

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEKERJA PKWT YANG DIPEKERJAKAN SECARA TERUS-MENERUS

Christine Octavia S¹, Gunardi Lie²

¹Jurusan Hukum, Universitas Tarumanegara, Jakarta

²Jurusan Hukum, Universitas Tarumanegara, Jakarta

Email: christine.205210316@stu.untar.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.47647/jsh.v6i2.2032>

ABSTRACT

This research discusses important aspects related to the implementation of Fixed Time Work Agreements (PKWT) and Indefinite Time Work Agreements (PKWTT) in the context of labor law in Indonesia. PKWT, as regulated in the Employment Law, is a type of employment agreement that is often used to regulate employment relationships for a certain period of time. The issue discussed is legal protection for outsourcing and the employment status of PKWT employees based on employment law. This research presents legal analysis and legal protection theory. This research uses a type of normative legal research or library legal research using secondary materials by examining several regulations, such as the Civil Code, Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.100/ MEN/VI/2004, and Law Number 3 of 1992 concerning Insurance Business. It was found that provisions in the Employment Law provide legal protection for contract employees with the PKWT system, especially when this agreement is not made in writing and violates regulations. This allows employees to claim PKWTT status, which provides better rights, such as living wages, social security, and work safety protection. However, there are challenges in implementing PKWT, especially related to the implementation of agreements that do not comply with regulations. Many companies still do not comply with the obligation to make written agreements, which puts employees at risk of losing their rights. As a suggestion, it is necessary to increase education and socialization about PKWT regulations to companies and employees, as well as strengthen law enforcement against violations of regulations related to PKWT. Revisions to the Labor Law may also be considered to clarify the rights of contract employees. Additionally, support from labor organizations and unions can play an important role in protecting employee rights and ensuring compliance with labor regulations.

Keywords: *Employment; Outsourcing; PKWT*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas aspek-aspek penting terkait pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan jenis perjanjian kerja yang sering digunakan untuk mengatur hubungan kerja dengan jangka waktu tertentu. Permasalahan yang dibahas adalah

perlindungan hukum bagi *outsourcing* dan status pekerja para pegawai PKWT berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menyajikan analisis hukum dan teori perlindungan hukum. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan menggunakan bahan sekunder dengan mengkaji beberapa peraturan, seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. Ditemukan bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum bagi karyawan kontrak dengan sistem PKWT, terutama saat perjanjian ini tidak dibuat secara tertulis dan melanggar peraturan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengklaim status PKWTT, yang memberikan hak-hak yang lebih baik, seperti upah yang layak, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja. Namun, terdapat tantangan dalam implementasi PKWT, terutama terkait dengan pelaksanaan perjanjian yang tidak sesuai dengan peraturan. Banyak perusahaan masih belum mematuhi kewajiban membuat perjanjian tertulis, yang mengakibatkan karyawan berisiko kehilangan hak-hak mereka. Sebagai saran, perlu meningkatkan edukasi dan sosialisasi tentang aturan PKWT kepada perusahaan dan karyawan, serta memperkuat penegakan hukum terhadap pelanggaran peraturan terkait PKWT. Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dapat dipertimbangkan untuk memperjelas hak-hak karyawan kontrak. Selain itu, dukungan dari organisasi buruh dan serikat pekerja dapat memainkan peran penting dalam melindungi hak-hak karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan; Outsorching; PKWT

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang berlandaskan hukum, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum”. Artinya, hukum memiliki peran sentral dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam masyarakat. Salah satu aspek yang penting dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Hubungan ini dimulai dengan adanya perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-

masing pihak.¹ Undang-Undang Dasar juga menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hal ini dapat dilihat pada Pasal 27 ayat (2). Untuk mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, Indonesia memiliki Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan) sebagai dasar hukum utama di bidang ketenagakerjaan selain UUD 1945. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini seharusnya menjadi pedoman sekaligus benteng perlindungan

¹ Asyhadie, Z. (2008). Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja. Jakarta: Rajawali Pers.

bagi karyawan atau pekerja di Indonesia, menciptakan kerangka kerja yang adil dan seimbang antara pengusaha dan pekerja.

Perjanjian kerja menjadi langkah awal dalam pembentukan hubungan industrial antara pemilik modal (pengusaha) dan buruh (pekerja). Namun, sangat disayangkan seringkali perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP/100/MEN/VI/2004. Kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja ini seharusnya menciptakan hubungan kerja yang saling menguntungkan.

