

**PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU(PKWT) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN  
(Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**ENZI FEBRIANTI**

**NPM : 10.840.0070**

**HUKUM PERDATAAN**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS HUKUM  
MEDAN  
2014**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area  
Access From (Repository.uma.ac.id)20/8/24

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**JUDUL SKRIPSI** : Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Study Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)

**NAMA** : ENZI FEBRIANTI

**NPM** : 10.840.0070

**BIDANG** : HUKUM KEPERDATAAN

DISETUJUI OLEH,  
Komisi Pembimbing

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

(TAUFIK SIREGAR, SH.,M.Hum.)

(ZAINI MUNAWIR, SH. M.Hum)

Dekan



(PROF. SYAMSUL ARIFIN, SH.,MH)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/8/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/8/24

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi- sanksi dengan peeraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 26 Mei 2014

Yang Menyatakan



**ENZI FEBRIANTI**  
**NPM : 10. 840. 0070**

## ABSTRAK

### PERLINDUNGAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU DARI UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN (Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)

Oleh :

**ENZI FEBRIANTI**  
**NPM : 10.840.0070**

Antara Pengusaha dengan pekerja. Akhir-akhir ini banyak perusahaan yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk menekan biaya pekerja 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang perlindungan pekerja 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 Metode Pengumpulan Data diperoleh, melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Selanjutnya data dianalisis secara *kualitatif*.

Perumusan masalah yang disimpulkan yaitu, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja diantaranya adalah, kendala yang berkaitan dengan peraturan, selain itu juga kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, dan terakhir adalah kendala pengawasan. Kesimpulan memberikan solusi-solusi yaitu untuk kendala yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan untuk kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja 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 dalam 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.**

## KATA PENGANTAR

**Bismillahirrohmaanirrohim,**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, karunia dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang berjudul **Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)**.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Program Studi Strata Satu (S-1) pada Program Ilmu Hukum Universitas Medan Area di Medan. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, sehingga tidak menutup untuk menerima kritikan dan saran. Walaupun demikian penulis tetap berharap Skripsi 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 Prof. H. Syamsul Arifin, SH., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, sekaligus Dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan bimbingannya yang sangat berharga buat saya.
2. Bapak H. Suhatrizal, SH.,M.H. selaku PD I Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum. selaku Ketua Bidang Keperdataan Fakultas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing II, atas nasehat, saran

dan waktu yang diberikan untuk perbaikan serta penyempurnaan Skripsi ini;

4. Bapak Taufik Siregar, SH., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I sekaligus Penasehat Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan saran serta nasehat untuk perbaikan dan penyempurnaan Skripsi ini;
5. Bapak Abi Jumroh Harahap, SH.,M.Kn. selaku Dosen Sekretaris yang selalu membantu dan memberikan saran-saran yang membantu penyelesaian Skripsi ini;
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staff Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmunya kepada saya yang sangat bermanfaat untuk masa depan.
7. Terimakasih kepada Ibu, Ayah, Kakek dan Nenek tersayang dan saudara (kakak-adik) yang telah memberikan kasih sayang dari saya kecil sampai sekarang dan do'a restunya hingga dapat menyelesaikan pendidikan ini;
8. Ayahanda Indra Budiman dan Ibu Lindawani Girsang, SH.,SpN yang teristimewa Selaku orang tua wali yang selalu memberikan semangat dan memberikan perhatiannya untuk kesehatan saya;
9. Anakku tercinta dan tersayang Alexander Tiesto Budiman Saragih yang menjadi penyemangat dalam hidup saya;
10. Kepada teman-teman sealmamater dan Sahabatku Nurul, Sastri, Dwi, Kak Erna, Kak Lily dan Kak Nana yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam kehidupan saya;

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 Skripsi ini bermanfaat bagi saya pribadi dan bagi semua pihak yang membacanya. Amin Yaa robbal'alamin

**Medan, 26 Mei 2014**

**Yang Menyatakan**

**ENZI FEBRIANTI**  
**NPM : 10. 840. 0070**





## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	
LEMBAR PERNYATAAN .....	
ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
Daftar Isi .....	v

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	I
B. Pengertian dan Penegasan Judul .....	8
C. Alasan Pemilihan Judul .....	10
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Hipotesa .....	11
F. Tujuan Penelitian .....	11
G. Metode Penelitian Hukum .....	12
H. Sistematika Penulisan .....	12

### BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

#### A. Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian .....	16
2. Syarat Sahnya Perjanjian .....	17
3. Unsur – unsur Perjanjian .....	18
4. Asas – asas Perjanjian .....	19

### BAB III : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

#### B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja .....	21
2. Unsur – unsur Dalam Perjanjian Kerja .....	22



**B. Kendala-kendala Yang Dihadapi oleh Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam pelaksanaan perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja dan solusinya ..... 53**

**BAB V : Kesimpulan dan Saran**

**A. Kesimpulan ..... 64**  
**B. Saran ..... 66**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**A. Profil Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” ..... 68**  
**B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”**  
**C. Keputusan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP. 100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. 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 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 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.

---

<sup>1</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT. Prodyna 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 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 atau pengangguran juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur 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.<sup>2</sup> Dengan demikian pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan. Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah rendahnya kesempatan 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>.

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal diatas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. Reformasi mengandung makna untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan kearah perbaikan menuju impian seluruh warga masyarakat indonesia yaitu dengan mewujudkan kesejahteraan kehidupan masyarakat dalam perekonomian keningkat kesempurnaan. Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu dan kesejahteraan tenaga kerja Reformasi dibidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.<sup>4</sup> 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.

<sup>2</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cet. 1, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), hal. 42.

<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.

<sup>4</sup> Pujangga Nusantara, *Reformasi Total Indonesia Baru*, (Jakarta : Lembaga Pengajian Reformasi, 1999)

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 pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil 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 manajemennya menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).<sup>5</sup>

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).

<sup>5</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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 atau permanen di perusahaan.

Kerugian lain mengenai 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 Perusahaan, 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 (*labour cost*) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Dari keadaan tersebut tentunya pihak yang paling dirugikan adalah pekerja 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 yang dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>6</sup>

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 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 atau layak.

Hal tersebut juga menjadi alasan banyaknya diterapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu (PKWT). Tentang banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam perundang-undangan. 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 pekerja dalam hubungan kerja yang ada.

---

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

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 sebagai bagian dari pembangunan sumberdaya 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 skripsi dengan judul :

**Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)  
Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan (Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)**

**A. Pengertian dan Penegasan Judul**

seperti kita ketahui bahwa skripsi mempunyai judul yang harus ditegaskan dan diartikan agar para pembaca tidak menimbulkan penafsiran atau pengertian yang berbeda-beda dari judul skripsi, dimana judul skripsi yang dimaksud adalah

**Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)  
Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang  
Ketenagakerjaan (Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”)**

Untuk lebih jelas, maka dibawah ini penulis uraikan pengertian judul ini secara kata demi kata, sebagai berikut :

1. Perlindungan Pekerja adalah salah satu cara yang dilakukan untuk mempertahankan hak-hak para pekerja dalam kapasitasnya sebagai pekerja yang memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dan hubungan kerja itu sendiri merupakan hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan sebuah Perjanjian Kerja.
4. Pekerja adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.
5. Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” adalah lembaga keuangan bukan bank yang menggambarkan “jiwa” Sahabat Sampoema melalui logo yang dengan jelas mengapresiasi kerjasama untuk menciptakan kesejahteraan. “Jiwa” ini akan menggerakkan kesadaran dan menuntun tindakan kami pada tujuan memberdayakan dan mensejahterakan usaha-usaha mikro dan UKM (Usaha Kecil Menengah) di Indonesia.

Dengan adanya penegasan dan pengertian judul di atas dapat dipahami bahwa pembahasan skripsi ini pada dasarnya menyetengahkan tentang tinjauan hukum dilihat dari hukum khususnya perdata mengenai Perlindungan Pekerja dalam Perjanjian Waktu Kerja Tertentu antara pihak Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dengan Para Pekerja.

## B. Alasan Pemilihan Judul

oleh karena itu saya selaku penulis percaya bahwa, hasil dari skripsi ini akan bermanfaat bagi pengambil kebijakan publik untuk meninjau kembali atau bahkan menginformasikan sistem hukum ketenagakerjaan yang ada dan berlaku di Negara Republik Indonesia, karena kepincangan-kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kulturalnya menimbulkan dampak cukup luas bagi masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan dunia usaha serta upaya yang dilakukan untuk penegakan hukum ketenagakerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menganalisis secara mendalam, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul :

**Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Study Kasus Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM”).**

## C. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan bagi pekerja Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa saja kendala-kendala yang dihadapi oleh Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pada pekerjanya dan bagaimana solusinya ?

#### **D. Hipotesa**

Hipotesa yang diajukan atas judul diatas adalah :

1. Proses Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” diawali dengan adanya perjanjian kerja terlebih dahulu antara perusahaan yang melakukan penempatan kerja secara orang perorangan.
2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan diutamakan terhadap hak dan kewajiban para pekerja. salah satunya hak para pekerja dalam mendapatkan perlindungan dalam hubungan kerja yang ada. Yang bertujuan untuk memberikan keadilan bagi para pekerja sebagai bagian dari sumber daya manusia di Indonesia.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan pekerja yang diberikan oleh Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh Koperasi Mitra Sejati “Sahabat UKM” dalam pelaksanaan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pemberian perlindungan bagi pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta untuk mengetahui

solusinya yang dilakukan oleh Koperasi Mitra Sejati 'Sahabat UKM' untuk kesejahteraan pekerjanya.

## F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan suatu karya ilmiah pada umumnya dan skripsi pada khususnya, metode pengumpulan data dapat diwujudkan melalui :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
3. untuk menentukan metode pengumpulan data yang dipakai adalah tergantung pada judul skripsi yang bersangkutan. Adapun metode pengumpulan data dalam skripsi ini yaitu Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*)
  1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) dimana penulis membaca buku-buku yang ada hubungannya dengan skripsi ini dan sekaligus mengutip pendapat para sarjana yang ada kaitannya dengan skripsi.
  2. Studi Lapangan (*Field Research*), mengadakan wawancara dan mengumpulkan data-data yang ada kaitannya dan mendukung penyusunan data didalam skripsi.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan (gambaran isi) secara singkat mulai dari Bab I sampai dengan Bab yang terakhir sehingga tergambar hubungan antara bab yang satu dengan bab lainnya. Sistematika Penulisan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

## **Bab I : Pendahuluan**

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

## **Bab II : Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja**

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, Pengertian Perlindungan Hukum.

## **Bab III : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

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 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 dan solusinya.

## **Bab V : Penutup**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi yang berisi kesimpulan yang benar dari permasalahan, kemudian yang terakhir penulis memberikan saran-saran kepada pihak-pihak yang ada kaitannya dengan

pembahasan dalam penelitian ini terutama kepada saya dan para pekerja supaya lebih mengetahui perlindungan yang didapatkan di Perusahaan tempat kita semua bekerja.



## BAB II

### TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN

#### 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>

<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.

Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu 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 lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu. Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPPerdata) 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

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

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.

## 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 (KUHPerdota) yang berbunyi: untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat.<sup>11</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.

<sup>11</sup> K. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Cet. Ke-31, (Jakarta :

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 KUHPerdato dianggap cakap untuk melakukan perbuatan hukum. Pasal 1330 KUHPerdato 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 (KUHPerdato):

***"Suatu 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 adalah salah satu asas yang sangat penting dalam hukum perjanjian.

Kebebasan ini merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran hak asasi manusia.<sup>12</sup>

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>13</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.

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>14</sup>

<sup>12</sup> Marwan Darus Badruzaman, dkk., *Kompilasi Hukum Perikatan*, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2001), hal. 84.

<sup>13</sup> A. Qirran Syamsudin Mchala, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, (Yogyakarta :

Liberty, 1985), hal. 20.

<sup>14</sup> *Ibid*, hal. 19.

## BAB III

### PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

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

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, pekerja, 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

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>15</sup>

## 2. 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>16</sup>

### a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (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.<sup>17</sup>

### b. Adanya unsur di bawah perintah

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 “dibawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur tersebut harus ada,

<sup>15</sup> Sentosa Sembiring, *Op. Cit*, hal. 17.

<sup>16</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hal. 28.

<sup>17</sup> Tim Pengajar, Buku Ajar ; *Hukum Perburuhan*, Buku A, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, hal. 68.

apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.<sup>18</sup>

#### 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 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.

---

<sup>18</sup> Djumadi, *Op. Cit.*, hal. 28

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 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.

### 3. 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>19</sup>

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. 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.

---

<sup>19</sup> Sentosa Sembiring, *Op Cit.*, hal 37.

#### 4. Bentuk Perjanjian Kerja

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” :

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;

6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja;
9. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.<sup>20</sup>

## 5. 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 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 tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Ibid, hal 37

<sup>21</sup> Suwarta, *Op. Cit.*, hal 48

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.

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

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 dibawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

#### 6. 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.<sup>22</sup>

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 merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak pekerja 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.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> Ibid, hal.28

<sup>23</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : Penerbit Djambata

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban Perusahaan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan Perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

## 7. Berakhirnya Hubungan Kerja

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja dapat terjadi karena :

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;

- A. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau;
- 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 atau 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

### 1. 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>24</sup> Sedangkan Perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi. Jadi perlindungan hukum menurut penulis adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.<sup>25</sup>

## 2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja 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 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 perempuan Perlindungan terhadap pekerja perempuan berkaitan dengan :

Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam :

- a. 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.

<sup>24</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perdata*, (Bandung : Penerbit Sumur Bandung, 1983), hal. 20.

<sup>25</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), hal. 6



- 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 anak Yang termasuk ke dalam pekerja 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 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 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 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 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 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.

#### 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 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 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.

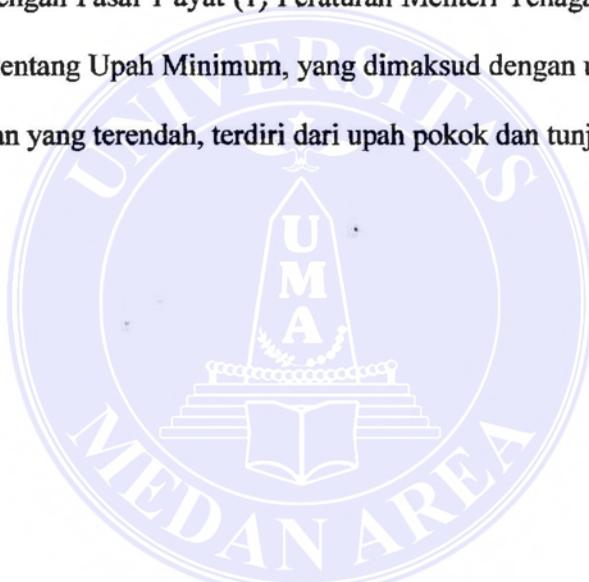
#### d. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

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

Upah yang dibayarkan kepada pekerja 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 V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. 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.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pemberian perlindungan pekerja 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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk kendala

yang berkaitan dengan perjanjian kerja, demi meningkatkan perlindungan terhadap para pekerja 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 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, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.
2. Hak-hak yang didapatkan pekerja kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tetap menerima berbagai tunjangan dan fasilitas sebagaimana yang diterima oleh pekerja dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), maka sebaiknya upah yang diberikan kepada pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja 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.