

ANALISIS YURIDIS PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU KEPADA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN

**Bambang Fitrianto¹, Freddy Marolop Siagian², Herlina Novica Saragih³, Ronal
Togatorop⁴**

[¹bambangfitrianto@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:bambangfitrianto@dosen.pancabudi.ac.id), [²freddy.asa1979@gmail.com](mailto:freddy.asa1979@gmail.com),
[³herlinasaragih98@gmail.com](mailto:herlinasaragih98@gmail.com), [⁴togatorop1976@gmail.com](mailto:togatorop1976@gmail.com)

Universitas Panca Budi Medan

ABSTRAK

KUH Perdata, Undang Undang No.6 tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 yang mengatur tentang hubungan ketenagakerjaan di Indonesia. Adapun dasar hubungan kerja adalah kontrak kerja. Kontrak kerja terdiri dari kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau permanen. Masih banyak pelaku usaha mempekerjakan karyawan tanpa ada ikatan kontrak maupun perjanjian yang sebagaimana di amanatkan dalam UU No.13 tahun 2003 atau Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021. Dengan ini kami mencoba menelusuri masalah terkait melalui proses analisis kebijakan dan penelitian. Adapun penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh perjanjian kerja waktu tertentu kepada karyawan dan perusahaan. Dalam penelitian ini juga bertujuan menyelidiki sejauh mana peran pemerintah dalam mengawasi pelaksanaan PKWT di dalam praktek hubungan kerja antara pelaku usaha dan pekerja dalam hubungan Industrial. Sehingga dapat diketahui Tingkat kepatuhan pelaku usaha /badan usaha dalam membuat perikatan / perjanjian kerja dengan karyawan dalam hubungan industrial. Metode penelitian hukum yang digunakan adalah metode penelitian hukum normative yang menggunakan pendekatan perundangan undangan (the statute approach) dan pendekatan konseptual approach. Perjanjian merupakan peristiwa Dimana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain untuk melaksanakan suatu hal. Sehingga timbulah suatu peristiwa berupa hubungan hukum antara kedua belah pihak (R.Subekti, 2012). Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha/pelaku usaha dan pekerja/ buruh. Sebagaiman di atur pada pasal 2 Peraturan Perusahaan No.35 tahun 2021.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Hubungan Kerja / Hubungan Industrial dan Peraturan Ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

Indonesia menduduki peringkat keempat negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia dengan 283.487.931 penduduk. Dari jumlah ini di perkirakan ada satu bayi setiap 7 detik yang di akumulasikan menjadi 12,234 bayi lahir setiap harinya (detik.com, 2024). Jumlah tenaga kerja di Indonesia berkisar 144.640.000 yang tersebar di tiap tiap sektor usaha/bisnis dan lain lain dan naik 3.43% secara tahunan (Data Indonesia.id, 2024). Hal ini menggambarkan bahwa angka pekerja di Indonesia cukup besar dan tidak dipungkiri bahwa masih banyak tenaga kerja yang sudah bekerja namun tidak memiliki ikatan kontrak/perjanjian sebagai wujud adanya hubungan kerja antara perusahaan dengan Pekerja.

Dalam kamus Bahasa Indonesia bahwa perjanjian itu adalah persetujuan tertulis atau dengan lisan yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing masing bersepakat akan mematuhi atau mentaati apa yang tertuang dalam persetujuan itu. Menurut pasal 1313 KUH Perdata bahwa persetujuan merupakan suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengingatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Menurut Prof. Purwahid Patrik yang menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan yang terjadi sesuai dengan

formalitas formalitas dari peraturan yang ada tergantung dari persesuaian kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditunjuk untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan masing-masing pihak secara timbal balik. Pendapat lain juga disampaikan oleh R. Subekti yaitu bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji kepada orang lain. Dari pengertian-pengertian di atas dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang tercantum dalam kontrak, yaitu:

1. Adanya hubungan hukum. Hubungan hukum merupakan hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum yaitu timbulnya hak dan kewajiban.
2. Adanya subjek hukum. Subjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban. Subyek dalam hukum perjanjian termasuk subyek hukum yang diatur dalam KUH Perdata, Sebagaimana diketahui bahwa Hukum Perdata mengkualifikasikan subjek hukum terdiri dari dua bagian yaitu manusia dan badan hukum. Sehingga yang membentuk perjanjian menurut Hukum Perdata bukan hanya manusia secara individual ataupun kolektif, tetapi juga badan hukum atau *rechtsperson*, misalnya Yayasan, Koperasi dan Perseroan Terbatas.
3. Adanya prestasi. Prestasi menurut Pasal 1234 KUH Perdata terdiri atas untuk memberi sesuatu, untuk berbuat sesuatu, dan untuk tidak berbuat sesuatu. Dalam pasal 1321 KUH Perdata menyatakan apabila didalam perjanjian terdapat kekhilafan atau penipuan maka berarti di dalam perjanjian itu terjadi cacat kehendak dan karena itu perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Undang-undang no 13 tahun 2003 mengartikan tenaga kerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Ketentuan pasal 1 angka 2 UU No.13 tahun 2003). Ketentuan hukum perburuan yang berlaku terhadap hubungan yang berasal dari adanya suatu perjanjian yang melibatkan kedua belah pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil perjanjian yang sudah di sepakati. Dengan adanya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja dan selanjutnya berlaku ketentuan hukum ketenagakerjaan yang mencakup mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja.

Melihat pentingnya perjanjian kerja waktu tertentu bagi karyawan perusahaan maka pengawasan terhadap kepatuhan pelaku usaha dalam menbuatkan perikatan atau perjanjiannya dengan pekerja/buruh. Sebaliknya pemahanan buruh / pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan yang mengatur terkait perjanjian kerja sangat diperlukan untuk memastikan pekerja menjadi bagian dari perusahaan dan juga pekerja memahami akan hak dan kewajibannya saatnya menjalankan fungsinya sebagai pekerja. Jadi kontrak kerja (PKWT) tidak hanya sebagai dasar hubungan yang mengikatkan perusahaan dengan pekerja namun sebagai gambaran kepada pekerja dalam melakukan fungsinya sebagai pekerja di lingkungan perusahaan.

Tinjauan Literatur

Pengertian Hukum Ketenagakerjaan dan Perjanjian Kerja.

Bekerja adalah bagian hidup manusia selain sebagai makhluk sosial yang hidup berinteraksi dengan sesamamannya. Untuk mempertahankan ke-langsungan hidupnya manusia harus bekerja dengan baik. Sesuai dengan maknanya bekerja dapat dibagi atas dua hal yaitu:

1. Bekerja untuk kepentingan pribadi dimana dilakukan dengan sendiri atau dengan anggota keluarganya seperti anak, suami, istri, kemenakan dan lain-lain. Kerja yang

demikian tidak diatur oleh hukum perburuhan/ketenagakerjaan karena tidak ada hubungan kerja antara majikan dan tenaga, juga tidak ada unsur pemberian upah.

2. Bekerja dalam arti adanya hubungan kerja. Tenaga kerja memperoleh dari pemberi kerja atas hasil kerja yang dilakukan atau sejumlah upah yang sudah di sepakati. tenaga kerja yang memiliki hubungan kerja disebut juga dengan pekerja. Undang – undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

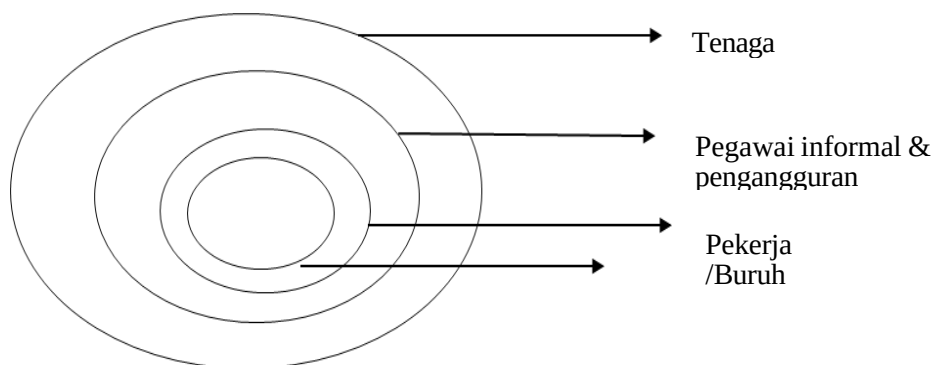
METODOLOGI

Menurut Molenaar bahwa hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja. Sedangkan menurut Soetikno bahwa hukum perburuhan/ ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah / pimpinan orang lain dan mengenai keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja tersebut (H.Zaeni Asyhadie, S.H., M.Hum, 2019).

