

IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DI INDONESIA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA



Diterima: 28 Juni 2022; Direvisi: 22 Juli 2022; Dipublikasikan: Agustus 2022

Deni Yusup Permana, Endang Sutrisno

Fakultas Hukum, Universitas Swadaya Gunung Jati
endangsutrisno94@gmail.com, deniyusup@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk mendapatkan implementasi perlindungan hukum yang bertujuan terhadap kesejahteraan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Menggunakan pendekatan secara yuridis normatif. Sehingga para pekerja bisa aman berlindung dengan adanya uu cipta kerja, ketika terdapat kekurangan hak pekerja yang menimbulkan jauh dari kata kesejahteraan bagi mereka maka disitulah peranan dari pada uu cipta kerja tersebut perlu di implementasikan agar para pekerja mendapat kepastian hukum. Jika lebih teliti lagi perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam pelaksanaannya masih belum sesuai yang di harapkan untuk tercapai secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran, dikarenakan oleh ketidak jelasan 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. Selain itu kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam proses pembuatan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, sehingga membuat pihak pengusaha dengan mudah bisa saja melanggar peraturan yang ada tanpa menerima suatu sanksi hukum. Maka pekerja perlu di lindungi dengan harus adanya kepastian hukum yang kuat dalam lingkungan ketenagakerjaan, meski sangat sulit tercapai namun jangan samapi hal itu di abaikan oleh pemerintah, karna pekerja merupakan salah satu sumber daya manusia yang dapat melancarkan pembangunan yang lebih maju.

Kata Kunci: *Implementasi; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum*

I. PENDAHULUAN

Dari sekian banyak permasalahan yang menjadi bagian dari keragaman kajian hukum ketenagakerjaan sejak dulu adalah dari suatu wujud keadilan dan kesejahteraan yang dirasa tidak adil atau suatu upaya untuk terciptanya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan. Keadaan ini seolah hendak menunjukkan, bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan keadilan dalam sebuah ketidakpastian, dan keadilan sebagai sebuah kata yang telah melalui proses signifikasi bahasa akan selalu tergiring oleh dominasi kepentingan tertentu, hingga akhirnya kata keadilan sebagai *signifier* akan kian jauh dari kenyataan yang digambarkan oleh *Signified* (Ismail Fajrie Alatas dikutip dalam Sayid Rifqi Noval: 2017). Saat ini hukum ketenagakerjaan seolah hendak menyatakan, bahwa keadilan akan terwujud karena telah hadirnya hukum yang menaunginya (Undang-undang Ketenagakerjaan). Pandangan ini seolah hendak menggambarkan, bahwa hukum itu identik dengan keadilan¹.

Dalam Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan hidup manusia. Dalam pergaulan hidup manusia akan adanya suatu keterlibatan atau keterikatan dimana terdapat para pihak-pihak yang saling berjanji untuk menjalankan sesuatu hal maka dari itu dapat tercapainya suatu perjanjian. Perjanjian merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melaksanakan sesuatu dan bersifat mengikat semua pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja².

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah. Dari ketentuan peraturan pemerintah tersebut maka harus adanya kesepakatan dari kedua belah pihak yang mana untuk tercapainya suatu perjanjian atau Perjanjian Kerja. Hubungan Kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah (Soepomo, 1987:1). Husni dalam Asikin (1993:51) berpendapat bahwa hubungan kerja ialah Hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah³.

Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyatannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak yang dianggap lemah. Perjanjian saat ini dapat mencapai tujuan jika para pihak memiliki nilai yang seimbang atau sama-sama kuat. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan. Suatu hal yang sangat penting dalam perjanjian kerja yakni keseimbangan, jika tidak adanya keseimbangan maka akan munculnya suatu potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan dalam perjanjian tersebut. Dalam

¹ Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2017, H.2

² Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, H. 75

³ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020, H. 89

Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) bahwa Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Maka, semua perjanjian berlaku bagi mereka yang membuatnya seperti perjanjian kerja juga berlaku bagi kedua belah pihak tersebut.

Pengelompokan Perjanjian Kerja, karena keberagaman pemikiran tentang perjanjian kerja dari para ahli membuat perjanjian kerja terus berkembang sehingga muncul dinamika kehidupan yang baru yang sangat berpengaruh terhadap pengelompokannya, yakni: Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (2003: 14-25) membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- A. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan
 - 2) Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
- B. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut; dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan Jasa-jasa⁴.

