

**PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU (PKWT) SEJAK BERLAKUNYA  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**



**T E S I S**

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan  
Program Magister Kenotariatan**

**Oleh :**

**R. SOEDARMOKO, S.H.  
B4B006199**

**Dibawah Bimbingan :  
SONHAJI, S.H., M.S.**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KENOTARIATAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG 2008**

# **T E S I S**

## **PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) SEJAK BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Disusun oleh :**

**R. SOEDARMOKO, S.H.  
B4B006199**

Telah dipertahankan di depan tim penguji

Pada tanggal : 31 Mei 2008

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Menyetujui

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI  
MAGISTER KENOTARIATAN

**SONHAJI, S.H., M.S.**  
NIP: 131 763 895

**H. MULYADI, SH., M.S.**  
NIP: 130 529 429

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan, bahwa tesis ini adalah hasil pekerjaan serta karya saya sendiri, dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum/tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Semarang, Mei 2008.

Yang Menyatakan

**R. SOEDARMOKO, S.H**  
**B4B006199**

**PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU (PKWT) SEJAK BERLAKUNYA  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**ABSTRAK**

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan. Hanya saja dalam prakteknya banyak penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis empiris, sedangkan data diperoleh ,melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah, kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, dan terakhir adalah kendala pengawasan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja secara baku, dan untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

***Kata Kunci : Perlindungan Hukum-PKWT.***

# **THE PROTECTION OF WORKER/LABOURER IN WORK AGREEMENT OF SPECIFIC TIME SINCE THE TAKING EFFECT OF REGULATIONS NUMBER 13 YEAR 2003 ABOUT MANPOWER**

## **ABSTRACT**

Work agreement is beginning of the birth of industrial relations between the capital owner and worker. Lately, many companies used the Work Agreement of Specific Time (PKWT) to press the labourer cost in order to increase profit. But in its practice many application of the Work Agreement of Specific Time's system was not in accordance with the provisions in Regulations Number 13 Year 2003 about Manpower, so as to damage and eliminate the protection for the worker/labourer in the Work Agreement of Specific Time (PKWT) since the taking effect of Regulations Number 13 Year 2003 about Manpower.

This research has descriptive analytical with the juridical empirical approach, whereas the data was received trough bibliography research and field work, furthermore the data analysed qualitatively.

From the results of this research concluded, the implementation of the protection for the worker/labourer Work Agreement of Specific Time, if being carried out in accordance with the available rule, has been gotten adequate protection against the worker/labourer Work Agreement of Specific Time, only in its implementation there's still various obstacles that were caused by lack of rule clarity about the application of the Work Agreement of Specific Time, so as to the deviation towards the application of the implementation of the protection for the worker/labourer Work Agreement of Specific Time happened. Hindrances that were dealt with in the implementation of the Work Agreement of Specific Time (PKWT) against the protection giving to the worker/labourer including the hindrance that connected to the work agreement, and the last was the supervision hindrance. Solution for the hindrance that linked to unclear regulation, the government should be immediately carried out the improvement towards the worker/labourer Work Agreement of Specific Time (PKWT), and for the hindrance that was linked with the work agreement, in order to increase the protection for the worker/labourer, government of the work agreement should better make the format of work agreement in more standard manner, for the hindrance that linked with the supervision, each official supervisor should be given the authority to carry out direct action towards the violation that happened to the worker/labourer Work Agreement of Specific Time (PKWT) that was done by the company, so as the function of the supervision could give the wary effect to the businessmen who commit violation.

***Key Word: Law Protection – PKWT.***

## KATA PENGANTAR

### **Bismillahirrohmaanirrohim,**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini yang berjudul **“Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”** pada waktunya.

Penulisan Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian syarat-syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Kenotariatan Strata Dua (S-2) pada Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro di Semarang. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan, sehingga tidak menutup untuk menerima kritikan dan saran. Walaupun demikian penulis tetap berharap Tesis ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, rekan mahasiswa serta semua pihak.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang kami hormati :

1. Bapak H.Mulyadi, S.H.,MS., selaku Ketua Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, sekaligus Dosen Penguji tesis;
2. Bapak Yunanto, S.H.,M.Hum., selaku Sekretaris I Bidang Akademik Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro,
3. Bapak Budi Ispriyarso, S.H., M.Hum., selaku Sekretaris II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro dan sebagai Dosen Wali

4. Bapak Sonhaji, S.H., M.S., selaku Dosen Pembimbing sekaligus Dosen Penguji tesis, atas nasehat, saran dan waktu yang diberikan untuk perbaikan serta penyempurnaan tesis ini;
5. Bapak Dwi Purnomo, S.H.,M.Hum., selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran serta nasehat untuk perbaikan dan penyempurnaan tesis;
6. Para Guru Besar, Staf Pengajar dan Staf Akademik Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro;
7. Orang tua kandung maupun mertua yang telah memberikan kasih sayang dan do'a restunya hingga dapat menyelesaikan pendidikan ini;
8. Saudara (adik-adik), terutama Kusnihandayani dan Supramono, SH. atas bantuan, suport dan dukungannya;
9. Istri tercinta Retnodewi, SH., dan anak tersayang Daffa Nugroho Ananda;
10. Teman-teman seangkatan yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan.

Tidak lupa penulis mohon maaf atas segala kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Akhirnya penulis hanya bisa mendo'akan agar semua pihak yang telah membantu penulis selama ini dilipatgandakan pahalanya. Dengan iringan do'a semoga Allah SWT berkenan menerima amal ini menjadi sebuah nilai ibadah disisi-Nya dan semoga Tesis ini bermanfaat bagi saya pribadi dan bagi semua pihak yang membacanya. Amiin Yaa robbal'alamin

Semarang, Mei 2008.

