

Transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Berkeadilan di Lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang

Narita Adityaningrum¹, Wahyudi Siswanto²

^{1,2} Universitas Trisakti

Email: nadityaningrum@yahoo.com¹, Wahyuditriski@gmail.com²

Abstrak

Dalam hubungan kerja modern yang mengedepankan fleksibilitas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi pilihan utama sebagai landasan kontraktual pelaksanaan pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Secara normative, PKWT telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. PP Nomor 35 Tahun 2021. Namun dalam realisasi ketentuan norma tersebut sering dihadapkan kepada persoalan transparansi dan nilai keadilan dalam substansi hukum PKWT yang cenderung menguntungkan kepentingan pengusaha/pemberi kerja. Penelitian bertujuan melakukan kajian transparansi PKWT yang lebih berkeadilan di lingkungan perusahaan Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang.

Kata Kunci: *Transparansi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Perusahaan Sektor Tekstil Sandang dan Kulit (Sektor TSK), Kabupaten Tangerang.*

Abstract

In a modern flexible working relationship, a Specific Time Work Agreement (PKWT) is the main choice as the contractual basis for carrying out work between workers/laborers and employers/employers. Normatively, PKWT has been regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower jo. PP Number 35 of 2021. However, in the realization of the provisions of these norms, they are often faced with problems of transparency and the value of justice in the PKWT law which tends to prioritize the interests of employers/employers. This study aims to conduct a more equitable study of PKWT transparency in the Textile, Clothing and Leather Sector (TSK Sector) of Tangerang Regency.

Keywords: *Transparency, Specific Time Work Agreements (PKWT), Clothing and Leather Textile Sector Companies (TSK Sector), Tangerang Regency.*

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, n.d.) Di sisi lain, prinsip pembangunan ketenagakerjaan saat ini secara garis besar adalah optimalisasi kesempatan kerja, pengurangan pengangguran dan pengembangan sumber daya manusia yang diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang profesional, mandiri, beretos kerja tinggi, produktif dan berjiwa wirausaha. (Aloysius, 2014, hal 29)

Pada dasarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur berbagai hal mengenai ketenagakerjaan khususnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam hal hubungan kerja dan perlindungan kerja. Berbagai Peraturan Menteri sebagai Peraturan Pelaksana dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur mengenai aspek-aspek teknis pelaksanaan

perlindungan hukum dalam hubungan kerja bagi pekerja khususnya pekerja yang bekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kendala yang ditemui dalam praktek pelaksanaannya adalah di dalam undang-undang maupun Peraturan Pemerintah tidak diatur secara tegas mengenai sanksi, walaupun diatur mengenai adanya perubahan "demi hukum" dari pelanggaran terhadap pengaturan pasal-pasal mengenai PKWT menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tetap saja di dalam praktek banyak terjadi pelanggaran tersebut.

Hubungan kerja yang terjadi antara buruh dengan pengusaha yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja sebenarnya secara teoritis merupakan hak pengusaha dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya. Akan tetapi bagi pekerja hubungan hukum yang terjadi dengan pengusaha selalu berada dalam hubungan subordinatif atau hubungan di mana kedudukan pekerja lebih rendah dari pengusaha atau majikan. Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. (Andari Yurikosari, Volume 2, Tahun 2020)

Namun di dalam praktik, terdapatnya ketidakseimbangan kedudukan para pihak dalam membentuk hubungan kerja, yakni kedudukan pekerja yang selalu berada pada pihak yang lemah, telah menjustifikasi negara untuk mencampuri hubungan kontraktual tersebut dengan membuat peraturan perundang-undangan bidang perburuhan yang mengatur hal-hal yang bersifat minimal dan maksimal dan kondisi-kondisi tertentu yang harus dipatuhi oleh pengusaha dan pekerja, misalnya maksimal jam kerja lembur, upah minimum, dan lain-lain. Dengan demikian, pembuatan perjanjian kerja haruslah tidak bertentangan dengan apa-apa yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Budi Santoso) Keberadaan fungsi hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari tujuan hukum secara umum, untuk dapat terwujudnya tiga nilai dasar dari hukum, yaitu: kemanfaatan, keadilan dan kepastian hukum.

Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan. Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir. (Apri Amalia Budiman Ginting, Vol 5 No. 1, Januari 2017)

Berdasarkan uraian tersebut di atas, ada kepentingan untuk mendapatkan gambaran mengenai realisasi transparansi PKWT, sehingga mendorong untuk dilakukan penelitian di lingkungan Perusahaan Sektor Tekstil, Sandang dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang, dengan pokok permasalahan: Bagaimana transparansi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berkeadilan diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka yang merupakan bahan-bahan hukum sekunder dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan, sehingga menekankan pada peristiwa hukum. (Sabian Utsman) Sehingga yang akan dijadikan sumber informasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah bahan-bahan sekunder yang disebut

sebagai penelitian hukum kepustakaan.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis, ialah penelitian yang memberi gambaran secara lengkap karakteristik atau ciri-ciri dari perilaku pribadi, suatu keadaan dan perilaku kelompok, untuk memperoleh bahan-bahan hukum tentang hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain. (H. Zainuddin Ali, 2013, hal. 24.)

Data

Data merupakan keterangan atau bahan nyata yang dapat dijadikan dasar kajian (analisis atau kesimpulan). Di dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data sekunder, yang diperoleh dari dokumen, buku, laporan penelitian, dan lain-lain.

Bahan dan Sumber Hukum

Penelitian ini merupakan penelitian normatif, maka data pada penelitian ini berdasarkan atas data sekunder antara lain, mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang wujud laporan dan seterusnya.

Sumber hukum penelitian ini terdiri dari tiga tipe bahan hukum, yaitu: (Ibid)

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari:
 - a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
2. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum.
3. Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang, pada dasarnya mencakup; bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang lebih dikenal dengan nama bahan acuan bidang hukum, contoh perundang-undangan dan kamus hukum. (Soerjono Soekanto, 2014)

Pengumpulan Bahan Hukum

Adapun cara yang dilakukan untuk pengumpulan bahan-bahan hukum dengan penelitian kepustakaan, agar memperoleh data sekunder dengan menelusuri, mengumpulkan bahan-bahan hukum dan hal-hal yang dibutuhkan untuk penelitian ini dengan jalan membaca buku-buku ketenagakerjaan serta buku terkait penelitian ini dan juga undang-undang yang berkaitan dengan apa yang menjadi objek dari penelitian pada perpustakaan online fakultas dan pusat universitas trisakti.

Analisis Bahan Hukum

Data penelitian ini dilakukan analisa dengan cara kualitatif. Tujuannya karena data yang diperoleh dalam penelitian ini banyak ragam dan dilakukan secara mendalam dan tidak mudah dikualifikasikan.

Cara Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dengan logika deduktif, yakni penarikan dari suatu pernyataan yang sifatnya umum menuju kepada suatu pernyataan-pernyataan yang sifatnya khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip keadilan dalam pembentukan hukum dan praktek hukum, memperoleh kedudukan dalam dokumen-dokumen resmi tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disingkat HAM), ketentuan Pasal 23 Deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948, menentukan : a. setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dan pengangguran; b. setiap orang tanpa diskriminasi apa pun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama; c. setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapi manakala perlu dengan sarana perlindungan sosial lainnya. (Zaeni Asyhadie &, 2019, hal 44) Menurut teori hukum, hukum memainkan peranan yang penting dalam suatu masyarakat, dan bahkan mempunyai multifungsi untuk kebaikan masyarakat, demi mencapai keadilan, kepastian hukum, ketertiban, kemanfaatan

dan lain-lain tujuan hukum. (Munir Fuady, 2013, hal 102.) Hukum yang dimaksud di sini adalah hukum positif yang merupakan realisasi dari prinsip-prinsip keadilan. Menurut ajaran Imanuel *Kant* yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. *Karl Marx* mengemukakan bahwa pada prinsipnya dalam dan hukum yang lain, hanyalah merupakan perwujudan dari perjuangan kelas dalam masyarakat, atau alat/alasan pemerintah yang dipakai oleh manusia/masyarakat yang kuat/tinggi kedudukan/statusnya untuk menindas masyarakat/manusia yang lemah. (Ibid h. 5.)

Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya. Dengan terjalinnya hubungan kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perburuhan. (Siti Hajati Hoesin, 2014, hal 54.) Teori lain yang berbicara tentang keadilan adalah teori *John Rawls*, menyatakan adalah tidak adil mengorbankan hak dari satu atau beberapa orang hanya demi keuntungan ekonomis yang lebih besar bagi masyarakat secara keseluruhan. Pertimbangan ekonomis tidak boleh bertentangan dengan prinsip kebebasan dan hak yang sama bagi semua orang. Dengan kata lain, keputusan sosial yang mempunyai akibat bagi semua anggota masyarakat harus dibuat atas dasar hak daripada atas dasar manfaat. Hanya dengan itu keadilan sebagai *fairness* dinikmati semua orang. (Andre Ata Ujan, 1999, hal 18, 2016, hal 24.) *John Rawls* mencoba menawarkan suatu bentuk penyelesaian yang terkait problematika keadilan dengan membangun teori keadilan berbasis kontrak. Menurutnya suatu teori keadilan yang memadai harus dibentuk dengan pendekatan kontrak, dimana asas-asas keadilan yang dipilih bersama benar-benar merupakan hasil kesepakatan bersama dari semua *person* yang bebas, rasional dan sederajat. Hanya melalui pendekatan kontrak sebuah teori keadilan mampu menjamin pelaksanaan hak dan sekaligus mendistribusikan kewajiban secara adil bagi semua orang. (Ibid h. 2.) Teori tersebut apabila dikaitkan dengan pelaksanaan pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa : (Indonesia, n.d.) "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."

Masa tenggang ini menjadi persoalan tersendiri dalam hubungan kerja dengan PKWT. Pengusaha tidak merasa keberatan dengan aturan masa tenggang 30 hari sebagaimana dimaksud dalam pasal di atas. Namun keberatan justru berasal dari para pekerja. Sebab pekerja tidak mau selama 1 (satu) bulan berdiam diri di rumah dan tidak mendapat penghasilan. Sementara jika hubungan kerja dilanjutkan tanpa tenggang waktu maka akan memiliki akibat hukum yang besar bagi pengusaha, yakni beralihnya status pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu. Apapun kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha akan dipandang batal demi hukum karena ketentuan Undang-Undang sudah mensyaratkan ketentuan tentang masa tenggang waktu. Dalam praktik banyak perusahaan yang menerapkan PKWT hanya mendasarkan diri pada kesementaraan "jangka waktu" meski sifat pekerjaannya tetap.

Di dalam hukum perburuhan jenis kontrak seperti ini seringkali dibatasi, yakni untuk mendorong penggunaan kontrak dengan waktu tertentu. Kontrak kerja waktu tidak tertentu kiranya dalam jangka Panjang memberikan jaminan perlindungan yang jauh lebih baik bagi pekerja/buruh. Pembatasan demikian dapat berbentuk pembatasan alasan untuk mana perjanjian untuk waktu tertentu dapat dibuat, jangka waktu yang diperkenankan bagi kontrak seperti ini ataupun jumlah perjanjian untuk waktu tertentu yang dibuat berturut-turut yang dapat ditutup. Hukum perburuhan di Indonesia menggunakan ketiga macam pembatasan di atas. (Guus Herma van Voss, 2012, hal 17-18)

Di negara maju pekerja/buruh lebih cenderung untuk menjalin hubungan kerja dengan sistem kerja waktu tertentu bahkan *outsourcing*. Karena mereka tetap memiliki peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan lagi dari pekerjaan sebelumnya dengan tanpa terikat menjadi pekerja tetap yang berakhir pada masa pensiun. Perusahaan lain bisa jadi akan memberikan upah lebih besar dan lebih menghargai pengalaman kerja yang telah mereka miliki. Atau apabila mereka telah memiliki cukup modal untuk berwirausaha, mereka tidak harus menunggu dalam waktu yang lama untuk fokus pada usaha yang akan dirintisnya dengan hanya menunggu waktu berakhirnya masa kerja waktu tertentu. (Ikhwan Fahrojih, 2016, hal. 59)

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan. *Outsourcing* awalnya merupakan istilah dalam dunia bisnis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja suatu perusahaan dengan mendatangkan dari luar perusahaan. *Outsourcing* merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru, di bidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. (Lalu Husni, 2014, hal 168.)