Beberapa peraturan perundang undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber Hukum Ketenagakerjaan yaitu:

1. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
2. Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889)
3. Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan
5. Undang Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Sebagai ilustrasi untuk memahami terkait Hukum Ketenagakerjaan dapat di lihat pada gbr. 1



Gambar 1 Batasan Istilah tenaga kerja, pegawai informal & pengangguran, pekerja /buruh dan pegawai/staf.

Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur segala aspek yang berhubungan dengan ketenagakerjaan baik termasuk pada yang mengatur hak dan kewajibannya. Hukum Ketenagakerjaan / perburuhan mengandung tiga unsur yaitu

adanya peraturan, bekerja pada orang lain dan ada upah. Pekerja /buruh dapat di indikasikan apabila ada Perintah, waktu dan upah. Hubungan kerja pada prinsipnya dapat terjadi setelah ada kesepakatan yang mengikat pada perjanjian kerja. Namun kadang tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaan kepada pemberi kerja tanpa dituangkan dalam sebuah kesepakatan/perjanjian kerja. Ini bisa terjadi karena beberapa hal, bisa disebabkan sifat pekerjaannya sementara, sifat pekerjaannya mendadak dan bisa karena ribet dalam pembuatannya atau kurang memahami akan tujuan/manfaat daripada kesepakatan/perjanjian.

Melihat sisi praktisnya dimana akibat dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja lahirnya perjanjian kerja, sebagai bukti pengikat adanya hubungan kerja dan sebagai landasan aturan kedua belah pihak yang harus disepakati bersama. Perjanjian yang dibuat tidak boleh menyalahi aturan normative sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan maupun peraturan perundangan undangan dan peraturan pemerintah yang berlaku. Jadi hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja (Jurnal Selat, 2016). Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana disebutkan pasal 1 ayat 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Menurut Imam Soepomo bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014). Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tepatnya pasal 1 ayat 10 disampaikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertu yang disingkat dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan atas dasar jangka waktu tertentu, selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian ini tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT berdasarkan jangka waktu yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hukum Ketenakerjaan Dan Kebijakan Pemerintah Dalam Mengatur Hubungan Yang Mengikat Antara Pelaku Usaha /Pengusaha Dengan Pekerja /Buruh.

Melihat pada kompleknya aktivitas bisnis, perilaku usaha dan scope kerja/ beban tanggung jawab yang diberikan si pengusaha maupun pelaku usaha tidak dipungkiri akan semakin besar resiko kerja yang dihadapi oleh si pekerja/ buruh baik dari resiko keselamatan dan biaya dan lain lain. Sehingga di butuhkan sebuah jaminan hubungan yang baik dan kondusif. Sinergi antara pengusaha, pekerja, supplier/ vendor, pemerintah dan stakeholder lainnya dalam membangun hubungan yang baik sangat di perlukan. Dituntut peran para stakeholder tersebut dalam menganalisa maupun mengkaji setiap aspek hubungan guna meningkat produktivitas pekerja dan provitable perusahaan yang berkesinambungan. Dalam hal ini diperlukan sebuah mekanisme yang benar benar teruji dan dapat dijadikan panduan dalam menjalankan bisnis maupun usaha. Selain peranan pelaku usaha dan pekerja, peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam mengawasi hubungan pengusaha dan pekerja /buruh melalui kebijakan dan peraturan pemerintah.

Pemerintah harus dapat memastikan melalui pengawasan pelaksanaan kebijakan terhadap hubungan pengusaha dan pekerja sehingga situasi investasi dan kegiatan usaha dapat berjalan kondusif dan aman dalam menjalankan sebuah organisasi maupun perusahaan.

