



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Duwi Aprianti

Polda Bali

Email: duwiaprianti10@gmail.com

Abstract

Protection of workers for a specified time work agreement (PKWT) is basically not running optimally, considering that there are frequent violations, due to unclear rules regarding the application of a specified time work agreement, especially with regard to certain jobs which according to their type and nature or work will be completed within a certain time, namely work that is once completed or which is temporary in nature, work which is estimated to be completed within a period of not too long and no longer than 3 (three) years, work that is seasonal in nature or work related to new products, new activities, or products Additional factors that are still under trial and the factors that cause the contents of the work agreement to be not carried out for a specified time are the format of the work agreement for a certain period of time that still uses standard clauses or standard agreements, there is no definite rule regarding a certain time agreement, whether If the company does not operate as it should, the company will layoffs or the company will go bankrupt. Another factor in the non-implementation of the contents of the PKWT agreement is the legal factor, namely that there are no definite rules to provide protection to workers and community factors, namely the environment or conditions that cause the work agreement not to be carried out for a certain time.

Keywords : Protection, Workers, Work Agreement

Abstrak

Perlindungan terhadap pekerja 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 dan faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja bagi tenaga kerja waktu tertentu adalah format perjanjian kerja waktu tertentu masih menggunakan klausula baku atau perjanjian standar, belum adanya aturan secara pasti tentang perjanjian waktu tertentu, apabila perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya perusahaan melakukan PHK atau

perusahaan menjadi bangkrut. Faktor lain tidak terlaksananya isi perjanjian PKWT adalah faktor hukumnya, yaitu belum ada aturan pasti memberikan perlindungan kepada pekerja dan factor masyarakat yakni lingkungan atau keadaan yang menyebabkan tidak terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu.

Kata Kunci : Perlindungan, Pekerja, Perjanjian Kerja

A. Pendahuluan

Perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 dengan memberikan Sistem Jaminan Sosial Nasional telah dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden No. 20 Tahun 2002 yang bertujuan untuk menyusun suatu Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Tim Sistem Jaminan Sosial Nasional telah menyusun suatu naskah akademik dan telah diserahkan kepada DPR dalam rangka pengajuan RUU Sistem Jaminan Sosial Nasional Cakupan naskah akademis tersebut meliputi jaminan sosial dengan pendekatan skema asuransi yang mewajibkan pekerja formal untuk mengikuti jaminan sosial pada aspek jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan

hari tua, pensiun dan kematian. Sedangkan bagi tenaga kerja informal dan masyarakat miskin belum tercantum.

Sistem upah pekerja dalam PKWT dianggap perlu, paling tidak didasarkan pada empat alasan yaitu: Pertama, PKWT merupakan fenomena baru yang hadir dengan tujuan awal mengisi pekerjaan yang memang mempunyai batasan waktu dalam pekerjaannya. Kedua PKWT merupakan bagian dari perubahan hukum dibidang ketenagakerjaan dan perburuhan. Ketiga apenetapan aturan dan PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja / buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukan PKWT. Keempat bagaimana perlindungan terhadap pekerja/buruh yang terikat dengan PKWT.¹

¹ Samsul, Inosentius. 2004. *Perlindungan Konsumen Kemungkinan*

Penerapan Tanggung Jawab Mutlak. Universitas Indonesia. Jakarta. h. 56.

Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha melakukan diskriminasi pemberian upah terhadap para pekerja karena jenis kelamin, suku, agama dan juga status pekerja misalnya sebagai pekerja kontrak. Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Perlindungan ketenagakerjaan dalam Undang-undang tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan bagi pekerja dengan Pekerjaan Kerja waktu tertentu, ketentuan-ketentuan soal pengupahan diatur secara rinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEP. 49/MLN/V/2004, tentang ketentuan struktur dan skala upah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penelitian ini difokuskan pada beberapa

permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja bagi tenaga kerja waktu tertentu ?
2. Faktor apa saja yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja bagi tenaga kerja waktu tertentu ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami betapa pentingnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bagi tenaga kerja waktu tertentu (PKWT).

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang dipergunakan adalah yuridis empiris yaitu mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan

MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga menugaskan kepada Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberi perlindungan sosial dan didukung dengan penelitian apanagan melalui wawancara dengan Responden dan Para pihak yang memahami permasalahan.