Penulis

## Daftar Isi

Halaman Judul	
Halaman Pengesahan	
Pernyataan	
Abstrak.....	i
<i>Abstract</i> .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Perjanjian .....	13
1. Pengertian Perjanjian .....	14
2. Syarat Sahnya Perjanjian .....	15
3. Unsur-Unsur Perjanjian .....	17
4. Asas-Asas Perjanjian .....	18
B. Perjanjian Kerja .....	19
1. Pengertian Perjanjian Kerja .....	20

2. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja .....	21
3. Syarat sahnya Perjanjian Kerja.....	23
4. Bentuk Perjanjian Kerja .....	24
5. Jenis Perjanjian Kerja .....	25
a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) .....	25
b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)	27
6. Isi Perjanjian Kerja .....	27
7. Berakhirnya Hubungan Kerja .....	29
C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh .....	30
1. Pengertian Perlindungan Hukum .....	30
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh .....	30
a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja .....	30
b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	32
c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	33
d. Perlindungan atas Upah .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Pendekatan .....	36
B. Spesifikasi Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Lokasi Penelitian .....	38
E. Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data .....	38
1. Jenis dan Sumber Data .....	38
2. Pengumpulan Data .....	39

F. Metode Pengolahan dan Analisis Data .....	40
--	----

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....	42
B. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja/Buruh dan Solusinya .....	57

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	73

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara tercinta Indonesia ini.

Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Dengan kata lain, Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia/tenaga kerja yang sangat banyak, sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber daya manusia/tenaga kerja yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat bekerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan memberatkan bagi perekonomian negara.

Bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.<sup>1</sup>

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja<sup>2</sup> adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin

---

<sup>1</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987), hal. 3.

baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya terjadi gejolak dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya.

Keadaan tersebut semakin terlihat jelas setelah terjadinya krisis moneter pada pertengahan tahun 1997 di negara tercinta Indonesia ini, dimana banyak perusahaan yang akhirnya kesulitan dalam bidang permodalan dan bahkan banyak yang akhirnya bangkrut dan menutup usahanya. Dengan sendirinya hal ini juga mempengaruhi terhadap bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan bertambah banyaknya pengangguran yang terjadi, baik sebagai akibat revitalisasi perusahaan sebagai akibat kurangnya modal melalui pengurangan jumlah karyawan ataupun akibat penutupan usaha itu sendiri.

Di samping itu jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja, sehingga akhirnya malah membuat jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, yang tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja/menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur

---

<sup>2</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hal. 42.

berarti lapangan kerja yang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit.

Sedikitnya produksi tentu akan menurunkan pertumbuhan perekonomian secara umum. Menurunnya pertumbuhan ekonomi dengan sendirinya berdampak terhadap jumlah kemiskinan yang akan meningkat dan tentunya akan diiringi dengan meningkatnya jumlah kejahatan yang terjadi sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhan pokok masing-masing anggota masyarakat. Dengan demikian dapat disimpulkan, pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesempatan kerja bagi setiap warga negara yang telah mencapai usia kerja. Pada awal tahun 2006 di Indonesia 159,26 juta penduduk usia kerja dan pada saat yang sama juga terdapat pengangguran penuh atau pengangguran terbuka sebanyak 11,10 juta orang dan pengangguran sebagian (bekerja kurang dari 35 jam/minggu) sebanyak kurang lebih 30 juta orang<sup>3</sup>.

Setiap tahun terdapat 2,4 (dua koma empat) juta tenaga kerja baru dan dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 3%, hanya tersedia kesempatan kerja baru sebanyak 1,2 juta saja. Sehingga setiap tahun ada penambahan pengangguran sebanyak 1,2 juta orang. Untuk menciptakan tambahan kesempatan kerja sebanyak 2,4 juta/tahun, diperlukan pertumbuhan ekonomi

---

<sup>3</sup> Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan*, Tahun 2006, hal. 14-18.

sebesar 6%/tahun, karena patokan kasar adalah bahwa setiap 1% pertumbuhan ekonomi akan menciptakan kurang lebih 400.000 kesempatan kerja baru.<sup>4</sup>

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal di atas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi<sup>5</sup> mengandung makna/pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan.

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan

---

<sup>4</sup> R. Djokopranoto, *Outsourcing Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha)*, materi seminar “*Outsourcing-Regulation, Strategy & Trend*”, Hotel Ritz Carlton, Jakarta, Tanggal 20 Juli 2005.

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 akibat tersebut terdapat 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (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

---

<sup>5</sup> Pujangga Nusantara, *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*, (Jakarta : Lembaga Pengkajian Reformasi, 1999), hal. 1.

mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

Sebenarnya tidak ada larangan hukum bagi perusahaan untuk menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena semua itu sudah diatur secara jelas dan tegas oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dua bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>6</sup>

Hal yang menimbulkan permasalahan adalah banyaknya terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam *trend* bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah tenaga kerja atau pekerja atau buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Karena selain perlindungan dan syarat kerja yang diberikan sangat jauh dari ketentuan yang seharusnya dan sewajarnya diberikan, juga terdapatnya perbedaan yang sangat jauh pada perlindungan yang diberikan jika dibandingkan dengan pekerja/tenaga kerja yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Namun demikian penegakan hukum terhadap keadaan ini juga menjadi sebuah dilematis tersendiri, karena di tengah keadaan dimana pengangguran sangat tinggi secara logika akan terpikir, mana yang lebih baik

---

<sup>6</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang*

menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang mungkin kecil dan syarat kerja serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau rendah atau belum sepenuhnya wajar, atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang baik atau wajar akan tetapi hanya memberikan sedikit lapangan kerja serta membuat banyak pengangguran. Memang idealnya adalah menyediakan banyak lapangan kerja dengan gaji yang wajar/layak. Hal tersebut juga menjadi alasan banyaknya diterapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam hubungan kerja yang ada.

Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam dunia usaha yang akan dituangkan dalam bentuk Tesis dengan judul : **“Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.”**

### **Perumusan Masalah**

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?

Apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan bagaimana solusinya ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pemberian perlindungan buruh/pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta untuk mengetahui solusinya.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat/kegunaan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini terdiri dari kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis, yaitu :

#### **Kegunaan Teoritis**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan bidang ilmu hukum pada umumnya dan pada bidang hukum ketenagakerjaan khususnya.

#### **Kegunaan Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi kalangan akademisi dalam penjabaran mengenai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan. Selain itu juga sebagai sumbangan bagi para praktisi dalam pelaksanaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya mengenai arti dari pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

### **Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan tesis ini diperlukan adanya suatu sistematika penulisan, sehingga dapat diketahui secara jelas kerangka dari tesis ini.

**Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini berisi tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai Pengertian, Syarat Sahnya, Unsur-unsur dan Asas-asas Perjanjian pada umumnya, Pengertian Perjanjian Kerja, Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja, Bentuk Perjanjian Kerja, Jenis Perjanjian Kerja, Isi Perjanjian Kerja, Berakhirnya Hubungan Kerja, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh, Pengertian Perlindungan Hukum.

**Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Metode Pendekatan, Spesifikasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Lokasi Penelitian, Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data, Metode Pengolahan dan Analisis Data.

**Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai Pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh dan solusinya.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan tesis yang  
kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perjanjian**

Perjanjian diatur dalam Buku III Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) tentang “Perikatan” yang sifatnya terbuka. Kata perikatan mempunyai arti yang lebih luas dari kata perjanjian. Sebab kata perikatan tidak hanya mengandung pengertian hubungan hukum yang sama sekali tidak bersumber pada suatu perjanjian, yaitu perihal perikatan yang timbul dari undang-undang. Untuk memberikan definisi terhadap sesuatu hal tidaklah mudah, akan tetapi banyak para ahli yang memberikan pendapatnya tentang definisi perikatan yang berbeda-beda.

Definisi perikatan menurut Subekti, adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.<sup>7</sup> Sedangkan definisi perikatan menurut A. Pittlo sebagaimana dikutip oleh Setiawan dalam bukunya, adalah : Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur) atas suatu prestasi.<sup>8</sup>

Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian.<sup>9</sup> Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

#### 1. Pengertian Perjanjian

Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu.<sup>10</sup> Wirjono Prodjodikoro memberikan definisi, perjanjian adalah sebagai perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan pihak

---

<sup>7</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermasa, 1998), hal. 1.

<sup>8</sup> Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Jakarta: Bina Cipta, 1988), hal. 2.

<sup>9</sup> Purwahid Patrick, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, (Bandung : Mandar Maju, 1994), hal. 12.

<sup>10</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, *Op. Cit.* hal. 1.

lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>11</sup> Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diatur dalam Pasal 1313 yaitu : suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Dari semua definisi perjanjian yang diterangkan di atas terlihat, bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun secara tertulis. Dari hubungan ini timbul suatu perikatan (pengertian abstrak) antara dua pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah, perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, disamping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan dengan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan dua kata tadi adalah sama yaitu perjanjian dan persetujuan.

Pada umumnya perjanjian tidak terikat kepada suatu bentuk tertentu, dapat dibuat secara lisan maupun secara tertulis. Ketentuan ini dapat dibuat lisan atau tertulis lebih kepada bersifat sebagai alat bukti semata apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian. Tetapi ada beberapa perjanjian yang ditentukan bentuknya oleh peraturan perundang-undangan, dan apabila bentuk ini tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut menjadi batal atau tidak sah.

---

<sup>11</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung : Bale Bandung, 1986), hal.19.

## 2. Syarat Sahnya Perjanjian

Setelah mengetahui pengertian perjanjian sebagaimana diterangkan di atas, maka hal pokok lain yang wajib diketahui agar sebuah perjanjian yang dibuat mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pihak yang melakukan perjanjian, adalah syarat sahnya sebuah perjanjian. Apabila syarat perjanjian tidak terpenuhi, maka perjanjian dapat menjadi batal atau bahkan batal demi hukum.

Aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :<sup>12</sup>

### a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam syarat yang pertama ini yaitu sepakat, mereka menunjukkan bahwa mereka (orang-orang) yang melakukan perjanjian sebagai subyek hukum tersebut mempunyai kesepakatan (kebebasan) yang bebas dalam membuat isi perjanjian. Dengan kata lain bahwa kedua pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang menjadi pokok dari perjanjian yang dilakukan/diadakan itu. Hal yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

Apabila subyek hukum tersebut tidak bebas dalam membuat suatu perjanjian yang disebabkan adanya unsur paksaan (dwang),

unsur kekeliruan (*dwaling*), atau unsur penipuan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut dapat dituntut untuk dibatalkan.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Maksudnya bahwa pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum. Orang yang di luar ketentuan Pasal 1330 KUHPerduta dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Pasal 1330 KUHPerduta menyebutkan, tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksudkan dengan “suatu hal tertentu” dalam persyaratan ketiga syarat sahnya suatu perjanjian ini adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri. Menurut ketentuan Pasal 1333 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerduta): "Suatu

---

<sup>12</sup> R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-31, (Jakarta :

perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya.” Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung.

d. Suatu sebab yang halal

Pengertian dari suatu sebab yang halal yaitu, bahwa isi dari perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum.

3. Unsur-Unsur Perjanjian

Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam suatu perjanjian adalah:

- a. Ada pihak yang saling berjanji;
- b. Ada persetujuan;
- c. Ada tujuan yang hendak dicapai;
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan atau kewajiban untuk melaksanakan obyek perjanjian;
- e. Ada bentuk tertentu (lisan atau tertulis);
- f. Ada syarat tertentu, yaitu syarat pokok dari perjanjian yang menjadi obyek perjanjian serta syarat tambahan atau pelengkap.