Perjanjian kerja ini muncul sebagai akibat dari perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan yang memuat ikatan kerja yang mengikat bagi pihak yang terlibat. Keterikatan ini menghasilkan kewajiban bagi masing-masing pihak yaitu antara pengusaha dan pekerja untuk mematuhi isi dari perjanjian tersebut, sebab perjanjian tersebut dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkategorisasikan perjanjian kerja menjadi dua jenis utama, yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT digunakan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu, sementara PKWTT mengacu pada hubungan kerja yang bersifat tetap. Meskipun kedua jenis perjanjian ini sah secara hukum, penerapan PKWT lebih umum dan efektif bagi pengusaha dalam mengelola biaya dan tenaga kerja mereka. Namun, ini juga dapat menimbulkan suatu ketidakpastian dan ketidakstabilan bagi pekerja, karena mereka tidak memiliki

jaminan status kerja yang tetap.² Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa pengusaha dilarang mengubah status pekerja tetap (PKWTT) menjadi pekerja kontrak (PKWT) tanpa persetujuan dari pihak pekerja. Jika ini harus dilakukan, langkah pertama yang harus diambil adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan memberikan pesangon kepada pekerja, dan setelah itu, maka dapat dibentuk perjanjian PKWT dengan catatan yang harus dipahami bahwa kedua belah pihak menyetujuinya.

Namun, dalam prakteknya, terdapat permasalahan yang muncul. Meskipun jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja bersifat tetap, pengusaha seringkali enggan meningkatkan status mereka menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004. Sebaliknya, perusahaan cenderung menggunakan tenaga kerja dengan status alih daya (*outsourcing*) untuk menghindari perubahan status pekerja dari PKWT ke PKWTT.³

Dalam hal ini, maka perlu adanya tinjauan yuridis yang mendalam terhadap praktik ketenagakerjaan terkait dengan pekerja PKWT yang dipekerjakan secara terus-menerus. Hal ini melibatkan pemahaman lebih lanjut mengenai implikasi hukum, perlindungan pekerja, perubahan status, serta dampaknya bagi

² Udiana, I. made. (2016). Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Denpasar: Udayana University Press.

³ Ardianti, I. (2018). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar. Hukum,

kesejahteraan pekerja. Selain itu, perlu juga dilakukan penelitian terkait praktik *outsourcing* dan pengawasan serta penegakan hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kerangka kerja yang lebih adil dan seimbang dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia sesuai dengan prinsip negara hukum dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi *outsourcing*?
2. Bagaimana status pekerja para pegawai PKWT berdasarkan hukum ketenagakerjaan?

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara meneliti suatu aturan hukum, asas, asas hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum. Penelitian hukum normatif atau disebut juga penelitian hukum kepustakaan menggunakan bahan sekunder. Data Sekunder memiliki cakupan yang sangat luas, meliputi surat-surat pribadi, buku- buku harian- buku-buku, sampai dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.

2.2 Sifat Penelitian

Sifatnya penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal- hal yang terkait dengan atau melukiskan

secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat.⁴ Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.⁴

2.3 Pendekatan Penelitian

Pendekatan Penelitian yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah pendekatan melalui perundang-undangan (*Statute Approach*) yang mana pendekatan penelitian ini dilakukan dengan cara mengkaji semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan erat dengan isu hukum yang diteliti oleh penulis.

2.4 Bahan Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah yuridis normatif, dimana penulis menggunakan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang utama. Bahan hukum primer ini meliputi peraturan perundang-undangan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis. Adapun

⁴ Sarifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 7.

bahan hukum primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis adalah bahan hukum yang mengaitkan penjelasan yang didasari oleh bukubuku, artikel, jurnal, hasil penelitian. Buku, jurnal, artikel, hasil penelitian, skripsi dan tesis mengenai perlindungan konsumen dan berbagai artikel atau jurnal ilmiah yang relevan dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Bagi

Outsourcing

Praktik *outsourcing* atau alih daya adalah sebuah fenomena bisnis yang telah menjadi bagian integral dari strategi suatu perusahaan di berbagai negara. Dalam praktiknya, perusahaan memanfaatkan jasa pihak ketiga atau *vendor* untuk menyediakan suatu layanan atau pekerjaan tertentu yang sebelumnya

dijalankan oleh karyawan internal. Namun, fenomena ini telah menimbulkan banyak masalah dan kontroversi terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja dalam model *outsourcing*.⁵

