

Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan

¹Chika Agishintya, ²Siti Hajati Hoesin

¹Magister Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta

² Magister Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta

¹chikashintya@gmail.com, ²sitihajati@yahoo.com

Abstract

Work agreement is an agreement between worker and employer that contains the terms of employment, rights and obligations of the parties. In fact, many companies do not register their workers to the agency that responsible for manpower affairs, namely the Manpower Office (Dinas Tenaga Kerja). This research focus on how to regulate the registration of work agreement, and the legal consequences of work agreement that are not registered. The registration of this work agreement has the aim of providing protection for worker's rights as a precaution, which means before the work agreement is signed to ensure that work agreement does not violate the applicable regulation. The research method has a doctrinal nature, namely utilizing the type of normative juridical research by secondary data. Based on the results of the analysis, it can be seen that the arrangements for registering work agreement to Dinas Tenaga Kerja have been regulated in Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 as amended through Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019, and reaffirmed in Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Therefore, work agreement should be made in line with existing legal policies and registered to Dinas Tenaga Kerja.

Keywords: *Work Agreement, Legal Consequences, Registration.*

Abstrak

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) para pekerjanya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yakni Dinas Tenaga Kerja. Penelitian ini berfokus terhadap bagaimana pengaturan mengenai pencatatan PKWT, serta akibat hukum dari PKWT yang tidak dicatatkan. Pencatatan PKWT ini memiliki tujuan untuk memberikan proteksi hak-hak para pekerja sebagai pencegahan, yang artinya sebelum perjanjian kerja ditandatangani guna memastikan bahwa PKWT tersebut tidak melanggar perundang-undangan yang berlaku. Metode penulisan yang digunakan pada penelitian ini mempunyai sifat doktrinal yakni memanfaatkan tipe penelitian yuridis normatif dengan data sekunder. Berdasarkan hasil analisis, dapat diketahui bahwa pengaturan untuk mencatatkan PKWT ke instansi ketenagakerjaan telah diatur di dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004, Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019, serta kembali dipertegas dalam Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Sedangkan untuk akibat hukum terhadap PKWT yang tidak dicatatkan adalah berubahnya PKWT tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Oleh karena itu, suatu PKWT sudah semestinya dibuat sejalan dengan kebijakan undang-undang yang ada dan dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Akibat Hukum, Pencatatan.

A. Pendahuluan

Kedudukan pekerja memiliki fungsi penting untuk meningkatkan produktivitas dan sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Pada pembangunan nasional, pekerja mempunyai posisi serta fungsi utama selaku subjek dari target pembangunan.¹ Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan memberikan pernyataan bahwa buruh/pekerja merupakan seluruh individu yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh imbalan atau upah dalam wujud lainnya. Imam Soepomo menyatakan bahwa relasi antara tenaga kerja dengan pengusaha adalah tenaga kerja secara sukarela sanggup untuk melakukan pekerjaan agar memperoleh imbalan serta pengusaha juga menyetujui pemberian imbalan untuk tenaga kerja atas jasa yang diberikan. Hal yang demikian ini dikenal sebagai hubungan kerja.

Dalam ketentuan undang-undang, perjanjian kerja dibedakan ke dalam 2 kelompok, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berikutnya akan dikenal dengan PKWT, serta Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, yang berikutnya akan dikenal PKWTT. PKWT merupakan perjanjian pekerjaan yang hanya bisa dirancang untuk pekerjaan spesifik berdasarkan aktivitas, sifat, maupun tipe pekerjaan yang dilaksanakan pada durasi tertentu. Sedangkan PKWTT atau yang umumnya dikenal sebagai pegawai tetap, dimana pegawai tetap tersebut terbentuk atas pekerjaan yang dijalankan secara berkala atau tidak ada limitasi periode.

Contoh persoalan yang kerap kali terdapat pada sektor ketenagakerjaan adalah perusahaan yang tidak mendaftarkan PKWT pekerja kepada instansi yang berwenang pada sektor tenaga kerja, yakni Dinas Tenaga Kerja. Hal ini tampaknya masih belum menjadi perhatian para pekerja karena banyak dari mereka masih belum mengetahui pengaturan mengenai pencatatan PKWT dan akibat hukum terhadap PKWT yang tidak dicatatkan. Pada kenyataannya, banyak instansi yang mempergunakan kesempatan itu untuk tidak mencatatkan PKWT kepada Dinas Tenaga Kerja. Terlebih banyak perusahaan yang membuat suatu PKWT bagi para pekerjanya tanpa memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

¹ Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017), hlm. 2.

