

Kode>Nama Rumpun Ilmu : 596/Ilmu Hukum

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KERJA BAGI PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
DI PT. ANDALAS WAHANA BERJAYA MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

**NAMA : YUNIARTI B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
JABATAN : KETUA
NAMA : MUFLIHUN
NIM : 151000474201042
JABATAN : ANGGOTA**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK
FEBRUARI 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

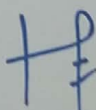
Judul	: Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Peneliti/Pelaksana	:
Nama Lengkap	: Yuniarti B, SH., MH.
NIDN	: 1010015501
Jabatan Fungsional	: Lektor
Program Studi	: Ilmu Hukum
Fakultas	: Hukum
Nomor HP	: 082390757278
Alamat surel (e-mail)	: yuniarti@gmail.com
Anggota Tim	
Nama Lengkap	: Muflihun
NIDN	: 151000474201042
Perguruan Tinggi	: Universitas Mahaputra Muhammad Yamin
Tahun Pelaksanaan	: 2019
Sumber Dana	: Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	: Rp. 5.000.000,-
Biaya Keseluruhan	: Rp. 5.000.000,-

Solok, 15 Februari 2019

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifi Dera Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yuniarti B, SH., MH.)
NIDN : 1010015501

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
RINGKASAN	1
1. PENDAHULUAN	2
2. TINJAUAN PUSTAKA	6
3. METODE	12
4. PEMBAHASAN	14
5. PENUTUP	18
6. JADWAL.....	19
7. DAFTAR PUSTAKA	19
LAMPIRAN	

RINGKASAN

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia yang satu memerlukan manusia lainnya dalam kehidupan. Memenuhi kebutuhan hidup melalui saling interaksi diantara manusia. Kebutuhan hidup berupa sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka manusia harus berusaha, melakukan suatu pekerjaan baik bekerja sendiri maupun bekerja dengan manusia lainnya. Secara umum, pekerjaan dibagi atas pekerjaan informal dan pekerjaan formal. Salah satu bentuk pekerjaan formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT). Seseorang yang akan bekerja di sebuah perusahaan, maka terlebih dahulu mereka akan melakukan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dengan menerapkan sistem PKWT, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak hanya tergantung pada jenis pekerjaan yang ada dan perjanjian kerja akan berakhir dengan selesainya pekerjaan tersebut. PKWT ini didasarkan pada Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam prakteknya di PT. Andalas Wahana Berjaya, penerapan sistem PKWT ini tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya dalam perjanjian kerja tidak dijelaskan jenis pekerjaan yang dilaksanakan, penerapan masa percobaan dan terlambatnya membuat surat perjanjian kerja baru bagi tenaga kerja yang memperpanjang masa kerjanya. Untuk mencari jawaban terhadap masalah ini maka peneliti akan menggunakan jenis penelitian yuridis

sosiologis, yaitu dengan melihat pelaksanaan Pasal 57 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Andalas Wahana Berjaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa Pelaksanaan perlindungan kerja bagi buruh dalam perjanjian PKWT di PT. Andalas Wahana Berjaya belum berjalan secara maksimal sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebabkan oleh adanya kendala yuridis dan kendala teknis.

Kata_kunci_; Perlindungan Kerja, Pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), artinya manusia yang satu memerlukan manusia lainnya dalam kehidupan. Memenuhi kebutuhan hidup melalui saling interaksi diantara manusia. Kebutuhan hidup berupa sandang, pangan dan papan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka manusia harus berusaha, melakukan suatu pekerjaan baik bekerja sendiri maupun bekerja dengan manusia lainnya. Secara umum, pekerjaan dibagi atas pekerjaan informal dan pekerjaan formal. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pekerjaan informal mengacu pada orang yang bekerja tanpa relasi kerja, yang berarti tidak ada perjanjian yang mengatur unsur-unsur kerja seperti upah. Sedangkan pekerjaan formal adalah pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang terlatih, memperoleh perlindungan hukum, kontrak kerja yang resmi dan berada dalam organisasi yang berbadan hukum. Salah satu bentuk pekerjaan formal adalah tenaga kerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang berbadan hukum seperti Perseroan Terbatas (PT).

