



PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Hamsar Suci Amalia

Politeknik Negeri Jakarta

Marwah Masrurroh

Politeknik Negeri Jakarta

Universitas Indonesia, Jl. Prof. DR. G.A. Siwabessy, Kукusan, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16425

Korespondensi penulis : hamsar.suciamalia@mesin.pnj.ac.id

Abstrak. *Legal protection for employees is regulated by the Law No. 13 of 2003 concerning Labor. The legal protection obtained by a worker relates to the fulfilment of the rights agreed between the employees and the employer, which are laid down in the employment contract, among others; wages or remuneration or salary; time, rest, and leave of work; safety, health and well-being at work; mechanisms of termination of employment relations; and etc. An employment contract is a prerequisite for the establishment of an employment relationship and for the fulfilment of the rights of the worker. An employment contract consists of a Fixed Term Employment Agreement and An Indefinite Time Work Agreement. The discussion in this study is: Forms of legal protection of workers with Fixed Term Employment Agreement under Law No. 13 of 2003 concerning Labor. The method used is normative jurisprudence with specifications of analytical descriptive research. The data collected is secondary data obtained from library material such as books, documents, archives, literature and reports related to the subject being studied. After all the material is collected, the data is analyzed qualitatively.*

Keywords: *Employees; Fixed Term Employment Agreement; Legal Protection.*

Abstrak. *Perlindungan hukum bagi pekerja diatur melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum yang didapat oleh seorang pekerja menitikberatkan pada pemenuhan hak yang telah disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja, yang dituangkan dalam perjanjian kerja, antara lain; upah atau imbalan atau gaji; waktu, istirahat, dan cuti kerja; keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan kerja; mekanisme pemutusan hubungan kerja; dan lain sebagainya. Perjanjian kerja merupakan syarat untuk timbulnya hubungan kerja sekaligus pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pembahasan dalam penelitian ini adalah: Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Data yang dikumpulkan adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan seperti buku, dokumen, arsip, literatur dan laporan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti. Setelah semua bahan terkumpul, dilakukan analisis data secara kualitatif.*

Kata kunci : *Pekerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu; Perlindungan Hukum.*

PENDAHULUAN

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan hidup, seseorang perlu bekerja untuk mendapatkan upah atau imbalan. Bekerja adalah salah satu hak warga negara Indonesia yang dijamin dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI Tahun 1945), Pasal 27 ayat (2), “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2), “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Makna yang terkandung dalam kedua pasal tersebut adalah setiap orang berhak mendapat pekerjaan yang layak dengan perlakuan adil dalam dunia kerja, dengan tujuan mewujudkan

*PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN*

kesejahteraan hidup bagi diri maupun keluarga. Negara wajib hadir dalam rangka pemberian lapangan pekerjaan seluas-luasnya, pemenuhan hak pekerja, serta perlindungan hukum bagi para pekerja.

Penjabaran lebih lanjut dari kedua pasal tersebut adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), dalam Pasal 5, “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan Pasal 6 “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.” Hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja disebut sebagai hubungan kerja, dimana hubungan ini dapat timbul dengan didahului pembuatan perjanjian kerja. Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).

Dalam PKWT seorang pekerja, bekerja pada pemberi kerja dalam jangka waktu tertentu, maksimal 5 tahun dengan status sebagai pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. PKWTT artinya seorang pekerja yang bekerja pada pemberi kerja dengan tidak ada batasan waktu (hingga usia pensiun) dengan status sebagai pekerja tetap. Merujuk pada pengertian sebelumnya, kita dapat melihat bahwa PKWTT lebih terjamin dari segi waktu dan status, sementara PKWT sering ditemukan ketidaksesuaian antara aturan yang berlaku dengan penerapan¹, seperti melebihi jangka waktu maksimal 5 tahun, selain itu masih diberlakukannya masa percobaan kerja yang mana hal tersebut merupakan pelanggaran hukum.² Untuk mengatasi permasalahan diatas, dibutuhkan campur tangan Pemerintah berupa pembuatan kebijakan dan pengawasan, baik dari Dinas Ketenagakerjaan terkait maupun Pemerintah Pusat. Dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tujuan penulis adalah ingin mengetahui dan membahas lebih dalam tentang: Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi para pekerja dengan PKWT; Hambatan serta upaya yang harus dilakukan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT.

KAJIAN TEORI

Menurut *Emory Cooper* kajian teori adalah sekumpulan konsep, variabel, proposisi, dan konsep lain yang secara sistematis berhubungan dan juga sudah ditarik kesamaannya untuk bisa menjelaskan dan membaca sebuah fakta.³ Sementara menurut *Labovitz & Hagedorn*, kajian teori merupakan ide yang bersifat teoritis untuk menentukan alasan mengapa variabel dalam sebuah penelitian bisa saling berhubungan dengan pernyataan.⁴ Dapat disimpulkan bahwa kajian teori merupakan konsep logis yang saling keterkaitan untuk menguji fakta dan variabel dari suatu fenomena atau hal, yang disusun secara rapi.