Dalam hal ini, terdapat berbagai ketidakjelasan dalam normanorma yang mengatur mengenai praktik dari *outsourcing*, yang dapat mengakibatkan multitafsir dan ketidakharmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Salah satu ketidakjelasan yang mencolok adalah terkait dengan kepastian hukum mengenai jenis hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menurut Pasal 65 ayat (6) dan (7) serta Pasal 66 ayat (2) b dan d yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, ketidakpenuhan sejumlah persyaratan tertentu dalam suatu perjanjian *outsourcing* dapat mengubah status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh (perusahaan *outsourcing*) menjadi hubungan kerja antara pekerja

⁵ Budiarta, I Nyoman Putu, Hukum Outsourcing, Setara Press, Malang, 2016. Damanik, Sehat, Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, 2006.

dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam praktiknya, perusahaan cenderung menggunakan PKWT dalam perjanjian kerja *outsourcing*, yang mempermudah pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) jika pekerjaan tidak diperlukan lagi. Hal ini tentu menguntungkan bagi perusahaan karena mereka tidak lagi berkewajiban untuk memberikan tunjangan seperti pesangon, Tunjangan Hari Raya (THR), dan lainnya karena tanggung jawab ini telah diambil alih oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Namun, bagi pekerja, *outsourcing* justru membawa ketidakpastian dalam hubungan kerja. Kontrak kerja PKWT yang sering digunakan dalam praktik *outsourcing* memiliki batasan waktu yang pendek dan ketika kontrak berakhir, pekerja dapat mengalami suatu istilah “*no work no pay*” apabila pekerjaan tidak tersedia. Hal inilah yang menciptakan kerentanan dalam hal ekonomi bagi pekerja yang tidak memiliki jaminan kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap.⁶

Dalam hal ini, terdapat beberapa penyimpangan dan juga pelanggaran terhadap norma kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam praktik *outsourcing*. Beberapa perusahaan tidak melakukan klasifikasi atau penentuan yang jelas antara pekerjaan utama (*core business*)

dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non-core business*) yang seharusnya menjadi dasar dalam praktik *outsourcing*. Selain itu, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* sering kali tidak memenuhi standar yang ada dalam peraturan perundangundangan. Hasilnya, pekerja *outsourcing* sering kali tidak memiliki akses yang sama terhadap hak-hak dasar mereka seperti upah yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan jaminan sosial yang memadai seperti pekerja tetap. Di samping itu, stigmatisasi terhadap praktik *outsourcing* juga dapat memunculkan ketidaksetaraan dan perselisihan dalam hubungan industrial, yang dapat berujung pada aksi mogok kerja dan juga terjadi demonstrasi di dalamnya.

Oleh karena itu, untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis dan melindungi hak-hak para pekerja, pemerintah perlu memperhatikan perlindungan-perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja dalam sistem *outsourcing*. Yang tentunya dalam praktik *outsourcing* memerlukan keseimbangan antara kepentingan pengusaha atau pemberi kerja dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan harus menjadi instrumen sosial yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, sejahtera, dan harmonis bagi semua pihak yang terlibat

⁶ Fahrojih, Ikhwan, Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang, 2016.

sebagaimana yang telah diamanatkan dalam UUD 1945.

Pasal-pasal yang terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur berbagai hak serta perlindungan bagi pekerja, termasuk yang bekerja sebagai *outsourcing*. Salah satunya dalam Pasal 56 yang mengatur perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Meskipun kebanyakan pekerja *outsourcing* memiliki perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dalam Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan menekankan adanya hak non diskriminasi yang artinya hak-hak dasar pekerja, seperti perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan, baik secara mental maupun fisik harus dijamin tanpa memandang jenis hubungan kerja mereka. Dalam hal ini, Pasal 35 ayat (2) juga mengamanatkan pelaksana penempatan kerja untuk memberikan perlindungan sejak proses rekrutmen hingga penempatan tenaga kerja. Hal ini juga dipertegas dalam Pasal 35 ayat (3) yang menekankan bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup aspek-aspek tersebut. Ini berarti bahwa perlindungan pekerja, termasuk yang bekerja sebagai *outsourcing*, harus menyeluruh, termasuk dalam hal kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 menjelaskan bahwa pekerja *outsourcing* harus diberikan

pekerjaan sesuai dengan sifat pekerjaannya. Jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai, misalnya pekerjaan administrasi kantor yang seharusnya dianggap sebagai pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan rutin pegawai tetap lainnya, maka pekerja *outsourcing* harus diakui sebagai pekerja tetap dan tidak boleh didiskriminasikan. Hal ini penting karena untuk menjaga hak-hak mereka, termasuk dalam hal jangka waktu kerja. Namun, pekerja *outsourcing* sering merasa tidak aman karena ketidakpastian dalam pekerjaan mereka. Mereka terus mencari pekerjaan baru yang menawarkan kepastian masa depan yang lebih baik bagi mereka. Tindakan ini tidak menguntungkan perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*, karena keberlangsungan dari bisnis mereka menjadi terancam.