4. Asas-Asas Perjanjian

Asas-asas dalam perjanjian adalah :

a. Asas kebebasan berkontrak.

Maksudnya setiap orang bebas mengadakan suatu perjanjian berupa apa saja, baik bentuknya, isinya dan pada siapa perjanjian itu ditujukan. Kebebasan berkontrak<sup>13</sup> adalah salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian. Kebebasan ini merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.

b. Asas konsensualisme.

Adalah suatu perjanjian cukup ada kata sepakat dari mereka yang membuat perjanjian itu tanpa diikuti dengan perbuatan hukum lain kecuali perjanjian yang bersifat formal.<sup>14</sup>

c. Asas itikad baik.

Bahwa orang yang akan membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Itikad baik dalam pengertian yang subyektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang, yaitu apa yang terletak pada seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum. Sedangkan itikad baik dalam pengertian obyektif adalah bahwa pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatuhan atau apa-apa yang dirasa sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

---

<sup>13</sup> Mariam Darus Badruzaman, dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 84.

<sup>14</sup> A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta : Liberty, 1985), hal. 20.

d. Asas Facta Sunt Servanda.

Merupakan asas yang berhubungan dengan mengikatnya suatu perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak mengikat bagi mereka yang membuatnya, dan perjanjian tersebut berlaku seperti undang-undang.

e. Asas berlakunya suatu perjanjian.

Pada dasarnya semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya dan tidak ada pengaruhnya bagi pihak ketiga, kecuali undang-undang mengaturnya, misalnya perjanjian untuk pihak ketiga.<sup>15</sup>

## **B. Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan yang umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah diterangkan sebelumnya.

Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*idea of freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan

---

<sup>15</sup> Ibid, hal. 19.

perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.

### C. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdara tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601a KUHPerdara, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 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.<sup>16</sup>

### D. Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja di atas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :<sup>17</sup>

#### a. Adanya pekerjaan<sup>18</sup>

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain

---

<sup>16</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hal. 17.

<sup>17</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 28.

(bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

b. Adanya unsur di bawah perintah<sup>19</sup>

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain, yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain, yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah

---

<sup>18</sup> Tim Pengajar, Buku Ajar ; *Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hal. 68.

yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.

#### d. Adanya waktu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari si majikan dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Jika pekerjaan tersebut selama hidup dari si pekerja tersebut, disini pribadi manusia akan hilang sehingga timbullah apa yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

Pelaksanaan pekerjaan tersebut di samping harus sesuai dengan isi dalam perjanjian kerja, juga sesuai dengan perintah majikan, atau dengan kata lain dalam pelaksanaan pekerjaannya, si buruh tidak boleh

---

<sup>19</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hal. 28.

bekerja dalam waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan. Demikian juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

#### E. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja, yaitu pada Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan : perjanjian kerja dibuat atas dasar :<sup>20</sup>

- 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.

Apabila syarat pada poin **a** dan **b** tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin **c** dan **d** yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

#### F. Bentuk Perjanjian Kerja

---

<sup>20</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit.*, hal. 37.

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Lebih lanjut pada Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur: “Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat” :<sup>21</sup>

2. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
3. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;

---

<sup>21</sup> Ibid, hal. 37.

4. Jabatan atau jenis pekerjaan;
5. Tempat pekerjaan;
6. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
7. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
8. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
9. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
10. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### G. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

##### a. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak

akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>22</sup>

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu 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 :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

#### b. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

---

<sup>22</sup> Suwanto, *Op. Cit.*, hal. 48.

Sedangkan untuk perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>23</sup>

#### H. Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya

---

<sup>23</sup> Ibid, hal. 50.

merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.<sup>24</sup>

Antara majikan dan karyawan yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara karyawan dan majikan. Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

---

<sup>24</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Penerbit Djambatan,

## I. Berakhirnya Hubungan Kerja

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena :

- D. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit;
- E. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
- F. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- G. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- H. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

## C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

### a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum, tentang apa-apa yang dapat dilakukannya

untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut.<sup>25</sup> Sedangkan Perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi.<sup>26</sup> Jadi perlindungan hukum menurut penulis adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh yang diberikan dan diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja

Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut :

1) Perlindungan pekerja/buruh perempuan

Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan

dengan :

---

<sup>25</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung : Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

<sup>26</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hal. 674.

- a). Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b). Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c). Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d). Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak

Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau

ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 3) Perlindungan bagi penyandang cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

### b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

#### c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

#### d. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam 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/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode adalah proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan sesuatu, sedangkan penelitian adalah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian.<sup>27</sup>

Sesuai dengan tujuan penelitian hukum ini, maka dalam penelitian hukum dikenal adanya penelitian secara yuridis empiris. Penelitian yuridis dilakukan dengan meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan juga disebut penelitian kepustakaan. Penelitian hukum empiris dilakukan dengan wawancara kepada pekerja dan pengusaha, dalam hal ini di PT. Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur dan pejabat bidang tenaga kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur sebagai narasumber.

Menurut Sutrisno Hadi dalam bukunya *Metodologi Riset Nasional*, bahwa metode penelitian merupakan penelitian yang menyajikan bagaimana caranya atau langkah-langkah yang harus diambil dalam suatu penelitian secara sistematis dan logis sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.<sup>28</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 3. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terutama adalah pendekatan yuridis empiris. Yuridis empiris adalah mengidentifikasi

---

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : UI Press, 1986), hal. 6.