Asas Keadilan

UU Ketenagakerjaan lahir untuk memberikan keadilan bagi para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan. Adil tidak selalu sama antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Adil di sini lebih menekankan keseimbangan porsi antara kewajiban yang dilaksanakan dengan hak yang diterima

Asas Kebebasan Berkontrak

¹ Ni Putu Nita Erlina Sari, dkk, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003*, Vol. 2 (1), (Bali: Jurnal Analogi Hukum 2020), hal. 125.

² Haris Satiadi, *Apakah Karyawan Kontrak Ada Masa Percobaan*, *Hukumonline.com*, 31 Agustus 2023, diakses pada 22 Februari 2024, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masa-percobaan-karyawan-kontrak-1t62a8cadf0ce0d>

³ Qotrun A, *Kajian Teori: Pengertian, Contoh & Cara Membuat*, *Gramedia Blog*, diakses pada 22 Februari 2024, <https://www.gramedia.com/literasi/kajian-teori/>

⁴ *Ibid*

*PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN*

Seseorang bebas mengikatkan diri dalam perjanjian atau kontrak dengan siapapun. Dalam hal ketenagakerjaan maka seorang pekerja bebas menandatangani perjanjian kerja dengan pemberi kerja selama syarat sah terpenuhi, ada itikad baik, serta tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.

Asas Perlindungan Hukum

Tujuan diadakannya UU Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi para pihak terutama pekerja. Dengan adanya perlindungan hukum maka akan terwujud pemenuhan hak pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Terkait unsur dalam perlindungan hukum, menurut Rikha Y. Siagian (2020), bahwa suatu bentuk perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum jika memenuhi unsur: Perlindungan dari pemerintah untuk masyarakat; Pemberian jaminan kepastian hukum dari pemerintah; Berhubungan dengan hak-hak warga negara; Adanya sanksi atau hukuman bagi yang melanggarnya.⁵

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji (2001) pendekatan yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka atau penelitian hukum kepustakaan (disamping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer). Pendekatan yuridis normatif dimaksudkan untuk menelaah, mengkritisi, serta diharapkan dapat memberikan solusi terkait dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu perlindungan hukum bagi para pekerja dengan PKWT berdasar UU Ketenagakerjaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan)

Perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT mengacu pada perjanjian kerja yang disepakati antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kerja menjadi hukum yang mengikat para pihak, dibuat dengan memenuhi 4 unsur syarat sah perjanjian, baik yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pembuatan perjanjian kerja yang sesuai kaidah hukum merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja, sebab jika dikemudian hari terjadi hal-hal diluar kesepakatan, maka pekerja dapat mengacu kembali pada perjanjian kerja yang ada untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal lain yang harus diperhatikan yaitu pembuatan PKWT wajib tertulis, baik menggunakan Bahasa Indonesia baku sesuai Ejaan Yang Disempurnakan, maupun Bahasa Inggris dari penerjemah tersertifikat. Jika PKWT dibuat

⁵ Tim Hukumonline, Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur dan Contohnya, *Hukumonline.com*, 12 Agustus 2023, diakses pada 22 Februari 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59cc8062/#!>

*PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN*

secara lisan maka statusnya akan berubah menjadi PKWTT yang mana sekaligus mengubah statu pekerjaannya menjadi pekerja tetap.

Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja⁶

Perlindungan hukum bagi perkerja dengan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan terdiri dari:

a. Perlindungan waktu kerja

Waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang diubah ke dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) menjelaskan bahwa “Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Jika seseorang bekerja di luar waktu yang telah dijelaskan pada Pasal 77 ayat (2), maka yang bersangkutan dikategorikan bekerja lembur. Namun ada beberapa sektor usaha tertentu yang tidak mengacu pada aturan tersebut. Sektor usaha yang dimaksud diatur lebih lanjut dalam aturan turunan undang-undang ini.

b. Perlindungan upah, kesejahteraan dan jaminan sosial

Perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan pada UU Cipta Kerja, Dimana kebijakan pengupahan saat ini dalam Pasal 88 ayat (3) meliputi Upah minimum; Struktur dan skala Upah; Upah kerja lembur; Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; Bentuk dan cara pembayaran upah; Hal yang dapat diperhitungkan dengan upah; Upah sebagai dasar perhitungan dan pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial diatur dalam Pasal 99 – Pasal 101 UU Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku; pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan, serta pembentukan koperasi dan usaha-usaha produktif pekerja di perusahaan

c. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

Diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja atau K3, perlindungan moral dan kesusilaan, serta perlindungan atas perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

d. Perlindungan berserikat, mendirikan maupun tergabung dalam Serikat Pekerja

⁶ Imam Soepomo, Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, Djambatan, Jakarta, 1987, hal. 51

*PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN*

Diatur dalam pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja memiliki hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh, dengan catatan seorang pekerja hanya dapat tergabung dalam satu serikat pekerja atau serikat buruh.