Pencatatan PKWT ini memiliki tujuan yaitu untuk memberikan penjaminan akan hak tenaga kerja yang bersifat pencegahan, yang berarti sebelum perjanjian kerja ditandatangani, maka pekerja wajib telah mendapatkan proteksi hukum dari Dinas Ketenagakerjaan yang pada fenomena itu merupakan lembaga yang menangani para kerja sehingga dipastikan PKWT terkait tidak menyalahgunakan kebijakan yang ada.² Tenaga kerja memiliki hak memahami aspek terkait guna memperoleh proteksi yang bersifat pencegahan dari perjanjian kerja yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan maupun perlakuan semena-mena dari instansi.

Pada praktiknya, pencatatan PKWT ini kerap luput dilakukan oleh perusahaan. Aspek penentu yang merupakan penyebab instansi tidak melakukan pencatatan PKWT, antara lain:³

1. Pertama, terkait tentang ketidaktahuan pekerja atas pencatatan PKWT tersebut. Ketidaktahuan pekerja ini seringkali dipakai oleh pihak instansi dalam menyalahgunai kebijakan-kebijakan mengenai PKWT tersebut, khususnya terkait dengan kewajiban pencatatan PKWT kepada dinas tenaga kerja kabupaten/kota.
2. Kedua, kontrol yang tidak memadai untuk instansi mengenai tata laksana kewajiban pencatatan PKWT adalah fokus utama pada unsur pendisiplinan hukum di sektor ketenagakerjaan.

Dalam hal ini, sebagai instansi yang mempunyai kewenangan di bidang tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja memiliki peran pengawasan yang dimulai dengan memilah dan menganalisa PKWT yang akan dicatatkan. Mereka juga memiliki kewajiban untuk melakukan pengecekan serta penelitian terhadap perjanjian kerja yang ada telah sejalan dengan ketentuan yang terdapat pada kebijakan perundang-undangan. Apabila PKWT terkait dianggap telah sejalan dengan perundang-undangan, maka dapat diresmikan serta diberikan nomor bukti pencatatan. Sebaliknya, apabila perusahaan yang membuat PKWT terkait dianggap oleh Dinas Tenaga Kerja belum mematuhi perundang-undangan, maka akan diserahkan kembali serta diberikan kesempatan untuk memperbaiki perjanjian kerja tersebut.⁴

² Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*, (Jakarta: Setara Press, 2015), hlm. 63.

³ Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 11.

⁴ *Ibid.*, hlm. 10.

Dengan demikian, perlu terdapat kontrol serta bimbingan untuk pemilik usaha maupun pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja pada pelaksanaan pencatatan PKWT sehingga bisa terlaksana sebagaimana dengan kebijakan undang-undang. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan yang ingin diperoleh dari penyusunan artikel ini yakni yang pertama, guna mengetahui pengaturan mengenai Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan yang kedua, untuk mengetahui akibat hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dicatatkan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada riset ini adalah doktrinal, yakni memanfaatkan metode riset yuridis normatif melalui pendekatan undang-undang. Dalam hal ini pendekatan yang dimaksud merupakan pendekatan yang dimanfaatkan dalam pengkajian serta analisa undang-undang yang berhubungan dengan kasus hukum yang sedang dikaji sekaligus pelaksanaannya di masyarakat.

Data yang dimanfaatkan dalam penulisan riset ini merupakan data sekunder, yakni informasi yang didapatkan secara tidak langsung objek atau sumber risetnya, namun berwujud materi hukum primer, yaitu bahan yang bersumber dari kebijakan undang-undang yang ada, yang mana materi hukum ini menjadi materi utama dalam penelitian yuridis normatif, dan materi hukum sekunder yakni materi hukum yang berasal dari literasi hukum maupun jurnal-jurnal ilmiah mengenai hukum yang berhubungan dengan persoalan yang hendak dipelajari.⁵

Perolehan data pada riset ini dilaksanakan dengan studi kepustakaan yang mengkaji bermacam dokumen yang sudah ada seperti peraturan perundang-undangan dan menyusun bahan-bahan tersebut sebagai suatu penelitian hukum yang bisa memberikan jawaban atas persoalan yang sudah dijabarkan terdahulu.