Untuk menjaga hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja pemerintah akan senantiasa membangun kebijakan yang lebih fokus pada strategy yang dapat mengikathubungan pengusaha dan pekerja melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja dapat dibedakan menjadi 2(dua) bagian yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Sebagaimana sudah disampaikan pada tinjauan literature diatas bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan. Sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Peran pemerintah dalam hal ini sangat sangat di perlukan dimana pemerintah dapat memastikan bahwa pengusaha dan pekerja sudah memiliki kontrak kerja dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai tanda adanya hubungan kerja dan kedua belah pihak. Hal ini bertujuan supaya dalam proses bisnis usaha bagi pelaku usaha dan proses kerja bagi buruh/pekerja sudah tercatat dan di pahami masing- masing pihak. Kedua belah pihak juga memahami hak dan kewajiban masing masing dalam melakukan fungsi mereka dalam hubungan kerja. Dengan adanya perjanjian ini juga dapat memastikan hubungan kedua belah pihak terbangun dengan baik dan kondusif. Pada perjanjian tersebut juga memastikan mereka memiliki keterikatan yang dapat dipertanggung jawabkan secara hukum atau aturan ketenaga kerjaan yang berlaku.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak juga dapat memastikan waktu dan kesepakatan mereka sebagaimana ditentukan nantinya pada klausul perjanjian.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) paling sedikit memuat beberapa hal yang harus dituangkan pada sebuah kesepakatan /perjanjian yaitu sebagai berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besaran dan cara pembayaran Upah.
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan / atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- h. Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat dan;
- i. Tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Hal ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 13. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (hari) kerja sejak penandatangan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam hal pencatatan secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis ke Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 hari kerja sejak penandatanganan PKWT. (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 14).

Demikian juga pemberian kompensasi kepada pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mana dibayarkan pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dituangkan pada klausul perjanjian. Adapun uang kompensasi sebagaimana dimaksud akan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (bulan) secara terus menerus. Ketika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir atau selesai. Pemberian kompensasi ini tidak berlaku bagi pekerja asing /tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jadi pembayaran uang kompensasi hanya berlaku bagi pekerja Indonesia ((Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 15).

Adapun besaran uang kompensasi yang dibayarkan adalah sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 12 bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan dihitung secara proporsional dengan perhitungan : $\text{Masa Kerja} / 12 \text{ (dua belas)} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$;
- c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: $\text{Masa Kerja} / 12 \text{ (dua belas)} \times 1 \text{ (satu) bulan Upah}$.
- d. Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan pembayaran uang kompensasi terdiri dari Upah Pokok dan Tunjangan Tetap. Apabila upah di perusahaan tidak menggunakan komponen upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan pembayaran upah uang kompensasi yaitu upah tanpa tunjangan.
- e. Dalam hal upah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan selesainya suatu pekerjaan lebih cepat penyelesaiannya dari lamanya waktu yang diperjanjikan dalam PKWT maka uang kompensasi dihitung sampai dengan saat selesainya pekerjaan. Besar uang kompensasi untuk pekerja/buruh pada usaha mikro dan usaha kecil diberikan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh.

Dalam hal salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pengusaha wajib memberikan uang kompensasi sebagaimana yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja buruh (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 17). Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, dengan meliputi 7 (tujuh) jam, 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari seminggu atau 8 (delapan), 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari jam seminggu (Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam pasal 21).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga memuat dalam perjanjian terkait kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan keikutsertaan pekerjaanya dalam pelayanan BPJS

Tenaga Kerja dan PBJS Kesehatan sebagaimana diamanahkan oleh Peraturan pemerintah yang berlaku dan hal hal lain yang diatur pada perjanjian kerja yang disepakatai kedua belah pihak. Dengan uraian beberapa hal diatas maka setiap pengusaha yang mempekerjakan buruh wajib dibuatkan kesepakatan/ perjanjian. Untuk memastikan hak hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat diketahui melalui perjanjian yang sudah ditanda tangani kedua belah pihak. Pengusaha memiliki dasar hukum dalam memberikan perintah kerja kepada sipekerja dan memberikan aturan kerja yang bias dipertanggungjawabkan secara hukum. Demikian juga dengan pekerja/buruh dapat mengetahui hak dan kewajibannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini juga dapat menjadi bukti hukum ketika ada perselisihan antar kedua belah pihak.

Kerugian Apa Yang Dihadapi Oleh Pengusaha Dan Pekerja Ketika Perusahaan Mempekerjakan Pekerja Tanpa Ada Ikatan Kontrak Atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dibuat Secara Tertulis.

Masih ada sebagian pengusaha dan pekerja belum memahami dan menyadari akan pentingnya sebuah kesepakatan dan perjanjian dalam sebuah hubungan kerja. Kerap sekali terjadi permasalahan di dalam hukum ketenagakerjaan disebabkan tidak adanya kesepakatan diawal oleh kedua belah pihak sebelum di lakukan perintah kerja atau aktivitas kerja. Sangat penting bagi pengusaha untuk melakukan kontrak kerja secara tertulis. Alasan utama mengapa kontrak kerja dilakukan secara tertulis karena hal ini begitu penting bagi karyawan dan perusahaan, kontrak kerja merupakan bukti yang otentik bagi kedua belah pihak. Karena jika hanya melakukan kesepakatan melalui lisan tidak akan menimbulkan bukti otentik yang memiliki kekuatan hukum. Bukti otentik tersebut dapat membuktikan bahwa pihak karyawan dan pihak perusahaan sebagai pemberi kerja telah melakukan kesepakatan antara kedua belah pihak. Dengan begitu, kedua belah pihak siap menjalankan segala sesuatunya sesuai hak dan kewajibannya masing-masing.