Penelitian ini bersifat deskriptif yang artinya yang menunjukkan ada tidaknya gejala-gejala yang ada di masyarakat yang menggambarkan secara tepat sifat individu. Data penelitian yang digunakan yaitu data primer dari informan dan responden dan data sekunder dari kepustakaan. Keseluruhan data diorganisasikan dan diurutkan kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema seperti yang disarankan oleh data yang dianalisa secara kualitatif.² Data dari hasil penelitian dianalisis secara kualitatif, artinya data-data yang ada dianalisis secara mendalam, holistik dan komprehensif.

C. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Pada dasarnya bentuk perlindungan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu berawal dari adanya perjanjian, dalam 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

² Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung. h. 4.

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.

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 penjajakan.

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.

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.³

Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya 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.

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).

1. Faktor yang Menyebabkan Tidak Terlaksananya Isi Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Kerja Waktu Tertentu

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja

³ Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan. Jakarta. h. 167.

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.

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

a. 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.

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. 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:

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

- b). Pengusaha dapat menekan labour cost.
- c). Lebih praktis, tidak perlu memberikan pension.
- d). Tidak ada kewajiban memberikan pelatihan kepada pekerja.
- e). Tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut calon pekerja baru.⁴

b. 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 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

⁴Tunggal, Imam Sjahputra. 1999. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Intrnusa. Jakarta. h. 125.

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.⁵

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 menyebabkan posisi tawar (bargaining position) dari pekerja/buruh yang rendah, yaitu:

- 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.⁶

c. 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 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

⁵ Hatta, Sri Gambir Melati. 1999. *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap*

Mahkamah Agung Indonesia. PT. Alumni, Bandung. h. 139.

⁶ Alam, Amalia Farah. 2005. *PHK dan Posisi Tawar Buruh*. Media Indonesia. h. 20.

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.

d. Akibat Peralihan Perusahaan

Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Demikian juga, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan

yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Isi pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pengembangan dari pasal 1575 KUH Perdata dan pasal 1576 KUH Perdata. Kalau kita membaca pasal 1575 KUH Perdata yang menyatakan bahwa persetujuan sewa tidak sekali kali hapus dengan meninggalnya pihak yang menyewakan maupun dengan meninggalnya pihak yang menyewa. Hal ini dapat diartikan bahwa perjanjian sewa-menyewa pindah ke tangan ahli waris.

Sejalan dengan ketentuan tersebut, pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengalihan perusahaan yang disebabkan pengusaha meninggal, atau pun perusahaan dijual, diwaris atau hibah, tidak akan memengaruhi hubungan kerja. Demikian juga jika kita membaca pasal 1576 KUH Perdata yang menyatakan bahwa dengan dijualnya barang yang disewa, suatu persewaan yang dibuat sebelumnya, tidaklah diputuskan kecuali apabila ini telah diperjanjikan

pada waktu menyewakan barang. Dengan menggunakan interpretasi ekstensif kata dijual dapat diartikan sebagai dipindahtangankan, dengan demikian dapat diartikan secara luas yaitu dihibahkan, diwariskan, ditukarkan. Selanjutnya baik pasal 1575 KUH Perdata maupun Pasal 1576 KUH Perdata mengatur masalah persewaan yang dapat ditafsirkan secara luas sebagai perjanjian-kerja.

e. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua

bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan. Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Mereka tidak menyadari bahwa PKWT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

a. 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.

b. Faktor yang menyebabkan tidak terlaksananya isi perjanjian kerja bagi tenaga kerja waktu tertentu adalah format perjanjian kerja waktu tertentu masih menggunakan klausula baku atau perjanjian standar, belum adanya aturan secara pasti tentang perjanjian waktu tertentu, apabila perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya; perusahaan melakukan PHK atau perusahaan menjadi bangkrut. Faktor lain tidak terlaksananya isi perjanjian PKWT adalah factor hukumnya, yaitu belum ada aturan pasti memberikan perlindungan kepada pekerja dan factor masyarakat yakni lingkungan atau keadaan yang menyebabkan tidak

terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu.

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.

Daftar Pustaka

Buku

- Alam, Amalia Farah. 2005. *PHK dan Posisi Tawar Buruh*. Media Indonesia.
- Hatta, Sri Gambir Melati. 1999. *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama: Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*. PT. Alumni. Bandung.
- Ibrahim, Johnny. 2006. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Cetakan Kedua. Bayu Publishing. Malang.

Moleong, Lexy J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Samsul, Inosentius. 2004. *Perlindungan Konsumen Kemungkinan Penerapan Tanggung Jawab Mutlak*. Universitas Indonesia. Jakarta.

Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan. Jakarta.

Tunggal, Imam Sjahputra. 1999. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Intrnusa. Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.