UUK mengatur dan melegalkan *outsourcing*. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan untuk di*outsourc*e adalah pekerjaan yang:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada dasarnya, pekerjaan yang bisa di*outsourc*e adalah pekerjaan penunjang (*non core*) dan bukan pekerjaan utama (*core*). Tata cara penentuan kegiatan yang akan di*outsourc*e diatur dalam Keputusan Menakertrans RI Nomor 220/MEN/X/2004 sebagai berikut:

1. Pasal 6 Ayat (2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.
2. Pasal 6 Ayat (3) berdasarkan allur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
3. Dengan lahirnya Permenaker No. 19 tahun 2012, maka mencabut Kepmen No. 220/MEN/X/2004. Sehingga penentuan alur dan kegiatan penunjang diserahkan pada asosiasi. Walaupun dalam peraturan pelaksanaannya perusahaan yang membuat alur dan menentukan kegiatan penunjang, lalu diserahkan kepada asosiasi untuk dibahas dan ditetapkan. Ketentuan Lengkap Permenaker No. 19 tahun 2012 dan SE.04/MEN/VIII/2013 ada dalam lampiran.

Untuk menentukan suatu kegiatan apakah termasuk kegiatan pokok atau kegiatan penunjang biasanya dilakukan dengan cara melihat dari akibat keberadaan dari kegiatan tersebut. Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan baik, maka kegiatan tersebut adalah bukan kegiatan pokok (*non core*). Akan tetapi bila tanpa kegiatan yang dimaksud, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu atau tidak berjalan dengan baik maka kegiatan tersebut termasuk kegiatan pokok (*core*). (Iftida Yasar, 2013, hal. 28.)

Selain itu, perusahaan pemborong pekerjaan harus berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Jika persyaratan di atas tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Syarat lain yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja harus sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
2. Hubungan kerja dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
3. Pasal 59 menyebutkan 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 sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Beberapa prinsip perjanjian kerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan, antara lain : (Abdul Khakim, 2020, hal 111)

1. Harus dibuat secara tertulis dalam Bahasa Indonesia dan huruf Latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran, yang berlaku Bahasa Indonesia.
2. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
3. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
4. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
5. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. (Yang dimaksud jenis pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, n.d.) (Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang, n.d.) (tetapi bergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuh, n.d.) (Ibid [J. P., n.d.)
6. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. (Ibid., n.d.)
7. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama (PKB), dan peraturan perundang-undangan.

Apabila prinsip PKWT tersebut dilanggar :

1. Terhadap angka 1-6, maka demi hukum PKWT berubah menjadi PKWTT.
2. Terhadap angka 7, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama, dan peraturan perundang-undangan.

Suatu masa percobaan (*a probationary period*) dalam hukum perburuhan galibnya adalah suatu jangka waktu, disepakati dalam perjanjian kerja, dalam waktu mana baik pekerja/buruh maupun majikan/pengusaha memiliki waktu untuk memeriksa serta mengevaluasi kerja sama di antara mereka dan memutuskan kontrak kerja dengan sangat mudah. Karena buruh dalam waktu percobaan demikian kedudukan hukumnya sangat tidak pasti, maka hukum perburuhan mengatur dalam kondisi apa klausul masa percobaan dapat dicakupkan/dicantumkan ke dalam perjanjian kerja. Terjemahan ke dalam Bahasa Inggris dari peraturan perundang-undangan Indonesia berbicara tentang *probation period* (UUK) atau *trial period* (KUHPerdata). Kiranya keduanya dapat digunakan bergantian karena memiliki sama arti (sinonim). Kendati demikian pengaturan masa percobaan di keduanya sedikit berbeda satu sama lain. (Guus Herma van Voos)

Ketentuan Pasal 60 UUK menetapkan syarat-syarat bagi pemberlakuan masa percobaan;

1. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama tiga (3) bulan.
2. Pada masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Perusahaan penyedia pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
2. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
3. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
4. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang bersifat konsensual, artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya kata sepakat antara pekerja dan pengusaha mengenai pekerjaan dan upah. Perjanjian kerja tidak harus dibuat secara tertulis, namun pada beberapa hal tertentu disyaratkan perjanjian kerja untuk dibuat tertulis, seperti dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. (Siti Hajati Hoesin A. U.) Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. (Lalu Husni O. h.)

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan, baik syarat materiil maupun syarat formil (periksa pembahasan Syarat Sahnya Perjanjian Kerja). Dalam UU 13/2003 syarat materiil diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57.