Metode analisa data yang dimanfaatkan pada riset ini merupakan analisis data kualitatif, yakni menganalisis berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dengan terstruktur serta menyeluruh, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai penelitian yang akan dikaji. Selain itu, data-data tersebut juga memerlukan informasi yang lebih mendalam agar diperoleh hasil penelitian yang sebagaimana mestinya.

⁵ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaturan Mengenai Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada hakekatnya, hubungan kerja merupakan hal yang muncul setelah terdapat kesepakatan kerja yang meregulasi tentang hak serta tanggung jawab pemilik usaha maupun pekerja. Perjanjian kerja disusun melalui landasan perjanjian dari pemilik usaha dengan tenaga kerja yakni tenaga kerja mengikat diri kepada pemilik usaha melalui keberadaan perjanjian kerja agar hubungan kerja antara pemilik usaha dengan tenaga kerja bisa terjalin.⁶

Melalui keberadaan perjanjian kerja akan terbentuk hubungan kerja yang mengikat pemberi serta penerima pekerjaan serta kemudian akan ada kebijakan mengenai persyaratan kerja, penjaminan sosial, keselamatan serta kesehatan kerja, pemecahan konflik serta pembatalan kontrak kerja.⁷ Stabilitas antara hak dengan kewenangan untuk seluruh pihak merupakan aspek utama pada suatu hubungan kerja, karena hakekatnya hak pekerja adalah sebuah keharusan yang wajib ditaati pengusaha, serta sebaliknya hal yang merupakan hak untuk pemilik usaha adalah kewajiban yang wajib ditaati oleh tenaga kerja.⁸

Mekanisme pembuatan perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang disusun secara tertulis harus setidaknya meliputi:⁹

- a. Nama, jenis usaha, lokasi/ tempat usaha
- b. Nama, umur, jenis kelamin, serta alamat tenaga kerja
- c. Jenis maupun posisi pekerjaan;
- d. Lokasi kerja
- e. Besar upah beserta metode pembayaran

⁶ Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 3.

⁷ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi 2 Cetakan 3, 2018), hlm. 58.

⁸ Rohendra Fathammubina dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*, (Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, Mei 2018), hlm. 120.

⁹ Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 54 ayat (1). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

- f. Persyaratan kerja yang meliputi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Periode start serta berakhirnya perjanjian kerja;
- h. Lokasi serta tanggal perjanjian kerja disusun
- i. Tanda tangan para pihak pada perjanjian kerja.

Dalam ketentuan Pasal 54 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja yang telah dibuat tersebut pada Pasal 54 ayat (1) huruf e dan f harus sejalan dengan PP, PKB, dan peraturan undang-undang. Setelah itu, dalam ketentuan Pasal 54 ayat (3), perjanjian kerja terkait disusun rangkap setidaknya 2 buah yang memiliki kekuatan hukum setara, serta pemilik usaha dengan tenaga kerja memperoleh masing - masing 1 buah rangkap perjanjian kerja.

Berdasarkan jenisnya, perjanjian kerja dikelompokkan ke dalam 2 rangkap yakni:¹⁰

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT merupakan perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan tenaga kerja dalam melangsungkan hubungan kerja pada periode yang spesifik maupun untuk tanggung jawab tertentu.
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Menurut Pasal 1 ayat (2) KEP-100/MEN/VI/2004, PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan buruh/pekerja dalam menjalin hubungan kerja yang memiliki sifat permanen.

Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT didasarkan atas adanya jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Kemudian, lahir Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menambahkan ayat ketentuan di dalam Pasal 56, yakni ketentuan Pasal 56 ayat (3) yang menyebutkan bahwa jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.¹¹

Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menyebutkan bahwa PKWT hanya bisa disusun untuk pekerjaan spesifik berdasarkan sifat

¹⁰ Silvia Syarafina, dkk. *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*, (Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, Agustus 2018), hlm. 5.