<sup>28</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset Nasional*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2001), hal. 46.

dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang mempola.<sup>29</sup> Pendekatan secara yuridis dalam penelitian ini adalah pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum sesuai dengan permasalahan yang ada, sedangkan pendekatan empiris adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya.

Dengan demikian metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terutama adalah pendekatan yuridis empiris, mengingat permasalahan yang diteliti dan dikaji adalah Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **4. Spesifikasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskripsi, dengan analisis datanya bersifat deskriptif analitis. Deskripsi<sup>30</sup> maksudnya, penelitian ini pada umumnya bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, factual dan akurat tentang perlindungan pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan deskriptif<sup>31</sup> artinya dalam penelitian ini analisis datanya tidak keluar dari lingkup sample, bersifat deduktif, berdasarkan teori atau

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hal. 51.

<sup>30</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hal. 36.

<sup>31</sup> *Ibid*, hal. 38.

konsep yang bersifat umum yang diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data, atau menunjukkan komparasi atau hubungan seperangkat data dengan data lainnya. Serta analitis<sup>32</sup> artinya dalam penelitian ini analisis data mengarah menuju ke populasi data.

## 5. Populasi dan Sampel

Populasi atau universe adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.<sup>33</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan perlindungan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sample yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sample*. Penarikan sampel secara *purposive*, yaitu penentuan responden yang didasarkan atas pertimbangan tujuan tertentu dengan alasan responden adalah orang-orang yang berdasarkan kewenangan dianggap dapat memberikan data dan informasi serta terkait dalam Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah :

1. Pejabat di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur;
2. PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur.

## 6. Lokasi Penelitian

---

<sup>32</sup> Ibid, hal. 39.

<sup>33</sup> Ibid, hal. 172.

Penelitian ini akan dilakukan di Jakarta Timur, terutama di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, dengan mewawancarai Murtiman, selaku Kepala Kantor, PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur dengan mewawancarai Linda, selaku Manager HRD dan 5 (lima) orang pekerja/buruh PKWT di PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, yaitu Iding Rosadi, Indro Novian Purnomo, Imam Nugraha, Ina Fitria serta Kusnadi, yang diperkirakan terdapat bahan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **7. Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dari masyarakat (empiris) dan dari bahan pustaka.<sup>34</sup> Adapun data dilihat dari sumbernya meliputi :

#### **a. Data Primer**

Data primer atau data dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberi pemahaman secara jelas dan lengkap terhadap data sekunder yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yakni responden.

#### **b. Data Sekunder**

---

<sup>34</sup> Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, hal. 51.

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh dengan cara menelusuri bahan-bahan hukum secara teliti.

b. Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yang dilakukan merupakan upaya memperoleh data primer berupa observasi, wawancara, dan keterangan atau informasi dari responden.

Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dengan pekerja dan pengusaha, dalam hal ini di PT. Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur dan pejabat bidang tenaga kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumentasi. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum dan doktrin hukum, asas-asas hukum, dan pemikiran konseptual serta penelitian pendahulu yang berkaitan dengan obyek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, literatur dan karya tulis ilmiah lainnya.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data berupa bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan, putusan

hakim dan bahan hukum sekunder yang meliputi pendapat hukum, buku, hasil penelitian. Studi dokumen teknik pengumpulan data dilakukan dengan membaca :

F. Bahan hukum primer, yang dalam penelitian ini terdiri dari :

G. Kitab Undang-undang Hukum Perdata;

H. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

I. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Penjelasan dan Peraturan Pelaksanaannya;

J. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

K. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum;

L. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

M. Bahan hukum sekunder, berupa buku-buku tentang ketenagakerjaan.

N. Bahan-bahan lain, yaitu bahan-bahan yang dapat memberikan informasi tentang hukum primer dan sekunder.

## **8. Metode Pengolahan dan Analisis Data**

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, selanjutnya dilakukan proses pengeditan data. Ini dilakukan agar akurasi data dapat diperiksa dan kesalahan dapat diperbaiki dengan cara menjajaki kembali ke sumber data.

Setelah pengeditan, selanjutnya adalah pengolahan data. Setelah pengolahan data selesai selanjutnya dilakukan analisis data secara *deskriptif-analitis-kualitatif*, dan khusus terhadap data dalam dokumen-dokumen dilakukan kajian isi (*content analysis*).<sup>35</sup> Lexy J. Moleong mengemukakan bahwa kajian isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang sah dari suatu dokumen untuk kemudian diambil suatu kesimpulan sehingga pokok permasalahan yang diteliti dan dikaji dalam penelitian ini dapat terjawab.<sup>36</sup>



#### **BAB IV**

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **A. Pelaksanaan Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

---

<sup>35</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000), hal. 163-165.

<sup>36</sup> Ibid.

Banyaknya perusahaan yang berminat untuk memakai pekerja/buruh melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, menurut Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo adalah <sup>karena</sup> cara tersebut lebih efisien, dimana perusahaan yang memakai jasa p 42 penyedia jasa tenaga kerja tidak perlu memberikan tunjangan dan jaminan-jaminan lain, misalnya tunjangan pendidikan, tunjangan hari kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Karena dengan memakai pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, perusahaan hanya perlu membayar upah pekerja/buruh sesuai dengan kontrak saja.<sup>37</sup>

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah *outsourcing*, diman pekerja/buruh yang berada di bawah Perusahaan Outsourcing/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja akan

---

<sup>37</sup> Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004, [www.KCM.com](http://www.KCM.com)

dipekerjakan kepada perusahaan lain yang memberikan pekerjaan kepada Perusahaan Outsourcing/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Meskipun bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun semua tanggung jawab terhadap pekerja berada di Perusahaan Outsourcing/Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja. Dengan kata lain pekerja/buruh yang ada di Perusahaan Outsourcing dipekerjakan atas nama Perusahaan Outsourcing untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada Perusahaan Outsourcing oleh perusahaan pemberi pekerjaan. Dasar hukum dalam pelaksanaan hal sebagaimana diterangkan di atas adalah Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Di samping itu juga ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu dan selesainya suatu pekerjaan.