Seperti dalam Pasal 58 ayat (1) UU 13/2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan kerja. Jadi, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja, maka masa percobaan kerja dalam PKWT tersebut batal demi hukum. Akibat hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sedangkan secara formil pembuatan PKWT harus memuat sekurang-kurangnya [Pasal 54 ayat (1) UU 13/2003]. Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jika ternyata kualitas isinya lebih rendah, syarat-syarat kerja yang berlaku adalah yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Segala hal dan/atau biaya yang timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggung jawab pengusaha (Pasal 53 UU 13/2003). (Op Cit. Abdul Khakim)

Dalam praktik sering terjadi penyimpangan atas hal ini. Dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Guna mengantisipasi masalah ini, Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 menetapkan kategori pekerjaan untuk PKWT. Dengan demikian, secara hukum hanya jenis dan sifat pekerjaan seperti itu yang dipergunakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Oleh karenanya, PKWT tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana praktik-praktik pelanggaran hukum yang dilakukan oleh sebagian pengusaha selama ini.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah mengatur tentang waktu kerja bagi pekerja. Adapun ketentuan waktu kerja sebagaimana telah diatur dalam pasal 77 adalah

sebagai berikut: (Indonesia, n.d.)

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pada pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah tegasdiperintahkan sebagai berikut:

1. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh.
2. Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4(empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang bermaksud memperkerjakan pekerja melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan tersebut harus mendapat persetujuan dari pekerja. Pengusaha juga memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya, bagi pekerja yang sudah bekerja selama 6 (enam) hari kerja dan 2 (dua) hari untuk pekerja yang bekerja selama 5 (lima) hari kerja. disamping itu pekerja juga wajib memberikan kepada pekerja berupa hak cuti tahunan selama sekurang-kurangnya 12 hari kerja bagi pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut. (Op Cit. I Nyoman Budiarta)

Pengaturan tentang pengaturan waktu bekerja dan hak istirahat ini apabila dikaji dari teori *Immanuel Kant* tentang pandangan-pandangan individu sebagai makhluk yang otonom adalah sangat tepat. Di dalam ajarannya tentang etika dan imperatif kategoris dalam bukunya *Grundlegung*, mengatakan bahwa pada hakekatnya manusia adalah merdeka dan sederajat sejak dilahirkan. (Bernard L. tanya Yoan Simanjuntak dan Markus Y. Hage, 2013, hal 77.) Oleh karena itu manusia dalam hal ini adalah pekerja PKWT tidak boleh diperlakukan sewenang-wenang. Dalam konteks inilah penelitian ini mendapatkan urgensinya yaitu untuk menganalisis dan memberikan pembahasan praktik PKWT di lingkungan perusahaan sektor tekstil sandang dan kulit di Kabupaten Tangerang.

Pada dasarnya perlindungan hukum terhadap hak pekerja mendapatkan waktu istirahat dalam bekerja adalah untuk memberikan perlindungan agar pengusaha tidak melakukan eksploitasi terhadap tenaga kerja secara terus menerus tanpa henti, yang berdampak pada kesehatan pekerja. Prof. Phillipus M. Hadjon mengemukakan dengan membedakan dua macam perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu: perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*). Dengan demikian, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum yang preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersikap hati-hati dalam mengambil keputusan. (Philipus M. Hadjon, 2007, hal 1.)

Perlindungan hukum pekerja/buruh termasuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dapat dilihat secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Sedangkan perlindungan hukum represif, yaitu hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan. (Op. Cit)

Perlindungan hukum pekerja secara represif dapat meliputi: perlindungan dalam

perselisihan hubungan industrial dan perlindungan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (perusahaan) termasuk pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja (sebagai perusahaan penerima pekerjaan) dan perusahaan pemberi pekerjaan dalam hukum kmetenagakerjaan merupakan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama atau peraturan perundang-undangan.

Hal yang paling berat yang ditanggung pekerja terlebih lagi pekerja *outsourcing* adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. PHK dikatakan massal jika dilakukan kepada 10 (sepuluh) pekerja atau lebih di satu perusahaan dalam satu bulan atau terjadi serentetan PHK yang dapat menggambarkan suatu itikad pengusaha untuk mengadakan PHK secara besar-besaran. Hal ini pada umumnya terjadi karena situasi ekonomi yang tidak menentu “memaksa” pengusaha melakukan PHK. Mencermati pengertian PHK tersebut diatas maka dapat dipastikan bahwa keadaan itu tidak dikehendaki oleh Sebagian besar pekerja dan sekaligus juga mengkhawatirkan kelangsungan status hubungan kerja berkenaan dengan posisi pekerja yang ada di pihak yang lebih lemah, dibandingkan dengan posisi pengusaha dalam hubungan kerja. oleh karena itu perlindungan hukum secara represif terhadap pekerja termasuk pekerja *outsourcing* ketika terjadi PHK perlu mendapat perhatian yang serius agar pekerja menjadi lebih nyaman dan terjamin kepastian hukumnya dalam mendapatkan hak-hak yang melekat berkenaan dengan PHK. (Ibid h. 1.)

