.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Rhona K Smith, 2009, *Hukum HAM*, Yogyakarta, Pusham UII, Hlm.12.

perlawanan terhadap penindasan (*Resistance of Oppression*)<sup>21</sup>

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.<sup>22</sup> 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.<sup>23</sup>

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.

<sup>21</sup> John Austin, 1995, *The Province of Jurisprudence Determined*, Cambridge, W. Rumble, Cambridge University Press.

<sup>22</sup> Bagir Manan, 2001, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Bandung, Alumni.

<sup>23</sup> *Ibid.*

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:

- 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.

### 2.3 Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Sengketa dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, diantaranya perbedaan kepentingan ataupun perselisihan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Dapat juga disebabkan oleh adanya aturan-aturan kaku yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk dapat mencapai tujuan masing-masing pihak karena setiap pihak akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya, sehingga potensi terjadinya sengketa menjadi besar.<sup>24</sup>

Pasal 1239 KUHPerdara mengatur bahwa "tiap perikatan untuk berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu, wajib diselesaikan dengan memberikan penggantian biaya, rugi dan bunga, bila debitur tidak memenuhi kewajibannya". Dari ketentuan Pasal ini, dapat disimpulkan bahwa suatu sengketa muncul diantara para pihak sejak salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya, dan akibat tidak dipenuhinya kewajiban tersebut menimbulkan

<sup>24</sup> Jimmy Joses Sembiring, 2011, *Cara Menyelesaikan Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi & Arbitrase)*, Jakarta, Visimedia, Hlm.1-2.

kerugian bagi pihak lainnya. Pilihan untuk menyelesaikan sengketa diserahkan sepenuhnya kepada keinginan dari masing-masing pihak.<sup>25</sup>

Saat ini, dengan semakin sadarnya masyarakat akan hukum, ada kecenderungan untuk menggunakan pengadilan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara para pihak yang menyebabkan perkara yang harus ditangani oleh pengadilan menjadi menumpuk sehingga penyelesaian atas suatu sengketa menjadi lama. Oleh karena itu, terdapat opsi untuk menyelesaikan suatu sengketa secara non-litigasi melalui alternatif penyelesaian sengketa. Di Indonesia dikenal empat macam alternatif penyelesaian sengketa, yakni Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.<sup>26</sup>

Sengketa dapat diselesaikan secara internal dan eksternal. Penyelesaian sengketa secara internal merupakan penyelesaian sengketa yang hanya melibatkan dua pihak yang bersengketa yaitu pekerja dan pengusaha dalam ruang lingkup Perusahaan itu sendiri. Sedangkan penyelesaian sengketa secara eksternal yakni penyelesaian sengketa yang dilakukan diluar ruang lingkup perusahaan yang melibatkan pihak ketiga, baik secara litigasi maupun non-litigasi.

## **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, 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).

### **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.

<sup>25</sup> *Ibid*, Hlm.5-6.

<sup>26</sup> *Ibid*, Hlm.9.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Hakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakri.
- 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, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke XVI*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- 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.

#### Jurnal

- Bagir Manan, 2001, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Bandung, Alumnii.
- Emei Dwinanarhati Setiamandani, 2012, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Anak dan Upaya Penanggulangannya*, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fithriatus Shalihah, 2017, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Jurnal UIR.
- Ika Wahyu Priaryani, 2006, *Seri Bibliografi Bercatatan: Gelombang Besar Yang Terus Terhempas*, Bandung, Yayasan Akatiga.
- John Austin, 1995, *The Province Of Jurisprudence Determined*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Kasim Umar, 2004, *Info Hukum Volume 2 Tahun ke IV*.
- Rhona K. Smith, 2009, *Hukum HAM*, Yogyakarta, Pusham UII.
- Toha Suherman, dkk, 2010, *Aspek Hukum Terhadap Anak*, Jakarta, Badan Pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI.
- Yuhari Robingu, 2005, *Peran Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Perspektif Vol. X No.1.
- Zainul Akhyar, 2016, *Fungsi Negara Dalam Perjanjian Kerja Bersama Perburuhan*, Universitas Lambung Mangkurat.

#### Peraturan Perundang-undangan

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.
2. Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja *cluster* Ketenagakerjaan.
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
6. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
7. Keputusan MENAKERTRANS Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
8. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ( PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
9. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

**Website**

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/2c62eae24be8f9322468ee23a03656f9.html>

Rakhmat Nur Hakim,  
<https://nasional.kompas.com/read/2021/02/22/12392751/pp-turunan-uu-cipta-kerja-kini-pekerja-pkwt-bisa-dikontrak-hingga-5-tahun>  
bps.go.id