Berdasarkan keterangan yang telah penulis kemukakan di atas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada,

pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Namun sebagaimana yang telah penulis kemukakan pada awal bab ini, yaitu terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam, yakni :<sup>38</sup>

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan Sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

### 3. Perlindungan Teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Untuk lebih jelasnya berikut penulis akan kemukakan beberapa perlindungan terhadap pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, yaitu :

---

<sup>38</sup> Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 61-62.

c. Perlindungan Terhadap Pekerjaan Yang Bersifat Permanen

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (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 :

- d. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- e. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- f. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- g. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (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/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 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.

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan

pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Terhadap hal di atas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah tidak jelasnya jenis pekerjaan yang sebenarnya harus dilakukan oleh pekerja/buruh. Hal ini terlihat dari bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis peroleh dari PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur. Di mana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pada kontrak tersebut hanya tercantum jenis pekerjaan secara umum, yaitu produksi akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi mana pekerja/buruh 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama menyangkut pekerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT), karena sebagaimana diketahui bagian produksi merupakan kesatuan yang besar, dan pada kontrak kerja tersebut penulis juga menemukan pasal yang menurut penulis rancu, yang berbunyi bahwa: PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing dapat memindahkan dan menempatkan pekerja/buruh dari satu bagian ke bagian lain sesuai kebutuhan PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Sehingga bisa saja PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing menempatkan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di bagian yang tidak diatur atau tidak termasuk dalam pokok perkerjaan yang boleh dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena pengawasan tidak setiap saat dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai lembaga pengawas dalam bidang ketenagakerjaan.

Terhadap keadaan tersebut, menurut Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur yang penulis wawancarai pada tanggal 30 April 2008 menyatakan, bahwa dalam pelaksanaannya pemindahan pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada, seperti pada Planning Division, Quality Assurance, Engineering Division, Production Control, Purchase, Manufacturing Engineering, Production Division, Logistic, sudah sesuai dan mengikuti ketentuan yang ada, dimana biasanya pekerja/buruh

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dipindahkan ke bagian yang sesuai dengan ketentuan tentang pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>39</sup>

Keadaan yang sama kemudian penulis tanyakan kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, Murtiman yang penulis wawancarai pada tanggal 5 Mei 2008, beliau menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.<sup>40</sup>

#### h. Perlindungan Terhadap Upah

Seperti diketahui, tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan atau upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, pada tanggal 30 April 2008.

memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Mengingat pentingnya peran upah terhadap perlindungan pekerja/buruh, maka hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

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/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Dari hal di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap kesejahteraan para pekerja/buruh telah diberikan dengan baik oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana ketentuan upah ini berlaku secara umum yaitu baik terhadap pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Prinsip pengupahan yang dipakai oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :

---

<sup>40</sup> Wawancara dengan Murtiman, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, pada tanggal 5 Mei 2008.

- i. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
- j. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
- k. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan {Pasal 93 ayat (1)};
- l. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- m. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).

Guna lebih memberikan upah yang layak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan adanya upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terhadap upah minimum yang diterapkan, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membaginya, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1) yang berbunyi : upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari :

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Ketentuan tersebut lebih lanjut tentang upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 diterangkan, bahwa dalam menetapkan upah minimum haruslah mempertimbangkan :

- G. Kebutuhan hidup minimum;
- H. Indeks harga konsumen;
- I. Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- J. Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- K. Kondisi pasar kerja;
- L. Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Berdasarkan semua keterangan yang telah dikemukakan di atas terlihat, bahwa jika dilihat terhadap pengaturan yang ada, perlindungan yang diberikan terhadap semua pekerja/buruh dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama.

Terhadap keadaan yang sama, penulis tanyakan kepada Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur yang penulis wawancarai pada tanggal 30 April 2008, menyatakan

bahwa di perusahaannya terhadap para pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah diterapkan sistem pengupahan yang sebagaimana seharusnya yang diatur dalam undang-undang tenaga kerja. Linda juga menyatakan bahwa memang terdapat perbedaan terhadap upah yang diterima oleh pekerja tetap dan pekerja kontrak di perusahaannya, perbedaan itu lanjut Linda hanya tentang jumlah tunjangan yang diterima, karena pekerja tetap menerima tunjangan, sedangkan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh pekerja tetap.<sup>41</sup>

Menurut penulis, keterangan yang diberikan oleh Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing, sesuai dengan ketentuan yang ada, dan untuk lebih jelasnya berikut penulis kemukakan tentang komponen dalam upah yang diterima pekerja/buruh.

**Tabel Komponen-Komponen Upah Pekerja di Perusahaan Besar<sup>42</sup>**

Upah tetap	Upah pokok (dikaitkan dengan upah minimum) Tunjangan keluarga Tunjangan masa kerja
Berbagai Tunjangan	Tunjangan makan Tunjangan transportasi Tunjangan kesehatan Tunjangan pendidikan Bonus prestasi Insentif untuk pekerjaan persatuan hasil Tunjangan kerja shift Tunjangan tugas khusus Tunjangan kopi

<sup>41</sup> Wawancara dengan Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, pada tanggal 30 April 2008.

<sup>42</sup> Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), Oktober 2005.

