

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Taufiq Yulianto

Staf Pengajar Teknik Elektro Politeknik Negeri Semarang

ABSTRACT: *A work agreement for a specified time (PKWT) is a work based on the period of time or by the completion of a particular job. PKWT period of not more than 3 years. A work agreement for a specified time can not be held for a permanent job is work that is continuous, not intermittent, not limited by time and is part of a production process in a company or a job that is not seasonal. So not all jobs can be created with PKWT.*

Keywords: *Specific Time Work Agreement (PKWT), Law No. 13 of 2003 about Employment*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sering disebut perjanjian pekerja kontrak sering terjadi penyimpangan. Penyimpangan yang sering terjadi yaitu jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, karena tidak semua pekerjaan bisa dibuat dengan PKWT. Selain itu jangka waktu yang diperjanjikan melebihi batas waktu yang diatur dalam perundang-undangan.

Hal ini bisa terjadi karena pekerja/ buruh atau pengusaha tidak mengetahui ketentuan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah diatur oleh undang-undang, atau bisa saja terjadi karena posisi pekerja/buruh lebih lemah apabila berhadapan dengan pengusaha sehingga para pekerja/buruh tidak punya pilihan lain selain menerima tawaran yang diajukan oleh pengusaha.

PEMBAHASAN

A. Pengertian

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan. Menurut Abdul Khakim (2003) prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Hal serupa juga disampaikan oleh Lalu Husni dalam Asikin (1997) bahwa dalam perjanjian kerja dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah. Jadi dapat dikatakan bila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.

Dalam pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi dalam beberapa kelompok, salah satunya perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktunya yaitu dimana perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 56 ayat 22 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas:

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

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

B. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. (Pasal 59 ayat 1 UU 13/2003)

Pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus adalah pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dalam keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus. Pekerjaan sebagaimana dimaksud tercantum dalam Pasal 3 Kepmenakertrans No. Kep. 233/Men/2003 antara lain:

- a. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;

- e. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. pekerjaan di bidang media masa;
- i. pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Dalam keadaan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh wajib membayar upah kerja lembur kepada pekerja/buruh.

C. Jangka Waktu dan Perpanjangannya

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua tahun) dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

D. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang dibuat paling lama 3 tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan tersebut dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

E. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat

dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan.

F. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PKWT ini tidak dapat dilakukan pembaharuan dan hanya dapat diberlakukan bagi pekerja /buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

Menurut pasal 10 ayat 1 Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/Vi/2004 disebutkan bahwa untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

G. Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

Pasal 61 UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja 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.

Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. 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.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan dalam perundang-undangan 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.

PENUTUP

Berdasarkan ketentuan dalam perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT maka sudah seharusnya baik pengusaha maupun pekerja/buruh memperhatikan ketentuan yang telah diatur serta memahami hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini untuk menjaga agar tidak saling merugikan, terutama bagi pekerja/buruh karena sering terjadi jenis pekerjaan yang sebenarnya masuk dalam ketentuan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) tapi dibuat dengan ketentuan PKWT. Jadi tidak semua pekerjaan bisa dibuat dengan PKWT. Selain itu PKWT sering sekali disalahgunakan dengan membuat ketentuan PKWT tanpa batas waktu padahal seharusnya PKWT jangka waktunya jelas yaitu paling lama 3 tahun. Semua itu bisa saja terjadi dan menjadi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan karena posisi pekerja/buruh lebih lemah dibandingkan pengusaha. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran para pihak terutama pengusaha agar tercipta hubungan yang harmonis dalam pelaksanaan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal, dkk, 1997, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*

Kepmenakertrans No. Kep. 233/Men/2003 tentang *Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus*

Kepmenakertrans No. 100/Men/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*