Seseorang yang akan bekerja di sebuah perusahaan, maka terlebih dahulu mereka akan melakukan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 ayat (14) UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja ini akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.

Pasal 56 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :
 - a. Jangka waktu, atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila dikemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam

bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta pekerjaan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjian bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus mempekerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap (Adrian Sutedi : 50).

Kebijakan dasar dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini adalah pekerja atau buruh dari kesewenang wenangan majikan atau pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan social (Agusmidah : 1). Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-

pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja (Agusmidah : 6).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Namun pada kenyataannya peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Penyebab terjadinya hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dengan menerapkan sistem PKWT tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja

dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.

Dalam prakteknya di PT. Andalas Wahana Berjaya, penerapan sistem PKWT ini tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 UU No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana Pasal tersebut menyatakan :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu
3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila dikemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Di PT. Andalas Wahana Berjaya, perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pemberi kerja tidak dijelaskan secara rinci jenis pekerjaan yang harus dilakukan pekerja, sehingga pekerja melakukan pekerjaan yang bersifat permanen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan menurut Imam Soepomo, tenaga kerja adalah seorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sebelum berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, istilah yang digunakan untuk tenaga kerja adalah buruh. Hal ini disebabkan karena berkaitan dengan terjemahan dari B. Belanda *arbeidrechts* (hukum perburuhan). Hal ini dapat kita temui dalam peraturan perundang-undangan yang menggunakan istilah buruh sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Munculnya istilah pekerja yang disejajarkan dengan buruh disebabkan selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itu pada era Orde Baru istilah buruh diganti dengan istilah pekerja (Soedarjadi : 53).

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah :

“Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan. Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang

dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian kerja akan melahirkan hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja adalah :

“Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Unsur-unsur dari hubungan kerja adalah (Lalu Husni : 64) :

a. Adanya unsur pekerjaan atau *work*

Suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/ keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.

b. Adanya unsur perintah atau *command*

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan bersubordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.

c. Adanya upah atau *pay*

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

2.Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian PKWT lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan PKWT merupakan : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 PKWT dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian PKWT. Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- a. Jangka waktu tertentu; atau
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan isi pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dalam penggunaan huruf latin dengan menggunakan bahasa Indonesia. Kewajiban menuangkan perjanjian kerja jenis ini ke dalam bentuk tertulis adalah untuk melindungi salah satu pihak apabila ada tuntutan dari pihak lain setelah selesainya perjanjian kerja. Pada dasarnya bukan tidak mungkin jika salah satu pihak misalnya pekerja/buruh tetap minta dipekerjakan setelah selesainya perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diperjanjikan bersama. Apabila tidak ada perjanjian tertulis yang dibuat sebelumnya maka pihak pengusaha dapat dituntut untuk terus memperkerjakan pekerja/buruh sehingga hubungan kerja berubah menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yang biasa disebut pekerja/buruh tetap.

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Mengenai pelaksanaan perpanjangan dan pembaharuan PKWT dijelaskan dalam Pasal 59 ayat (3) pada ketentuannya dapat diperpanjang atau diperbaharui. Pasal 59 ayat (4) dijelaskan bahwa perjanjian dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu (1) tahun. Pada Pasal 59 ayat (5) ditegaskan kembali bahwa pengusaha yang bermaksud

memperpanjang PKWT paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT tersebut berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Selain diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengaturan mengenai ketentuan perpanjangan PKWT diatur pada Pasal 3 ayat (2) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT bahwa perjanjian kerja hanya dapat dilakukan maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan atau dengan kata lain karyawan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap. Pembaharuan PKWT diatur dalam ayat (6) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Kosekuensi terhadap PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dalam pengaturan Pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi perjanjian PKWTT.

Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja,

peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan Pasal 62 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

3. METODE

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis sosiologis*. *Yuridis Sosiologis* artinya suatu penelitian yang dilakukan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada dengan keadaan nyata yang ada dalam masyarakat atau lingkungan masyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menentukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*) (Soerjono Soekanto : 10).