	Lembur hari kerja Lembur hari minggu Lembur libur
Potongan- potongan	Jamsostek Pajak penghasilan Iuran serikat pekerja

Berdasarkan data dari tabel di atas terlihat, bahwa pekerja tetap memperoleh semua hak sebagaimana yang terdapat dalam tabel di atas sedangkan untuk pekerja kontrak atau yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dengan sendirinya tidak memakai semua komponen di atas, sehingga wajar ada perbedaan dalam pengupahan antara pekerja/buruh tetap dengan pekerja/buruh kontrak atau pekerja/buruh memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Memang perlindungan terhadap upah pekerja/buruh harus lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi di tengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja/buruh. Di mana hampir 40% upah yang diterima oleh pekerja habis hanya untuk biaya transportasi. Sehingga diperlukan intervensi yang nyata dari pemerintah untuk membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.<sup>43</sup>

Dari dua perlindungan yang penulis kemukakan di atas, dapat terlihat bahwa pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat

---

<sup>43</sup> Artikel, *Upah Riil Buruh Semakin Lemah*, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008, hal. 17.

perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga ada terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

## **B. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja/Buruh dan Solusinya**

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara lain adalah :

### **1. Kendala Yang Berkaitan Dengan Peraturan**

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Memang jika dibandingkan secara langsung, memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jauh lebih efisien dibandingkan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja. Karena sebagaimana diketahui komponen upah terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya berupa upah pokok saja tanpa adanya tunjangan-tunjangan. Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya

memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Gandi Sugandi, yaitu Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)-Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memperkirakan memang ada perusahaan-perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang sengaja memanfaatkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menghindari dari kewajiban untuk membayar gaji secara tetap atau membayar pesangon ketika di PHK.<sup>44</sup>

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan.<sup>45</sup> Yang lebih bahaya adalah banyak pengusaha yang kemudian memanfaatkan keadaan ini dengan mengikat para pekerja/buruhnya dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena dinilai menguntungkan pengusaha, yaitu antara lain :<sup>46</sup>

a. Tidak ada kewajiban untuk membayar pesangon saat jangka waktu perjanjian kerja berakhir;

---

<sup>44</sup> Gandi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*, Harian Kompas, 24 Desember 2005.

<sup>45</sup> Nazarudin, *Loc. Cit.*

- b. Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- c. Lebih praktis, tidak perlu memberikan pensiun;
- d. Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja;
- e. Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.

Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah, karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaatkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Seperti diketahui pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya hanya untuk pekerjaan tertentu sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis

---

<sup>46</sup> Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta :

dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- C. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- D. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- E. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- F. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Tetapi dalam pelaksanaannya ternyata tidak mudah untuk mendefinisikan makna dari untuk “pekerjaan tertentu” yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena penilaian dari sisi yang berbeda akan menghasilkan pandangan yang berbeda tentang pekerjaan tertentu tersebut. Serta tidak ada yang bisa menjamin bahwa pekerjaan tersebut akan selesai dalam sekali waktu. Karena dalam kenyataannya banyak pekerja/buruh yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun untuk pekerjaan yang sama, akan tetapi mereka memang diputus selama sebulan, sebelum dilanjutkan dengan kontrak baru.

Menurut Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, hal itu sudah sesuai dengan aturan hukum yang ada, jadi perusahaan tidak bisa dipersalahkan terhadap keadaan

tersebut karena itu merupakan aturan yang berlaku. Jadi menurut saya pribadi kendala perlindungan tersebut terkait dengan tidak jelasnya aturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>47</sup>

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Murtiman, yang menyatakan memang dalam pelaksanaan perlindungan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masih banyak kerancuan, hal ini disebabkan oleh kurang jelasnya aturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu kerancuan tersebut terdapat dalam kontrak kerja yang dibuat terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana dalam kontrak tersebut tidak dijelaskan secara rinci apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut. Sehingga selain menyulitkan dalam melakukan pengawasan ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.<sup>48</sup>

## 2. Kendala Yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan

---

<sup>47</sup> Wawancara dengan Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, pada tanggal 30 April 2008.

<sup>48</sup> Wawancara dengan Murtiman, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, pada tanggal 5 Mei 2008.

mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini menurut Sri Gambir Melati Hatta, timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.<sup>49</sup>

Menurut Amalia, yaitu Mahasiswi Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi UI dalam artikelnya, keadaan tersebut terjadi karena rendahnya posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh. Ada beberapa hal yang

---

<sup>49</sup> Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, (Bandung : PT. Alumni, 1999), hal. 139.

menyebabkan posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu :<sup>50</sup>

- a. *Supply* tenaga kerja yang lebih besar dari pada *demand*, dalam hal ini peningkatan angkatan kerja tidak dibarengi oleh penyediaan lapangan kerja;
- b. Rendahnya pendidikan;
- c. Rendahnya keterampilan.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

Dari apa yang telah diterangkan di atas, jelas tidak memberikan perlindungan terhadap tujuan pembangunan ketenagakerjaan, karena jelas-jelas pekerja/buruh dimanfaatkan akibat posisi tawar (*bargaining position*) dari pekerja/buruh yang rendah untuk menerima perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak.

Menurut Murtiman, hal tersebut memang sering terjadi karena dalam pembuatan perjanjian kerja, terutama yang dibuat untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, para pihak dalam hal ini pengusaha banyak yang berpedoman kepada hukum perjanjian yang

---

<sup>50</sup> Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.

terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang jelas-jelas bersifat terbuka, dimana para pihak dapat membuat perjanjian asal sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar asas dan peraturan yang ada serta kesusilaan.<sup>51</sup>

Di sisi lain menurut Linda, Manager HRD PT. Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur mengatakan, adalah wajar jika perusahaan telah membuat kontrak terlebih dahulu, karena dengan jumlah pekerja yang ada di perusahaan saya, yaitu sebesar  $\pm$  7.100 orang tenaga kerja, dimana 2.570 orang tenaga kerja adalah pekerja/buruh dengan sistem PKWT, jadi tidak mungkin saya bernegosiasi satu persatu dengan mereka, seperti yang anda ketahui jumlah mereka adalah ribuan orang, kecuali untuk pembuatan perjanjian kerja bersama. Di samping itu juga wajar jika perusahaan mensyaratkan kondisi yang diinginkannya, karena pekerja/buruh tersebut akan dipekerjakan di perusahaan mereka yang jelas mempunyai standar tertentu.<sup>52</sup>

### 3. Kendala Yang Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan Murtiman, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur, pada tanggal 5 Mei 2008.