Selain itu, pekerja *outsourcing* juga berhak atas perlindungan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja berhak atas perlindungan terhadap kecelakaan kerja, penyakit, hari tua, dan kematian. Meskipun demikian, dalam hal *outsourcing*, hak-hak ini sering kali tidak diperjelas dalam perjanjian kerja. Pekerja *outsourcing* yang tidak terdaftar dalam program jaminan sosial tenaga kerja atau yang disebut sebagai “Jamsostek”, seperti yang diatur dalam Pasal 99 ayat (1) dan

(2) menjadi rentan terhadap risiko kecelakaan kerja atau sakit tanpa perlindungan yang memadai.⁷ Dalam hal ini, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian yang mengatur tentang perlindungan pekerja melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Program ini mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian. Namun, dalam praktiknya, pekerja *outsourcing* sering kali tidak memiliki akses ke program-program ini terutama dikarenakan jangka waktu kerja mereka yang terbilang pendek, seperti yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sebagai warga negara, pekerja memiliki hak konstitusional untuk bekerja dan mendapatkan perlakuan yang adil atau sama dan layak dalam hubungan kerja, seperti yang diamanatkan dalam UUD 1945. Hak ini mencakup hak atas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka, serta hak atas upah yang adil, terlepas dari jenis hubungan kerja mereka. Dalam hal ini, perlindungan sosial, kesejahteraan, dan keselamatan kerja adalah aspek penting yang harus dijamin oleh undang-undang. Oleh karena itu, pemerintah harus memastikan bahwa semua pekerja, termasuk yang bekerja sebagai *outsourcing*,

mendapatkan perlindungan yang layak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.2 Status Pekerja Para Pegawai Pkwt Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja, dalam hukum perdata, dikenal dengan istilah "*Arbeidsovereenkomst*" yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Salah satu pengertian dari perjanjian kerja, menurut Pasal 1601a dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) adalah suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dibawah perintah atau tekanan dari pihak majikan untuk suatu waktu tertentu dengan imbalan atau upah sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Hal ini menunjukkan adanya unsur "di bawah perintah atau tekanan" yang menandakan bahwa hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan yang hierarkis, di mana majikan memiliki kewenangan untuk memberikan perintah kepada pekerja. Ini menciptakan hubungan subordinasi, di mana majikan, yang memiliki kedudukan sosial dan ekonomi yang lebih tinggi, memberikan perintah kepada pekerja yang memiliki kedudukan sosial dan ekonomi yang lebih rendah. Namun, pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPperdata berbeda dengan pengertian umum tentang perjanjian yang tercantum dalam

⁷ Khakim, Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.

Pasal 1313 KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan yang dibuat oleh satu atau lebih pihak mengikatkan diri kepada satu atau lebih pihak lainnya. Dalam hal ini, hubungan antara pihak yang membuat perjanjian dianggap sejajar dan setara, karena perjanjian dapat melibatkan satu atau lebih pihak yang mengikatkan diri kepada satu atau lebih pihak lainnya. Meskipun ada perbedaan dalam pengertian ini, pembentukan perjanjian kerja dan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama, yaitu Pasal 1320 KUHPerdara. Pasal ini mengatur syarat sahnya suatu perjanjian, termasuk kesepakatan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian, kemampuan untuk melakukan perikatan, objek yang jelas, dan tujuan yang sah.