Penelitian hukum secara sosiologis adalah suatu metode penelitian yang berbasis pada ilmu-ilmu hukum normatif tetapi bukan mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan perundang-undangan, namun mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat dalam pengertian hukum sosiologis tugas seorang peneliti mengkaji tentang apa ada dibalik yang tampak dari penerapan undang-undang.

2. Jenis dan Sumber Data

Guna menjawab permasalahan penelitian ini, diperlukan data sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui penelitian di lapangan
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan bacaan atau dari bahan pustaka yang berupa:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang-undangan lainnya diantara lainnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Bahan hukum sekunder, yaitu yang diberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yaitu bahan hukum sekunder berupa buku-buku, karya ilmiah maupun artikel-artikel yang berhubungan dengan objek kajian
 - 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder berupa jurnal hukum yang berupa buku-buku

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi dokumentasi yaitu melakukan pemeriksaan atau mempelajari literature buku-buku dan dokumen yang erat kaitannya dengan permasalahan.
- b. Wawancara yaitu alat pengumpulan data dengan mendapatkan keterangan secara langsung
- c. Observasi yaitu metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung atau peninjauan secara cermat dan langsung di lapangan atau lokasi penelitian di PT. Andalas Wahana Berjaya

4. Pengolahan dan Analisis Data

- a. Pengolahan data

Pengolahan data adalah kegiatan merapikan data hasil pengumpulan data di lapangan sehingga siap dipakai untuk dianalisis. Dalam penelitian ini, setelah berhasil memperoleh data yang diperlukan, selanjutnya peneliti melakukan pengolahan terhadap data tersebut dengan cara editing, yaitu meneliti kembali terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, dan informasi yang dikumpulkan, yang mana diharapkan agar dapat meningkatkan mutu reabilitas data yang akan dianalisis.

b. Analisa data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif. Dimana data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis dalam bentuk uraian-uraian/kalimat yang tersusun secara sistematis yang menggambarkan hasil penelitian dan pembahasan, kemudian di hubungkan dengan peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli, dan teori-teori yang akhirnya ditarik kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan.

4. PEMBAHASAN

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN KERJA BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. ANDALAS WAHANA BERJAYA

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

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja dengan sistem PKWT tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja dengan sistem PKWT, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja di PT. Andalas Wahana Berjaya, ditemui banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja. Hal ini terlihat dari isi perjanjian kerja. Dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja PKWT, dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu borongan akan tetapi tidak dijelaskan di bagian

borongan mana pekerja tersebut dipekerjakan dan apa jenis serta sifat pekerjaannya yang akan dilakukannya.

Adanya keadaan tersebut tentunya dapat menimbulkan penyimpangan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja atau buruh PKWT, terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja dalam Perjanjian PKWT, karena sebagaimana diketahui bagian borongan merupakan kesatuan yang besar, dan pada kontrak kerja tersebut juga ditemukan pasal yang rancu, yang berbunyi bahwa: PT. Andalas Wahana Berjaya dapat memindahkan dan menempatkan pekerja dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT. Andalas Wahana Berjaya. Dengan demikian PT. Andalas Wahana Berjaya dapat menempatkan pekerja PKWT di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja dalam PKWT sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa di PT. Andalas Wahana Berjaya pelaksanaan pemindahan yang dilakukan oleh PT. Andalas Wahana Berjaya terhadap pekerja PKWT yang ada, sudah sesuai dan mengikuti ketentuan yang ada, dimana biasanya pekerja dalam PKWT dipindahkan ke bagian yang sesuai dengan ketentuan tentang pekerja. Di samping itu dalam pelaksanaan dilapangan terlihat bahwa PT. Andalas Wahana Berjaya juga belum memerhatikan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam standar memenuhi standar pengupahan. Upah yang di terima oleh pekerja masih dibawah standar upah minimum regional (UMR), tidak adanya slip gaji yang di keluarkan perusahaan, hanya uang saja yang di terima, sehingga tidak diketahui rincian penghasilan yang diterima.