Perjanjian kerja jika dilihat dari segi yuridis maupun empiris dapat dibagi menjadi 4 kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan. Untuk lebih jelasnya keempat kelompok perjanjian kerja tersebut akan diuraikan, sebagai berikut :

a. Berdasarkan bentuk perjanjian kerja

Menurut pasal 51 ayat (1) UU No.13 tahun 2003, Perjanjian kerja dibagi menjadi 2 bagian berdasarkan dari bentuknya :

1. Perjanjian kerja secara tertulis, yaitu perjanjian yang dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contoh : PKWT, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
2. Perjanjian kerja secara lisan, yaitu pembuatan perjanjian dilihat dari kondisi masyarakat secara tidak tertulis⁵

Eksistensi dari perjanjian kerja secara lisan secara yuridis telah diakui namun jika dilihat dari kepentingan litigasi, memiliki kelemahan dalam hal pembuktian jika timbul sengketa dikemudian hari.

b. Berdasarkan jangka waktu perjanjian kerja

Berdasarkan jangka waktu, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha menjalankan hubungan kerja menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan bersifat sementara (pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut kepmen 100/2004)⁶.
- 2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)
Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana Jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 105

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 106

⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 48

Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara dan Pasal 57 ayat (2) UU No.13 tahun 2003. Dalam Pasal 1603 q ayat (1) KUHPerdara disebutkan, bahwa:

"Waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu"

Sedangkan Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003 secara eksplisit mengatur bahwa:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu."

Mendapatkan pengetahuan dari implementasi perlindungan hukum yang bertujuan terhadap kesejahteraan perlindungan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalam ketentuan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mana dengan adanya Undang-undang tersebut untuk mewujudkan keadilan dan kesejahteraan. Dengan adanya implementasi UU No.11 tahun 2020 tersebut diharapkan para pekerja bisa aman berlindung dengan adanya UU No.11 tahun 2020, ketika terdapat kekurangan hak pekerja yang menimbulkan jauh dari kata kesejahteraan bagi mereka maka disitulah peranan dari pada UU No.11 tahun 2020 tersebut perlu diimplementasikan agar para pekerja mendapat kepastian hukum.

II. METODE

Metode penelitian hukum yang dilakukan secara yuridis normatif. Johnny Ibrahim berpendapat, penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang memiliki prosedur untuk menemukan kebenaran ilmiah berdasarkan logika keilmuan yang dilihat dari sisi normatifnya. Penelitian yang digunakan berguna untuk menarik asas-asas hukum dalam menafsirkan peraturan perundang-undangan. Penelitian ilmu hukum yuridis normatif memiliki dua metode yang digunakan:

1. Penafsiran gramatikal yaitu penafsiran yang dengan maksud menyatakan kehendak menurut pengolahan bahasa dan tata bahasa yang merupakan alat bagi pembuat undang-undang itu sendiri.
2. Penafsiran sistematis yaitu penafsiran yang menghubungkan pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam suatu perundang-undangan yang bersangkutan atau pada perundang-undangan yang bersangkutan atau pada perundang-undangan hukum lainnya.

Namun di sisi lain, metode yuridis normatif disini tidak terbatas pada peraturan perundang-undangan saja. Penelitian yang berdasarkan kepustakaan dilakukan dengan cara mencermati bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka, dengan menggunakan metode berpikir deduktif (penarikan kesimpulan dari yang bersifat umum bahwa kebenarannya telah ada dan kesimpulan ini merujuk ke sifat yang khusus). Pendekatan analisis yang bersifat kualitatif menggunakan metode penelitian yang merujuk kepada peraturan perundang-undangan serta norma-norma hukum. Pendekatan ini mengacu pada Undang - Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yang penormannya menjadi sumber utama dalam meneliti tentang cipta kerja. Pendekatan konsep digunakan untuk memahami konsep-konsep mengenai prinsip-prinsip penormaann yang hadir di dalam hukum ketenagakerjaan sehingga diharapkan penormannya dalam aturan hukum, tidak lagi memungkinkan adanya pemahaman yang ambigu dan kabur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kesejahteraan Tenaga Kerja

- a. Perlindungan Upah

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dimulai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Problematika ini lebih diakibatkan karena kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung adanya penyimpangan, hal lainnya yakni masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. Dalam Kebijakan mengenai penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sector wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, lebih utama pada perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/ daerah yang tidak sama. Oleh karena itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sebelumnya yang ditetapkan berdasarkan subsektoral, sektoral, subregional, dan regional tahun dalam penetapan upah selalu diwarnai dengan unjuk rasa besar-besaran di berbagai kota besar di Indonesia untuk menuntut penetapan upah layak sesuai amanah konstitusi dan perundang-undangan.