Perlu untuk dipahami bahwa perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang bekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan hal yang penting. Perlindungan ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja terlindungi dengan baik. Dalam konteks hukum, perlindungan hukum adalah upaya untuk memberikan kepastian hukum dan mengakui hak-hak pekerja. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk aspek perlindungan sosial, ekonomi, dan teknis. Perlindungan hukum ini mencakup hak setiap pekerja untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang

layak tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, suku, agama, dan termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Dalam hal pekerja dengan status PKWT, Undang-Undang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan yang mencakup aspek perlindungan sosial, ekonomi, dan teknis.⁸ Dalam hal aspek perlindungan sosial, pekerja dengan status PKWT juga berhak mendapatkan perlindungan dalam hal kesejahteraan dan jaminan sosial, seperti yang diamanatkan dalam undang-undang. Aspek perlindungan ekonomi mencakup imbalan yang adil dan layak untuk pekerjaan yang mereka lakukan, tanpa memandang status perjanjian kerja mereka. Aspek perlindungan teknis mencakup berbagai aturan dan ketentuan yang mengatur kondisi kerja dan keselamatan pekerja. Jadi, perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang bekerja dengan status PKWT, adalah hal yang penting untuk memastikan bahwa hak-hak mereka terlindungi dan mereka mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis perjanjian kerja yang diatur, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian

⁸ Fardiansyah, A. (2013). , Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013). Jurnal Hukum, 2.

Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja tertulis, baik karena keterbatasan sumber daya manusia atau karena kebiasaan yang berlaku. Penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT mengakibatkan kerugian terutama bagi karyawan yang terlibat. Oleh karena itu, perlindungan hukum bagi karyawan menjadi sangat penting. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak karyawan dan mencegah diskriminasi, sehingga menciptakan kesejahteraan bagi karyawan dan keluarganya. Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan yang bekerja dengan sistem PKWT. Perlindungan ini dirancang untuk memastikan bahwa hak-hak karyawan dihormati dan dilindungi, meskipun mereka bekerja dengan status kontrak. Hal ini juga bertujuan untuk menghindari tindakan diskriminasi terhadap karyawan kontrak.

Namun, dalam praktiknya, masih ada saja perusahaan yang menerapkan PKWT tanpa membuat perjanjian tertulis sesuai dengan ketentuan undang-undang. Ketidakpatuhan inilah yang

mengakibatkan perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT secara hukum. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 mengatur bahwa PKWT yang tidak dibuat secara tertulis berubah menjadi PKWTT. Oleh karena itu, karyawan yang pada awalnya memiliki status PKWT berhak untuk meminta hak-hak mereka sesuai dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Hak-hak karyawan dengan status PKWTT atau karyawan tetap termasuk upah yang layak, upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), fasilitas, dana bantuan, perlindungan keselamatan kerja, hak kesehatan, penghargaan kerja, kebebasan berserikat, dan hak asasi manusia dalam hubungan kerja. Semua ini dirancang untuk memberikan perlindungan yang adil dan setara kepada karyawan kontrak. Namun, permasalahan timbul ketika perusahaan tidak mematuhi ketentuan perundang-undangan, terutama terkait dengan pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan aturan. Dalam hal ini, penegakan hukum menjadi krusial untuk mengatasi pelanggaran ini dan memastikan bahwa hak-hak karyawan tetap dihormati. Pemerintah, melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) perlu aktif dalam mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja dan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan adil dan

harmonis antara pihak-pihak yang terlibat. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan setara bagi semua karyawan.⁹ Kedudukan hukum pekerja yang memiliki status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan dimana pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan, seperti yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat berubah menjadi PKWTT (Pekerja Tetap) demi hukum. Selain Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 juga mengatur ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang relevan. Menurut penjelasan dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (2), jika pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan, maka kedudukan hukum pekerja yang awalnya terikat PKWT dapat berubah menjadi PKWTT (Pekerja Tetap) secara hukum. Ini berarti bahwa meskipun perjanjian awalnya bersifat waktu tertentu, pelanggaran terhadap peraturan dapat mengubah status pekerja menjadi pekerja tetap.

Jika pekerja dengan status PKWT mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), mereka

berhak menerima uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang masa penghargaan kerja sesuai dengan masa kerja mereka, sesuai dengan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hak ini diberikan sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami perubahan status akibat pelaksanaan PKWT yang bertentangan dengan peraturan.