Berikut risiko-risiko dari mempekerjakan karyawan tanpa kontrak kerja tertulis:

- Status Pekerjaan Jadi Tidak Jelas

Mempekerjakan karyawan secara lisan bisa saja dilakukan oleh Anda sebagai pengusaha. Namun hal yang dapat digaris bawahi dari hubungan kerja tersebut adalah tidak adanya kejelasan antara keduanya. Tidak ada dokumen yang mampu menegaskan bahwa apabila karyawan tersebut benar bekerja untuk perusahaan Anda.

- Ketidapahaman Karyawan Mengenai Deskripsi Pekerjaan

Dalam pasal 57 UU Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa kontrak kerja harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Di dalamnya pun setidaknya harus menjelaskan beberapa poin-poin penting. Salah satunya, jabatan atau jenis pekerjaan. Dengan tidak adanya kontrak kerja tertulis, maka berpotensi membuat karyawan tidak paham secara detail mengenai tugas-tugasnya. Hal ini bisa menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak baik.

- Masa Kerja Tidak Diatur

Kontrak kerja yang ditujukan untuk karyawan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Jika melalui PKWT, maka kontrak kerja harus ditentukan jangka waktu atau selesainya waktu pekerjaan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Dengan kontrak kerja yang tidak dibuat secara tertulis, maka masa kerja dari karyawan tersebut tidak dapat diketahui secara pasti, karena hal ini tidak diatur dalam kontrak.

- **Status PKWT Dapat Berubah Menjadi PKWTT**

Mempekerjakan karyawan dengan status PKWT harus dibuatkan kontrak kerja secara tertulis. Apabila karyawan dipekerjakan dengan status PKWT, tetapi tidak diperjanjikan dengan kontrak tertulis, maka statusnya dapat berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut diatur pada Pasal 57 Ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Sehingga karyawan yang awalnya hanya bekerja untuk jangka waktu tertentu dapat berubah menjadi karyawan tetap yang jangka waktu kerjanya tidak tertentu. Hal ini dapat merugikan kepada sipengusaha atau peaku usaha dimana akan menambah anggaran kepada karyawan karena pengelolaan kesepatakan / perjanjian kedua belah pihak tidak rapi atau tidak memenuhi aturan normative yang berlaku.

- **Kebingungan Dalam Penyelesaian Perselisihan**

Kemungkinan terjadinya sengketa atau beda pendapat ketika perjanjian kerja tidak dilakukan, mempekerjakan karyawan tidak bisa dihindari. Walaupun itu belum mungkin terjadi, tentu lebih baik diantisipasi dengan klausula resolusi perselisihan. Isi tersebut dapat dimuat di kontrak kerja tertulis. Namun, jika tidak adanya kontrak kerja yang tertulis. Maka tidak ada yang bisa membuktikan penyelesaian perselisihan seperti apa yang bisa ditempuh oleh kedua belah pihak. Sehingga hal ini akan menimbulkan kebingungan antara perusahaan dan karyawan dalam menyelesaikan perselisihannya.

- **Pembuktian Kurang Sempurna**

Dalam setiap proses perselihan baik Mediasi dan Penyelesaian Hubungan Industrial bukti bukti sangat diperlukan. Pembuktian yang tidak kuat akan merugikan kedua belah pihak dan memperlambat penyelesaian permasalahan hubungan industrial. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan hukumnya sah. Namun akan sulit ketika diperlukannya pembuktian dalam penyelesaian sengketa. Jika ada kontrak kerja secara tertulis, maka perjanjian bisa dilihat sekaligus dapat menjadi acuan apabila ada perbedaan pendapat. Kedua belah pihak antara pengusaha dan karyawan bisa saling memantau poin-poin perjanjian yang telah dipenuhi atau tidak.

Resiko kerja tanpa perjanjian kerja adalah sebuah permasalahan yang seringkali diabaikan oleh banyak karyawan dan pengusaha. Perjanjian kerja adalah landasan hukum yang memberikan perlindungan dan pedoman bagi kedua belah pihak, yakni karyawan dan pengusaha. Namun, ketika seseorang bekerja tanpa perjanjian kerja yang jelas dan sah, berbagai resiko dapat muncul yang dapat berdampak negatif pada kedua pihak tersebut. Seperti karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dimana tidak ada yang mengikat jelas si karyawan memiliki hak- hak pengobatan dalam hal mencover sikaryawan ketika terjadi musibah/ atau kecelakaan kerja. Seharusnya perusahaan menanggung seluruh biaya pengobatan sipekerja melalui pemberian pelayanan manfaat kesehatan yang diberikan pihak ketiga dalam hal ini BPJS TK & Kesehatan. Ini salah satu contoh kasus yang bisa timbul ketika tidak ada ikatan perjanjian yang dapat menuangkan terkait hak dan kewajiban. Peran Perjanjian kerja/PKWT sangat perlu ketika ada sebuah permasalahan. Kedua belah pihak bisa mendudukan permasalahan dan lebih mudah mencari pemecahan masalahnya.

Langkah Langkah Yang Harus Di Lakukan Oleh Pemerintah Dalam Memastikan Setiap Pekerja Yang Bekerja Di Perusahaan Sudah Mendapatkan Perjanjian Kerja /PKWT Secara Tertulis.

Masih banyak pekerja yang mendapatkan kontrak secara lisan dari pengusaha dan ada beberapa juga tidak mendapatkan sama sekali perjanjian kerja sementara pekerja sudah melakukan aktivitas pekerjaan disebuah oraganisasi/perusahaan. Selain itu ada juga perusahaan mempekerjakan pekerja tanpa memperdulikan terkait hak dan kewajiban yang akan didapat oleh pekerja / buruh. Hal ini terjadi sebabkan beberapa baik dari aspek

pengusaha dan aspek pekerja/buruh. Terkadang masih ada pengusaha melakukan sebuah usaha atau mendirikan badan usaha namun tidak mengetahui terkait hukum ketenagakerjaan. Termasuk pada aturan terkait mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja. Pengusaha terkadang banyak terfokus pada operasi bisnisnya dan hal-hal yang lebih penting pada support usahanya untuk menjalankan perusahaannya. Pengusaha cenderung banyak terfokus pada potensi bisnis, volume penjualan, sumber material. Sementara masalah legalitas pekerja kurang diperhatikan. Mungkin masalah pekerja tidak seintens yang terjadi pada operasional namun ketika terjadi sebuah permasalahan bisa mengakibatkan masalah besar kepada perusahaan, bahkan sampai perusahaan dilarang melakukan operasional.

Peran Lembaga Kerja Sama Bipartit sangat diperlukan dalam membangun komunikasi di sebuah perusahaan, apalagi perusahaan yang sudah menengah ke atas sangat memerlukan peran fungsi dari LKS Bipartit. LKS Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Setiap Perusahaan yang memperkerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih Wajib membentuk LKS BIPARTI, sedangkan perusahaan yang memperkerjakan kurang dari 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh secara suka rela. Adapun fungsi LKS Bipartit adalah Sebagai forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dengan wakil serikat pekerja/ serikat buruh dan / atau wakil pekerja / buruh dalam rangka pengembangan hubungan industrial untuk kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan perkembangan perusahaan, termasuk kesejahteraan pekerja / buruh. Adapun tugas dari LKS Bipartit adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pertemuan secara periodik dan / atau sewaktu - waktu apabila diperlukan.
- b. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan aspirasi pekerja / buruh dalam rangka mencegah terjadinya permasalahan hubungan industrial di perusahaan.
- c. Menyampaikan saran, pertimbangan, dan pendapat kepada pengusaha, pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja / serikat buruh dalam rangka penetapan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan.

Pengurus LKS Bipartit melaporkan setiap kegiatan yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan secara berkala setiap 6 (enam) bulan sekali melaporkan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melaporkan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi sampai dengan ke instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan menteri melalui Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.32/MEN/XII/2008).

Namun pada praktisnya tidak begitu kuat LKS Bipartit melakukan fungsi pengawasan hubungan kerja terutama dalam pengawasan kebijakan hukum ketenagakerjaan, perundang-undangan, peraturan pemerintah maupun peraturan menteri. Karena LKS Bipartit sifatnya menjembatani, menyampaikan dan membantu menkomunikasikan aspirasi pekerja kepada manajemen dan sebaliknya. Jadi hanya sebatas saran tidak dapat memutuskan. Dengan situasi seperti ini dibutuhkan peran pemerintah sebagai regulator yaitu pembuat kebijakan, pengawas dan mengendalikan setiap kebijakan dan aturan yang dibuat untuk dijalankan oleh pelaku usaha dan pekerja /buruh. Fungsi pengawasan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah harusnya bisa mengomtimalkan kedua belah pihak dalam menjalankan aturan baik hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Adapun tugas Pemerintah sebagai Pengawas Ketenagakerjaan dan bagaimana kedudukan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan, yang dengan metode penelitian yuridis normative,

sebagai berikut:

1. Tugas dan Wewenang Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang masalah ketenagakerjaan, yaitu Transparasi Pengusaha dan Pekerja dan memangku kepentingan lainnya diinformasikan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban baik pengusaha maupun pekeja, serta apa yang mereka harapkan menurut undang-undang. Yaitu bahwa peran dari pada pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk melindungi buruh/tenaga kerja atas kesejahteraan, keselamatan kerja, kesehatan kerja, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.
2. Bahwa Kedudukan Pengawasan ketenagakerjaan terpadu adalah untuk menangani secara efisien tentang masalah ketenagakerjaan, mengawasi peran daripada unit kerja pengawasan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota apakah sudah melakukan pengawasan dalam unit kerja masing- masing (E-journal UNSRAT, 2013).

Pada Prinsipnya tugas dan kewajiban serta wewenang pegawai pengawas dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Spesialis seperti:

1. Pengawas Umum
 - a. Tugas dan kewajiban Pengawas Umum meliputi:
 - 1) Melaksanakan pemeriksaan pertama dan berkala diperusahaan atau tempat kerja;
 - 2) Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh dan yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
 - 4) Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
 - 5) Mencatat hasil pemeriksaan dan Buku Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha/pengurus.
 - b. Wewenang pegawai pengawas terdiri dari:
 - 1) Memasuki tempat kerja;
 - 2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja atau Serikat Pekerja/Pengurus Serikat Pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga.
 - 3) Menjaga dan membantu serta memerintahkan pengusaha/pengurus atau tenaga kerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
 - 4) Menyelidiki keadaan tenaga kerja dan yang belum jelas atau tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 - 5) Memberikan peringatan/teguran terhadap penyimpangan peraturan yang telah ditetapkan.
 - 6) Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan/tempat kerja atau yang dipanggil tidak memenuhi panggilan.
 - 7) Meminta pengusaha/pengurus seorang pengatur untuk mendampingi dalam melakukan pengawasan.
2. Pegawai Pengawas Spesialis
 - a. Tugas dan Kewajiban terdiri dari:
 - 1) Melakukan kontrol dan pemeriksaan di perusahaan atau tempat kerja;
 - 2) Memberikan bimbingan atau pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan;

- 3) Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajiban;
 - 4) Melaporkan semua kegiatan yang dengan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kebutuhan;
 - 5) Mencatat hasil pemeriksaan dalam Buku Akta Pengawasan Ketenagakerjaan dan isimpan oleh pengusaha/pengurus
- b. Wewenang Pegawai Pengawas`Spesialis terdiri:
- 1) ; Memasuki tempat kerja;
 - 2) Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau kepada tenaga kerja atau Serikat Pekerja/pengurus serikat pekerja tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;
 - 3) Menjaga dan membantu serta memerintahkan pengusaha, pengurus atau tenaga kerja agar menaati peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
 - 4) Memberikan peringatan atau teguran-teguran terhadap penyimpangan-penyimpangan terhadap peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan.
 - 5) Melakukan pengujian tehnik persyaratan keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Melihat pada tugas / tanggung jawab dan wewenang Pemerintah dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan diatas seharusnya permasalahan terkait kewajiban / kedisiplinan pengusaha dalam menjalankan/melakukan ikatan perjanjian kerja dengan pekerja / buruh dapat diminimalisir dengan baik sehingga perusahaan dan pekerja /buruh sama sama menjalankan fungsinya masing masing sesuai yang diamanatkan oleh undang-undang, hukum ketenagarkaan dan kebijakan pemerintah lainnya.

KESIMPULAN

1. Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Pemerintah jelas mengatur hubungan yang mengikat antara si pelaku usaha /pemerintah dengan pekerja /buruh. Sesuai yang diamanahkan dalam undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 dan peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa peran Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pemerintah sangat memberikan perlindungan terhadap kedua belah pihak supaya tercipta iklim investasi yang baik dan kesejahteraan pekerja/buruh terjaga. Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Pemerintah juga senantiasa berbenah diri dalam mengkaji setiap hal yang diperlukan oleh kedua belah pihak dalam hal ini Pengusaha/pelaku usaha dan pekerja dan buruh. Ini dapat dirasakan dari setiap perubahan perubahan aturan ketenagakerjaan yang berlaku dengan menyesuaikan pada situasi iklim usaha dan perubahan pemikiran yang senantiasa mengalami pengembangan pesat.
2. Ikatan kontrak atau kesepakatan dalam hal ini perjanjian kerja tidak dibuat ketika terjadi hubungan kerja dalam hal ini ada unsur perintah, waktu dan upah maka kerugian nanti akan dialami oleh kedua belah pihak. Memang benar perjanjian kerja bisa dibuat secara lisan sebagaimana di amanahkan pada Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan namun ketika ada permasalahan hubungan kerja maupun hubungan industrial antara si pengusaha dengan si pekerja maka mereka akan terbentur pada kesulitan dalam penyelesaian permasalahannya. Perjanjian kerja adalah fakta /bukti hukum yang dapat dipertanggungjawab secara hukum. Perjanjian kerja /PKWT seharusnya wajib dibuatkan sebelum aktivitas hubungan kerja dijalankan.
3. Pemerintah sebagai regulator / pembuat peraturan dan kebijakan melalui hukum ketenagakerjaan sangat berperan dalam menghimbau /melakukan sosialisasi dan

mengawasi dan memastikan pelaku usaha senantiasa membuat kesepakatan kerja / Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Supaya tercipta iklim investasi yang kondusif dan menjaga tatanan aturan ketenagakerjaan terlaksana dengan kepatuhan yang baik di tengah hubungan industrial. Kepatuhan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja merupakan salah satu bagian dalam membangun maupun menciptakan Hubungan Industrial yang harmonis.

Saran

1. Meningkatkan kapasitas Hukum Ketenagakerjaan dan aturan terkait penindakan tegas bagi pengusaha /pelaku usaha yang tidak melakukan kesepakatan hubungan kerja dengan pekerja atau buruh yang sudah melakukan kegiatan kerja di tempat pengusaha. Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku sudah memberikan mekanis yang jelas, seharusnya pengusaha dan buruh tinggal memahami dan menjalankan amanah dari peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Pengusaha & pekerja akan dirugikan ketika status ikatan dan kesepakatan tidak dibuat sebagai tanda hubungan kerja dan hubungan industrial. Walaupun dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian secara lisan diakui. Namun ketika adalah perselisihan yang terjadi diakibatkan oleh ketidak pastian, terkait dengan hak dan kewajiban masing masing kedua belah pihak yang seharusnya dapat dituangkan pada perjanjian kerja /PKWT. Hal ini akan sulit diselesaikan karna tidak ada bukti yang mengikat. Pengusaha dan Pekerja akan di rugikan baik dari segi waktu, materi dan nama naik. Jadi disarankan untuk melakukan kesepakatan tertulis untuk memastikan akan hak dan kewajiban kedua belah pihak dan hal lain penting yang perlu dituangkan dan perjanjian/PKWT maupun kesepakatan kerja.
3. Pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi terkait kesadaran pelaku usaha / pengusaha dalam menjalankan amanah peraturan ketenagakerjaan. Pemerintah juga dapat melakukan edukasi yang intens kepada pekerja atau masyarakat terkait dengan pemahaman akan pentingnya ikatan kesepakatan kerja /PKWT secara tertulis ketika di rekrut menjadi pekerja /atau buruh di sebuah perusahaan. Pemerintah juga perlu meningkatkan pengawasan kepada perusahaan /pelaku usah yang dengan sengaja melakukan pelanggaran normative terkait dengan ikatan kerja /perjanjian kerja. Jadi pengawasan dilakukan tidak harus dengan ada laporan dari pekerja /buruh atau perwakilan buruh. Namun pengawasan dilakukan secara intens dan merata guna menciptakan “Perusahaan Makmur Karyawan Sejahtera”.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Wijayanti, S.H.,M.H., Buku Hukum Ketenagakerjaan,
Abdul Azis, Aan Handriani, Herlina Basri, Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jurnal Surya Kencana satu, 2019
Kitab Undang Undang KUH Perdata
Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3889)
Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Ketenagakerjaan
Undang Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id.