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan. Pekerja/buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhanlain. Sebab itu, para pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya⁷.

Dalam Pasal 88 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam artian dari peraturan tersebut bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh beserta keluarga secara wajar, antara lain meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua. Dan dalam ketentuan Pasal 157 Undang-undang No.11 tahun 2020 bahwa:

- 1) Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:
 - 2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, upah sebulan sama dengan 30 (tiga puluh) dikalikan upah sehari.
 - 3) Dalam hal upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
 - 4) Dalam hal upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) lebih rendah dari upah minimum, upah yang menjadi dasar perhitungan pesangon adalah upah minimum yang berlaku di wilayah domisili perusahaan.
- b. Waktu Istirahat dan Cuti

⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H.142

Dalam Pasal 78 ayat (1) UU No.11 tahun 2020 bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja. Pada hakikatnya pemberian waktu untuk istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh memiliki tujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan pekerja/buruh baik fisik, mental, dan sosial. Pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat kewajiban dan fungsi sosialnya, membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat, dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja/ buruh menjadi lebih baik kesehatannya baik secara fisik, mental ataupun sosial dan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan agar terjalinnya hubungan harmonis dengan sesama pekerja/buruh dan manajemen. Dan dengan patokan pada ketentuan tersebut waktu istirahat atau cuti tidak bisa digantikan dengan uang.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti, yakni diatur dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- Pasal 79 : Cuti Tahunan (Cuti 12 (dua belas) hari kerja setelah bekerja satu tahun)
- Pasal 81 : Cuti Haid (Hari Pertama dan Kedua Haid dengan keterangan)
- Pasal 82 : Cuti Hamil (Cuti 1,5 bulan sebelum dan sesudah melahirkan dengan keterangan dokter)
- Pasal 93 : Cuti Penting (Menikah 3 hari, Menikahkan anak 2 hari, Khitanan anak 2 hari, Baptis anak 2 hari, Istri melahirkan/keguguran 2 hari, Keluarga meninggal 2 hari, dan Kerabat meninggal 1 hari)

Dengan pasca ditetapkannya Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai cuti terdapat pada berikut ini:

- Pasal 79
 - 1) Pengusaha wajib memberi:
 - a. Waktu Istirahat, dan
 - b. Cuti
 - 2) Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
 - b. Istirahat mingguna 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) minggu.
 - 3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada pekerja/buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
 - 4) Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
 - 5) Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat Panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
 - 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

c. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pada dasarnya pengaturan mengenai Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat dalam Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri tenaga kerja No.4 tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Pekerja (P2K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat bagi pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbul kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun, patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan⁸. Dalam Pasal 48 Undang-undang No.11 tahun 2020, bahwa:

Pelaku usaha pemanfaatan langsung wajib:

- a. Memahami dan menaati peraturan perundang-undangan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup dan memenuhi standar yang berlaku;
- b. Melakukan pengendalian pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi kegiatan pencegahan, penanggulangan, dan pemulihan fungsi lingkungan hidup

B. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah.

Dalam Pasal 57 Undang-undang No.13 tahun 2003 bahwa Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- a. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada *dwang*-paksaan, *dwingling*-penyesatan/kekhilafan atau *bedrog*-penipuan);
- b. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak di bawah perwalian/pengampuan);
- c. Ada (Objek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. (*Causa*) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi dua syarat awal sahnya perjanjian (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut, yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi dua syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja), yakni objek (pekerjaannya) tidak jelas dan *causa*-nya tidak memenuhi ketentuan maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*).

Sebagai perbandingan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata), *Burgerlijke Wetboek*), pengertian perjanjian kerja (*arbeidsovereenkomst*) terdapat dalam Pasal 1601a, yaitu suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain (majikan), selama waktu tertentu dengan menerima upah. Pengertian terkesan sepihak saja, yaitu hanya buruh yang mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan (pengusaha). Prof. Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja seharusnya adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain (majikan) mengikatkan diri untuk mempekerjakan pihak yang satu (buruh) dengan membayar

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H.170

upah. Sementara Prof. Subekti memberikan pengertian, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah (*dietsverhouding*), yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya⁹.