2. Hambatan dan Solusi dalam Pelaksanaan Pelindungan Hukum bagi Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT terkadang tidak selalu sejalan antara aturan hukum dengan implementasinya. Beberapa hambatan yang terjadi dalam upaya perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT yaitu Hambatan terkait Peraturan Hukum, dalam Pasal 58 UU Ketenagakerjaan yang telah diubah ke dalam UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa tidak adanya masa percobaan kerja dalam PKWT, namun di lapangan masih banyak ditemukan praktik kecurangan yang dilakukan oleh pemberi kerja atau pengusaha yaitu adanya masa percobaan kerja. Secara aturan hukum sesuai dengan Pasal 58 ayat (2), masa percobaan kerja dalam PKWT batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Yang menjadi pertanyaan mengapa hal tersebut sering terjadi. Hal ini terkait juga dengan Hambatan di bidang Pengawasan. Beberapa literatur yang penulis baca tentang masa percobaan kerja bagi PKWT yang terus berlansung atau terjadi dikarenakan lemahnya pengawasan dari dinas terkait yang disebabkan 2 hal yaitu: 1). Ketidakhahaman pekerja terhadap aturan ketenagakerjaan khusus yang menyangkut PKWT; 2). Ketidakseimbangan posisi antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga ada rasa takut luar biasa, takut diintimidasi, dan takut dipecat, sehingga memilih untuk diam ketika mengetahui adanya pelanggaran. 3). Minimnya laporan dari pekerja pada Dinas Ketenagakerjaan setempat tentang pemberlakuan masa percobaan kerja pada PKWT.

Solusi bagi kedua hambatan yang saling keterkaitan tersebut adalah penguatan peran dari pihak-pihak yang terkait, yaitu pekerja, pemberi kerja dan dinas terkait. Pekerja dapat melakukan pemantapan pemahaman hukum terkait ketenagakerjaan dengan mengikuti sosialisasi, pelatihan maupun bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun Pemerintah. Pemberi kerja perlu memiliki kesadaran hukum dan kesadaran moral dalam menerapkan aturan ketenagakerjaan di lingkungannya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku di Indonesia. Dinas terkait dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan setempat dalam melakukan pengawasan harus rutin, berkala serta menindak tegas para pelaku kecurangan yang tidak taat atau tidak sesuai dalam menerapkan aturan ketenagakerjaan. Pemberian sanksi tegas dan memiliki efek jera seperti sanksi tertulis, sanksi administratif, serta sanksi hukum bagi mereka yang melanggar, lalu yang tidak kalah penting adalah perlindungan bagi saksi dan korban wajib diberikan kepada mereka yang berani menyuarkan pelanggaran maupun ketidakadilan. Perlindungan saksi dan korban dilakukan melalui koordinasi dengan Lembaga Bantuan Hukum dan Kepolisian.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi perkerja dengan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan terdiri dari perlindungan waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Cipta Kerja; perlindungan upah daiatur dalam Pasal 88 ayat (3) UU Cipta Kerja, kesejahteraan dan jaminan sosial; perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan; serta

*PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU BERDASAR UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN*

perlindungan berserikat, mendirikan maupun tergabung dalam Serikat Pekerja diatur dalam Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja dengan PKWT adalah hambatan terkait dengan peraturan hukum dimana beberapa belum paham betul aturan terkait ketenagakerjaan, sehingga ketika terjadi hal-hal yang tidak sesuai, tidak dirasakan sebagai pelanggaran. Hal ini terkait dengan hambatan di bidang pengawasan. Karena ketidakpahaman aturan, maka tidak akan ada pola pelanggaran atau pelanggaran. Maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan setempat harus rutin dan berkala melakukan pengawasan dan penindakan atas pelanggaran yang terjadi di perusahaan-perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Haida, R., Eka, D. S., & Hanafi. (2020). Analisis Yuridis terhadap Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, 1–7. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/2477>.
- Ilham, O. K. (2021). Analisis Undang-undang Cipta Kerja terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia, 3(2), 45–63. <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>.
- Regen, M. P. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan, 1(2), 60–71. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/mlj>.
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis terhadap Undang Undang Ketenagakerjaan Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0, 15(1), 2722-8770. <https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.47>.
- Hamsar S. A. (2011). Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Komisi Informasi Provinsi Jawa Tengah Berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2008. Skripsi. Semarang: universitas Diponegoro.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji (2001). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suteki dan Galang Taufani (2022). *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Haris Satiadi. (2023). Apakah Karyawan Kontrak Ada Masa Percobaan, Hukumonline.com <https://www.hukumonline.com/klinik/a/masa-percobaan-karyawan-kontrak-1t62a8cadf0ce0d>, diakses tanggal 22 Februari 2024.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja