

## PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA / BURUH DENGAN PENGUSAHA

**Mangaraja Manurung, Sh, Mh**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Kisaran.  
[mrajamanurung1970@gmail.com](mailto:mrajamanurung1970@gmail.com)

### Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang 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.

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan organiknya yakni Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, telah jelas dan tegas menetapkan syarat-syarat dan sanksi hukumnya. Pengawasan pemerintah dalam hal ini seluruh jajaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mulai tingkat pusat sampai dengan Kabupaten/Kota.

**Kata Kunci :** Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pekerja/Buruh, Pengusaha

### **Pendahuluan**

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.<sup>1</sup> Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.<sup>2</sup>

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 diatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memberi makna bahwa negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlindungan yang dimaksudkan adalah untuk menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Sejalan dengan itu pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta

---

<sup>1</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, halaman 1.

<sup>2</sup> Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan*

---

*Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991, halaman 9.

untuk melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.<sup>3</sup>

Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun sprituil belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

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

yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>4</sup>

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

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu diuraikan secara jelas, Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan harapan dapat dipahami oleh para pekerja / buruh maupun kalangan dunia usaha.

#### **Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);**

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>5</sup>

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para

<sup>3</sup> Gerry Silaban dan Salomo Perangin-angin, *Hak dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang Ditetapkan Dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan 2008, halaman 1.

<sup>4</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005, halaman 38.

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, halaman 29.

pihak.<sup>6</sup> Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.<sup>7</sup>

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Selain itu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.<sup>8</sup>

Dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (2), yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini 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

<sup>6</sup> Lihat Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>7</sup> Lihat Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII) Jakarta, 2005, halaman 48. Lihat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu.

Untuk dapat diketahui berikut adalah rincian lebih mendetail pengaturan PKWT berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep. 100 / Men / 2004 :

#### **PKWT Untuk Pekerjaan Yang Sekali Selesai Atau Sementara Sifatnya Yang Penyelesaiannya Paling Lama 3 (tiga) Tahun**

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun :

1. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
2. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
3. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
4. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
5. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
6. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

#### **PKWT Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Musiman :**

1. Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

2. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. Hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
3. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
4. PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.
4. Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
5. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
6. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat :

#### **PKWT Untuk Pekerjaan Yang Berhubungan Dengan Produk Baru :**

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

#### **Perjanjian Kerja Harian Atau Lepas :**

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
3. 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.

- 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 sebagaimana dimaksud disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

#### **Pencatatan PKWT :**

1. PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.
2. Untuk perjanjian kerja harian lepas maka yang dicatatkan adalah daftar pekerja/buruh .

Pembatasan waktu maksimal bagi masa kerja bagi Pekerja Kontrak berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) adalah paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Selanjutnya ketentuan lain dalam Pasal 59 ayat (6) yang mengatur bahwa

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., jadi Pekerja / buruh dapat dikontrak maksimal selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali untuk selama maksimal 1 (satu) tahun.

Namun apabila Pengusaha merasa cocok dengan kinerja Pekerja / buruh Kontrak, dapat dilakukan pembaruan PKWT dengan ketentuan hanya boleh dilakukan sekali untuk waktu maksimal 2 (dua) tahun.

Akibat hukum bagi Pengusaha yang memecahkan Pekerja PKWT / Kontrak namun tidak mempedomani seperti aturan diatas, maka status hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha akan berubah, hal ini berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (7) yang telah mengatur sebagai berikut :

*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.*

Sehingga berpedoman kepada aturan hukum tersebut misalnya jika ada Pekerja yang dikontrak 5 (lima) tahun maka Pekerja tersebut secara hukum, setelah 3 (tiga) tahun waktu ia bekerja menjadi Pekerja tetap.

Pengaturan lain adalah bahwa masa Percobaan tidak dapat di terapkan pada Pekerja Kontrak / PKWT. hal ini berdasar pada norma Pasal 58 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pokoknya bahwa :

*Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.*

*(Ayat 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),*

*masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.*

Dengan demikian maka, apabila ada Pekerja Kontrak / PKWT yang diminta oleh Perusahaan untuk menjalani masa Percobaan, secara hukum tidak dapat dibenarkan.

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

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

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

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan permasalahan di atas, maka dapat diperoleh kesimpulan, sekaligus menegaskan bahwa :

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan aturan organiknya

yakni Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004, telah jelas dan tegas menetapkan syarat-syarat dan sanksi hukumnya.

2. Pengawasan pemerintah dalam hal ini seluruh jajaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mulai tingkat pusat sampai dengan Kabupaten/Kota, terhadap Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Perjanjian Kerja yang melegalkan PKWT, juga terhadap penempatan tenaga kerja oleh Perusahaan jasa tenaga kerja perlu dilakukan pencatatan dan pendaftaran secara kontinu, sehingga dapat dicegah eksploitasi tenaga kerja melalui penyelundupan hukum PKWT.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Hakim, Ridwan, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987.
- Soejono, Wiwoho, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Supomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Cetakan I, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHI) Jakarta, 2005.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Silaban Gerry dan Salomo Perangin-angin, *Hak dan Atau Kewajiban Tenaga Kerja dan Pengusaha/Pengurus yang Ditetapkan Dalam Peraturan*

*Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, USU Press, Medan 2008.

#### Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 100 / Men / VI /2004 Tentang Ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;