Ketentuan dalam Pasal 57 Undang-undang No.13 tahun 2003 pasca perubahan dengan Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa asing harus dicantumkan pula terjemahannya dalam bahasa Indonesia.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Prof. Payaman Simanjuntak berpendapat bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Lebih lanjut dikatakan, PKWT yang dibuat untuk jangka waktu satu tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu (perpanjangan) maksimum satu tahun. Jika PKWT dibuat untuk satu setengah tahun maka dapat diperpanjang setengah tahun. Demikian juga apabila PKWT untuk dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu tahun, sehingga seluruhnya maksimum tiga tahun.

Dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKTW) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan¹⁰.

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 66).
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100 Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 27 Tahun 2014 tentang perubahan atas peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain¹¹.

2. Prinsip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia¹².
 - PKWT adalah perjanjian bersyarat, bahwa diharuskan dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara

⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H.45

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 48

¹¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 110

¹² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

- tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dinyatakan sebagai PKWTT (Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- PKWT tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan (*probation*) dan apabila dalam perjanjiannya terdapat/diadakan (klausul) masa percobaan dalam PKWT tersebut maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Oleh karena itu, pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja/buruh sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja¹³.
 - b. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu¹⁴.
 - TPKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang dalam pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca tertentu yang hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Demikian juga untuk pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dikategorikan sebagai pekerjaan musiman. Namun hanya dapat dilakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 5). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT yang bersifat musiman, pelaksanaannya dilakukan dengan membuat daftar namanama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan (Pasal 6)¹⁵.
 - c. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan¹⁶.
 - Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tersebut, dibuat hanya untuk paling lama tiga tahun dan dalam perjanjiannya harus dicantumkan batasan (paket) pekerjaan dimaksud sampai sejauhmana dinyatakan selesai. Apabila pekerjaan tertentu yang diperjanjikan tersebut dapat diselesaikan lebih awal dari yang diperjanjikan, PKWT berakhir atau putus demi hukum. Dengan kata lain, perjanjian berakhir dengan sendirinya pada saat selesainya pekerjaan¹⁷.
 - d. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian¹⁸.
 - Pelaksanaan perjanjian kerja harian lepas dilakukan apabila pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari (kerja) dalam satu bulan. Namun apabila pekerja/buruh bekerja terus-menerus melebihi 21 hari kerja selama tiga bulan berturut-turut atau lebih maka status perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT, perjanjian kerja harian lepas adalah pengecualiar (*lex specialis*) dari ketentuan (khususnya mengenai) jangka waktu sebagaimana tersebut.
 - Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan tertentu secara harian lepas, wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis. Perjanjian kerja dimaksud, dapat dibuat secara kolektif dengan membuat daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, dengan materi perjanjian, berisi sekurang-kurangnya:

¹³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 49

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

¹⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 49

¹⁶ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

¹⁷ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 50

¹⁸ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;
 - b. nama/alamat pekerja/buruh
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan;
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- Daftar pekerja/buruh tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat, selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. PKWT berakhir pada saat berakhirnya jangka waktu yang ditentukan dalam klausul perjanjian kerja tersebut. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja/buruh meninggal dan bukan karena berakhirnya perjanjian kerja (PKWT) berdasarkan putusan pengadilan/lembaga PPHI atau bukan karena adanya keadaan-keadaan (tertentu) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 162 UUK)¹⁹.
- e. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap²⁰.
- PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (Pasal 59 ayat (2) dan (3) yaitu sebagai berikut :
- a. Pekerjaan (paket) yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara
 - b. Pekerjaan yang (waktu) penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun khususnya untuk PKWT berdasarkan selesainya (paket) pekerjaan tertentu.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan (yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan)²¹.
- f. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja²²
- g. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama(PKB), dan peraturan perundang-undangan²³.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar :

- a. Terhadap huruf a-f, maka demf hukum PKWT berubah menjadi PKWTT.
- b. Terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan²⁴.

3. Syarat-Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materil maupun syarat formil (periksa pembahasan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja). Dalam UU No.13

¹⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 50

²⁰ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

²¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 49

²² Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 111

²³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, H. 49

²⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 112

tahun 2003 syarat materil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT

Sedangkan secara formil pembuatan PKWT harus memuat sekurang-kurangnya [Pasal 54 ayat (1) UU No.13 tahun 2003], yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja' yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jika ternyata kualitas isinya lebih rendah, syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam rangkap 2, masing-masing untuk pengusaha dan pekerja/buruh. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 13 Kepmen 100/2004, maka ditambah 1 rangkap lagi, yaitu untuk instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Pencatatan dilakukan selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 UU 13/2003).