Dalam Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa (Indonesia, n.d.) : “(1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja Bersama.
8. Pekerja/buruh mengadakan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;

Penegakan hukum sebagai suatu proses, pada hakikatnya merupakan penerapan diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak secara ketat diatur oleh kaidah hukum, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi. Dapat dikatakan, bahwa penegakan hukum bukanlah semata-mata berarti pelaksanaan perundang-undangan, walaupun di dalam kenyataan di Indonesia kecenderungannya adalah demikian. Masalah pokok penegakan hukum terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mempunyai arti netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isinya. Faktor-

faktor tersebut adalah sebagai berikut : (Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, 2016, hal 7-8.)

1. Faktor hukumnya sendiri, yang di dalam tulisan ini akan dibatasi undang-undang saja;
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum;
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum;
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau ditetapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni lingkungan sebagai hasil karya, cipta, dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup;

Kelima faktor tersebut saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolok ukur daripada efektivitas penegakan hukum.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa transparansi PKWT yang lebih berkeadilan secara normatif telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan terakhir melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam perspektif teori hukum seperti yang diintrodusir oleh Imanuel Kant dan Karl Marx, ketentuan normatif dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. PP Nomor 35 Tahun 2021 merupakan realisasi dari prinsip-prinsip transparansi dan keadilan, karena pada dasarnya keadilan bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya transparansi PKWT yang lebih berkeadilan bagi pekerja/buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, cet ke-5 edisi revisi, 2020.
- Adrian Sutedi. Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Aloysius Uwiyono dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Andre Ata Ujan, Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls), (Yogyakarta: Kanisius, 1999), *Revised Edition*, hal. 18, dalam I Nyoman Putu Budiarta, Dr, SH., MH., Hukum *Outsourcing* (Konsep Alih Daya), Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum, Malang : Setara Press, 2016.
- Bernard L.Tanya, Yoan Simanjuntak dan Markus Y. Hage, Teori Hukum, Yogyakarta: Genta Publishing, 2013.
- Budi Santoso, Hukum ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Bersama. Teori, Cara Pembuatan dan Kasus, UB Press, Malang, tahun 2012.
- Guus Heerma van Voss, Kesepakatan Perjanjian Kerja, Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Jakarta: Universitas Indonesia, 2012.
- H. Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- I Nyoman Putu Budiarta, Hukum *Outsourcing* (Konsep Alih Daya), Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum, Malang: Setara Press, 2016.
- Iftida Yasar, Apakah Benar *Outsourcing* Bisa Dihapus, Yogyakarta : Pohon Cahaya, 2013.
- Ikhwan Fahrojih, Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Jakarta: Setara Press, 2016.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Munir Fuady, Teori-Teori Besar (*Grand Theory*) Dalam Hukum, Jakarta:Prenada Media Group, 2013.
- Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Diterbitkan Kembali oleh: Peradaban cetakan pertama, 2007.
- Sabian Utsman, Metode Penelitian Hukum Progresif, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2014.
- Soerjono Soekanto, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta: Rajawali

- Press; 2014.
- Soerjono Soekanto, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.
- Siti Hajati Hoesin, Aloysius Uwiyono, dkk, Asas-Asas Hukum Perburuhan, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia, Jakarta: Prenada Media Group, 2019.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Andari Yurikosari, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Bekerja dengan Bentuk Hubungan Hukum Yang Lain Di Luar Hubungan Kerja Pada Anggota SPSI Bekasi berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dan Perda Bekasi Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Hukum Pidana dan Pembangunan Hukum, volume 2, tahun 2020, hal 40, tersedia di : <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/hpph/article/view/7701> , diunduh tanggal 2 Februari 2022.
- Apri Amalia Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati, Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian, *USU Law Journal*, Vol. 5. No.1 (Januari 2017).