Pendekatan dalam memberikan perlindungan hukum ini didasarkan pada teori perlindungan hukum, dimana hakim berperan dalam melindungi hak-hak pekerja, termasuk hak untuk status pekerja yang sesuai dengan peraturan. Terlepas dari ketentuan tertulis dalam undang-undang mengenai peralihan demi hukum, hakim memastikan bahwa pekerja yang mengalami PHK karena pelaksanaan PKWT yang bertentangan dengan peraturan berhak mendapatkan hak-hak pasca berakhirnya hubungan kerja.¹⁰

Dalam konteks hukum perjanjian, perjanjian kerja harus memenuhi syarat azas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*) dan syarat sahnya perjanjian (1320 BW). Azas kekuatan mengikat berlaku setelah adanya kesepakatan dan pemenuhan syarat-syarat sah perjanjian kerja. Namun, jika dalam pelaksanaan PKWT terjadi pelanggaran atau

⁹ Maulinda, R. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama. *Jurnal Ilmu Hukum*, 18.

¹⁰ Tampongongoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. *Jurnal Hukum*, 1.

penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan, seperti jenis dan sifat kerja yang tidak sesuai atau tidak dilakukannya perpanjangan dan pembaharuan kerja sesuai dengan peraturan, maka perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum.

Kesimpulannya, perlindungan hukum diberikan kepada pekerja yang memiliki status PKWT jika pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan, dan hal ini dapat mengubah status mereka menjadi PKWTT demi hukum. Pekerja yang mengalami PHK akibat pelaksanaan PKWT yang bertentangan dengan peraturan berhak menerima hak-hak pasca berakhirnya hubungan kerja. Jika terdapat pelanggaran dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum.

4. SIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, adapun kesimpulan yang dapat dimuat, yaitu:

1. Membahas mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT diatur dengan ketat oleh undang-undang yang mengharuskan perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa

Indonesia dan huruf latin. Namun, masih ada banyak pelanggaran dalam pelaksanaan PKWT, dimana perusahaan tidak membuat perjanjian tertulis sesuai dengan ketentuan tersebut. Ini mengakibatkan perjanjian kerja secara otomatis berubah menjadi PKWTT yang memberikan hak-hak yang lebih besar kepada karyawan. Perlindungan hukum bagi karyawan, terutama yang bekerja dengan sistem PKWT, sangatlah penting. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak mereka dihormati dan melindungi mereka dari diskriminasi.

2. Undang-Undang

Ketenagakerjaan memberikan perlindungan berkaitan dengan hal ini dan apabila perusahaan melanggar ketentuan perundang-undangan, hak-hak karyawan harus dihormati sesuai dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan aturan yang berlaku. Penegakan hukum menjadi krusial dalam mengatasi pelanggaran ini dan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan adil. Pemerintah, melalui Dinas Tenaga Kerja, perlu mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja dan memastikan bahwa hubungan kerja berjalan dengan adil dan setara bagi semua karyawan. Dengan demikian, diharapkan perlindungan hukum bagi

karyawan dapat terjamin, dan hubungan kerja di Indonesia dapat menjadi lebih adil dan harmonis.

4.2 Saran

Berdasarkan dari penelitian ini, maka para penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Perlu meningkatkan edukasi dan sosialisasi mengenai aturan PKWT kepada perusahaan dan karyawan untuk memastikan pemahaman yang lebih baik.
2. Perlindungan hukum harus diperkuat dengan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran peraturan terkait PKWT.

3. Perlu adanya mempertimbangan untuk merevisi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam memperjelas serta mempertegas hak-hak karyawan kontrak.

4. Dukungan dan advokasi dari organisasi buruh dan serikat pekerja sangat penting dalam melindungi hak-hak karyawan dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Dengan langkahlangkah ini, diharapkan pelaksanaan perjanjian kerja, terutama terkait dengan hal PKWT dan PKWTT akan lebih adil dan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga hak-hak karyawan dapat terlindungi dengan baik tanpa harus dibedakan atau diskriminasikan.

hubungan kerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Budiartha, I Nyoman Putu, Hukum Outsourcing, Setara Press, Malang, 2016. Damanik, Sehat, Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, 2006.

Azwar, Saifuddin.1998.*Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR PUSTAKA

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. Ardianti, I. (2018). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar. Hukum, hlm 4. Asyhadie, Z. (2008). Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang

- Fahrojih, Ikhwan, Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang, 2016.
- Fardiansyah, A. (2013). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Perhubungan Kabupaten Jember (Studi Surat Perjanjian Melaksanakan Pekerjaan Nomor 800/483/412/2013). Jurnal Hukum, hlm 2.
- Khakim, Abdul, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007.
- Maulinda, R. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama. Jurnal Ilmu Hukum, hlm 18.
- Tampongangoy, F. (2013). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia. Jurnal Hukum, I.
- Udiana, I. made. (2016). Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Denpasar: Udayana University Press.