<sup>52</sup> Wawancara dengan Linda, Manager HRD PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, pada tanggal 30 April 2008.

tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Di samping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Ruang lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948) meliputi :

- a. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
- b. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
- c. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang

ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut Murtiman adalah karena ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan kepada kami sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjaan yang akan dilakukan, apakah sekali selesai atau pekerjaan yang merupakan promosi sehingga kami dari Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur memang kesulitan untuk memantau pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), apalagi jumlah mereka ribuan orang.<sup>53</sup>

Penulis sependapat dengan apa yang dikatakan oleh Murtiman, memang pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari PT. Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur yang penulis teliti, dalam sistem hubungan kerja tersebut tidak dijelaskan apa sebenarnya pekerjaan yang akan dilakukan, akan tetapi

hanya disebutkan secara umum, seperti di bagian produksi. Akan tetapi tidak dijelaskan di bagian produksi yang mana, apakah bagian produksi untuk produk baru atau produk yang sudah ada tidak dijelaskan, sehingga memang akan menyulitkan untuk melakukan pengawasan.

Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, yang diantaranya adalah sebagaimana yang telah penulis kemukakan di atas.

Berdasarkan pengetahuan dan keilmuan yang penulis miliki, maka penulis akan mencoba memberikan solusi terhadap kendala-kendala yang ada dalam pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Misalnya dengan lebih memperjelas aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), salah satunya adalah memperjelas pengertian tentang batasan-batasan dari makna kata “pekerjaan tertentu” yang terdapat dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang

---

<sup>53</sup> Wawancara dengan Murtiman, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Jakarta

berbeda-beda. Karena adanya penafsiran yang berbeda akan menimbulkan kesulitan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Sedangkan untuk kendala yang berkaitan dengan bentuk perjanjian kerja yang ada selama ini, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan, sehingga kendala yang menyangkut tentang pengawasan sebagian besar telah terbantu terselesaikan.

Terakhir untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Selain itu sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (*labour cost*) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Berdasarkan semua keterangan di atas, maka kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan yang ada terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dimana dalam perjanjian kerja sering dibuat berat sebelah (sepihak) yang banyak merugikan pekerja/buruh, apalagi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Terakhir adalah kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Salah satu bukti kelemahan hukum yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, adanya kasus yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada di PT.

Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur dengan PT. Yamaha Motor Manufacturing Indonesia di Jakarta Timur. Di mana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada di PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur menuntut kepada PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur, karena adanya penyimpangan terhadap pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada. PT. Yamaha Indonesia Motor Manufacturing di Jakarta Timur dalam upaya untuk tetap mempertahankan adanya pekerja/buruh melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada dengan memberikan kompensasi berupa sejumlah uang tertentu yang telah disepakati.

Untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, menurut penulis, kalau perlu demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh, pemerintah membuat format perjanjian kerja yang secara baku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena hal ini akan lebih memudahkan bagi pemerintah dalam melakukan pengawasan. Untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan hukum yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, khususnya berkenaan dengan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan.
  
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja/buruh diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk perjanjian

kerja waktu tertentu (PKWT), terakhir adalah kendala pengawasan. Solusinya, untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja/buruh pemerintah sebaiknya membuat format perjanjian kerja waktu tertentu secara baku, dan untuk kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

## **B. Saran**

1. Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.

2. Karena pekerja/buruh kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila mereka di berhentikan (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 1987.
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- A. Qiram Syamsudin Meliala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta : Liberty, 1985.
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Penerbit Harvarindo, 2005.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Penerbit Djambatan, 1987.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000.
- Mariam Darus Badruzaman, dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001.
- Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan*, 2006.
- Pujangga Nusantara, *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*, Jakarta : Lembaga Pengkajian Reformasi, 1999.

Purwahid Patrik, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Bandung : CV. Mandar Maju, 1994.

R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermasa, 1998.

-----, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-31, Jakarta : PT. Pradnya Paramita, 2001.

Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung : CV. Nuansa Aulia, 2005.

Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Bina Cipta, 1988.

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1986.

Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Bandung : PT. Alumni, 1999.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Riset Nasional*, Jakarta : Rineka Cipta, 2001.

Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. I, Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), 2003.

Tim Pengajar, Buku Ajar, *Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung : Bale Bandung, 1986.

-----, *Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung : Penerbit Sumur Bandung, 1983.

#### **Peraturan Perundang-undangan :**

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/Men/VI/2004  
tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



**Artikel/Tulisan :**

Amalia Farah Alam, *PHK dan Posisi Tawar Buruh*, Media Indonesia, 20 Desember 2005.

Artikel, *Upah Riil Buruh Semakin Lemah*, Kompas, Kamis tanggal 3 April 2008.

Gandi Sugandi, *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*, Harian Kompas, tanggal 24 Desember 2005.

Nazarudin Siregar, *Pokok Permasalahan Dalam Hubungan Industrial*, [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id), Oktober 2005.

R. Djokopranoto, *Outsourcing* dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha), materi seminar “*Outsourcing-Regulation, Strategy & Trend*”, Hotel Ritz Carlton, Jakarta 20 Juli 2005.

Sofjan Wanandi, Ketua Umum Dewan Pengurus Nasional Apindo, 2004, [www.KCM.com](http://www.KCM.com).