Dari data primer yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di PT. Andalas Wahan Berjaya,

perbedaan itu hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja dengan sistem PKWT tidak menerima tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa PT. Andalas Wahana Berjaya tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan oleh Pemerintah. Padahal jelas dalam Pasal 90 ayat (1) yaitu “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89”. Sedangkan pada penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hasil penelitian, pelaksanaan perlindungan kerja bagi pekerja dengan PKWT di PT. Andalas Wahana Berjaya pelaksanaannya belum berjalan secara maksimal sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain:

- (1) Melanggar pasal 54 ayat (1) dimana sering terlambatnya bukti formil berupa surat keputusan pengangkatan pegawai yang sebelumnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap, status tidak jelas, ketidaksesuaian jenis pekerjaan yang dilakukan bukan merupakan pekerjaan musiman, tetapi pekerjaan yang bersifat tetap
- (2) Melanggar Pasal 58 ayat 1 dimana perusahaan menerapkan masa percobaan pada setiap pekerja yang direkrutnya termasuk pekerja kontrak, ini.
- (3) Melanggar Pasal 59 ayat (5) dimana perusahaan dalam memperpanjang kontrak atau tidak memperpanjang kontrak, perusahaan hanya memberitahukan 5 (lima) hari

- sebelum kontraknya habis, hal ini bertentangan dengan ketentuan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir.
- (4) Melanggar Pasal 90 ayat (1) dimana upah yang diterima buruh masih dibawah standar upah minimum regional (UMR) dan tidak adanya slip gaji yang di keluarkan perusahaan, hanya uang saja yang dia terima, tidak adanya slip rincian penghasilan yang diterima.

Belum maksimalnya perlindungan kerja bagi pekerja dalam PKWT disebabkan oleh :

1. Kendala Yuridis

- a. Tidak jelasnya penegakan hukum terhadap perjanjian PKWT

Tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan PKWT, seperti tidak menjelaskan secara rinci tentang pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

- b. Perjanjian belum sesuai dengan UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Surat perjanjian kerja baru ditandatangani oleh pekerja setelah mereka memulai pekerjaannya.

2. Kendala Teknis

- a. Perjanjian kerja dibuat secara sepihak oleh perusahaan.

- b. Rendahnya pengawasan terhadap pengupahan dan kesejahteraan pekerja

- c. Belum adanya perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja

5. PENUTUP

Pelaksanaan perlindungan kerja bagi buruh dalam perjanjian PKWT di PT. Andalas Wahana Berjaya belum berjalan secara maksimal sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diantaranya melanggar pasal 54 ayat (1) sering terlambatnya bukti formil dan statusnya tidak jelas, pasal 58 ayat 1, perusahaan menerapkan masa

percobaan, pasal 59 ayat (5), perusahaan memberitahukan 5 hari sebelum kontrak habis, dan melanggar Pasal 90 ayat (1), upah diterima buruh dibawah UMR.

6. JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Persiapan	■					
2	Penelitian		■	■	■		
3	Pengumpulan Data		■	■	■		
4	Laporan Kemajuan					■	
5	Laporan Akhir						■
6	Publikasi						■

7. DAFTAR PUSTAKA BUKU

1. Adrian Sutedi, 2009, **Hukum Perburuhan**, Jakarta : Sinar Grafika.
2. Agusmidah, 2010, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori**, Bogor : Ghalia Indonesia.
3. Soedarjadi, 2008, **Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia**, Yogyakarta : Pustaka Yustisia.
4. Lalu Husni, 2014, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
5. Soerjono Soekanto, 1982, **Pengantar Penelitian Hukum**, Jakarta : UI Press.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuniarti B, SH., MH.
NIDN : 1010015501
Pangkat/Golongan : III/D
Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitiannya dengan judul: **“Pelaksanaan Perlindungan Kerja Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Andalas Wahana Berjaya Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**, yang diusulkan dalam skema Hibah Penelitian Mandiri untuk tahun anggaran 2018/2019 bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga/ sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.


Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Solok, 17 September 2018

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum


(Rifqi Devi Lawra, SH., MH.)
NIDN: 1016097402

Ketua,


(Yuniarti B, SH., MH.)
NIDN: 1010015501

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY


(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE., MM.)
NIDN: 1019017402