4. Kategori Pekerjaan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Guna mengantisipasi masalah, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT sebagai berikut:

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

Dengan demikian, secara hukum hanya jenis dan sifat pekerjaan seperti itu yang dipergunakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karenanya, PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana praktik-praktik pelanggaran hukum yang dilakukan oleh sebagian pengusaha selama ini.

5. Pengelompokan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Tabel 1. Status perpanjangan dan pembaruan PKWT

No.	Jenis PKWT	Perpanjangan	Pembaruan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya	Tidak dapat	dapat
2.	PKWT untuk pekerjaan yang	Tidak dapat	Tidak dapat

	bersifat musiman		
3.	PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru	Dapat 1 kali paling lama 1 tahun	Tidak dapat
4.	Perjanjian kerja harian lepas	Tidak Dapat	Tidak dapat

D. Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

(sumber buku : hukum perbudakan halaman 53)

Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan salah satu akibat dari ke tidak cermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Di sinilah peran pentingnya seorang perancang kontrak (contract drafter) dalam menyusun suatu perjanjian kerja. Apabila tidak cermat, dapat berakibat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun secara ekonomis. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003 serta Pasal 15 KEPMEN 100/2004.

Tabel 2. Perubahan PKWT menjadi PKWTT

No	Alasan Perubahan	Dasar Hukum
(1)	(2)	(3)
1.	PKWT yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan pasal 57 ayat (1) UU 13/2003	Pasal 57 ayat (2) UU 13/2003
2.	PKWT yang tidak memenuhi ketentuan pasal 59 ayat (1),(2),(4),(5) dan (6) UU 13/2003	Pasal 59 ayat (7) UU 13/2003
3.	KWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan Huruf latin	Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100/2004
4.	PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan pasal 4 ayat (2) dan pasal 5 ayat (2) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (2) Kepmen 100/2004
5.	Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3) Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (3) Kepmen 100/2004
6.	Dalam hal pembaruan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperpanjang lain sebagainya dimaksud dalam pasal 3 Kepmen 100/2004	Pasal 15 ayat (4) Kepmen 100/2004

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan di atas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT²⁵.

IV. KESIMPULAN

Dalam Pengaturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang menjadi suatu hubungan kerja yang mana pengaturan tersebut merupakan suatu usaha untuk tercapainya suatu kesejahteraan, maka hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, ketentraman dan ketertiban dalam pergaulan

²⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009, H. 117

hidup manusia. Dalam pergaulan hidup manusia akan adanya suatu keterlibatan atau keterikatan dimana terdapat para pihak-pihak yang saling berjanji untuk menjalankan sesuatu hal maka dari itu dapat tercapainya suatu perjanjian. Perjanjian merupakan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang berjanji untuk melaksanakan sesuatu dan bersifat mengikat semua pihak yang mengadakan perjanjian. Dalam masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah perjanjian perburuhan dan perjanjian kerja. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, lebih utama pada perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya. Dalam penetapan upah minimum ini masih terjadi perbedaan-perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat, dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, masing-masing wilayah/ daerah yang tidak sama.

Dalam Pasal 78 ayat (1) UU No.11 tahun 2020 bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Hubungan kerja dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerja, Upah, dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKTW) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materil maupun syarat formil (periksa pembahasan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja). Dalam UU 13/2003 syarat materil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57.

REFERENSI

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Handri Wirastuti Sawitri - Rahadi Wasi Bintoro, *Sengketa Lingkungan dan Penyelesaiannya*, Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 10. 2010, Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Renna Lestoyo, *Dampak Negatif Perkembangan Pariwisata Terhadap Lingkungan Fisik Pesisir. Studi Kasus: Pantai Pangandaran*. Vol. 9. 2015.
- Endang Sutrisno, *The Study of River Pollution Related to Domestic Waste in the Perspective of Community Legal Culture*, South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Volume 12, Issue 4 (April) 2017, page 134.
- Endang Sutrisno-Novani Ambarsari Pratiwi, *Environmental Law Enforcement In Hazardouswaste Management In West Java Indonesia: A Critical Trajectory Of Green And Anthropogenicbased Environmental Policy Orientations*, International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue 08, August 2019 Issn 2277-8616 429 Ijstr©2019 Wwww.Ijstr.Org, p.429.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
Undang-undang Nomor 30 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
Peraturan Menteri tenaga kerja No.4 Tahun 1987 tentang Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Pekerja (P2K3)
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100 Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
Kitab Undang-undang Hukum Perdata