¹¹ Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 56 ayat (3). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

dan jenis maupun aktivitas pekerjaan yang wajib diselesaikan pada durasi waktu yang spesifik, yakni:¹²

- a. Pekerjaan yang memiliki sifat temporer atau sekali selesai
- b. Pekerjaan yang diestimasikan bisa diselesaikan dengan waktu singkat
- c. Pekerjaan yang memiliki sifat musiman
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas baru, produk baru, maupun produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan; atau
- e. Pekerjaan yang sifat serta jenis maupun aktivitasnya tidak tetap.

Menurut penjelasan diatas, maka jelas bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2)). Di samping itu, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi PKWTT.¹³

Dalam praktiknya, hal yang sering diabaikan dalam PKWT adalah pencatatan PKWT kepada instansi ketenagakerjaan. Dalam Penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Kerja dinyatakan bahwa perjanjian kerja pada ayat ini dicantumkan ke lembaga yang memiliki tanggung jawab di sektor ketenagakerjaan.¹⁴ Ketentuan ini juga diatur di dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang menjelaskan bahwa *PKWT harus dicatat oleh pemilik usaha ke lembaga yang berwenang di sektor ketenagakerjaan kabupaten/kota sekitar paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan perjanjian kerja.*¹⁵

Selanjutnya, dalam Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 mengenai Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan bahwa PKWT wajib dicatatkan kepada instansi yang memiliki tanggung jawab di sektor ketenagakerjaan kota/kabupaten tempat pekerjaan dilakukan.¹⁶

¹² *Ibid.*, Pasal 59 ayat (1).

¹³ *Ibid.*, Pasal 59 ayat (2) dan (3).

¹⁴ Indonesia. Penjelasan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 59 ayat (1).

¹⁵ Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 13.

¹⁶ Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 27 ayat (2).

Di samping itu, dalam peraturan terbaru yakni Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Perjanjian Kerja juga kembali menegaskan mengenai pencatatan PKWT tersebut. Mengingat perlunya pencatatan PKWT sebagaimana yang telah diatur, maka PKWT tersebut ditambahkan 1 rangkap lagi bagi lembaga yang memiliki tanggung jawab di sektor tenaga kerja kota/kabupaten. Dari rumusan pasal tersebut diperoleh bahwa pencatatan PKWT oleh perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan **memiliki sifat wajib**, dimana seluruh aspek maupun biaya yang muncul dari penyusunan PKWT merupakan tanggung jawab pemilik usaha.

Tipe-tipe pekerjaan PKWT sudah dijelaskan pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Tetapi, pada tahap pencatatan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja, PKWT bisa dikelompokkan ke dalam 2 (dua) tipe, yakni PKWT yang dirancang langsung dari instansi serta PKWT yang dirancang oleh penyedia tenaga kerja atau pemborongan pekerjaan (*outsourcing*). Hal terkait digolongkan karena menyangkut syarat-syarat yang wajib diikuti guna mencatat PKWT.¹⁷

Persyaratan administrasi yang diperlukan dalam berkas permohonan untuk pencatatan PKWT yang dibuat langsung dari perusahaan terkait, yaitu:¹⁸

- a. Surat permohonan yang dikeluarkan oleh Direktur maupun Pejabat Perusahaan yang memperoleh surat tugas dari Direktur;
- b. *Fotocopy* surat keterangan domisili perusahaan;
- c. *Fotocopy* wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
- d. *Fotocopy* tanda keikutsertaan serta pendanaan BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan
- e. PKWT yang sudah ditandatangani pihak terkait sebanyak yang dimohonkan untuk dicatat;
- f. *Fotocopy* KTP Direktur;
- g. Surat Kuasa atau penugasan dari Direktur jika pengurusan tidak dilaksanakan oleh Direktur serta *fotocopy* KTP pihak yang memperoleh penugasan atau kuasa.

¹⁷ Teo Titano Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 13.

¹⁸ Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), ssw.surabaya.go.id, diakses pada tanggal 10 September 2021 pukul 19:55.

Untuk perusahaan penyedia tenaga kerja wajib mencantumkan *fotocopy* perjanjian pemborongan kerja atau perjanjian penyedia jasa pekerja dan bukti pendaftaran perjanjian penyedia jasa pekerja atau perjanjian pemborongan pekerjaan.¹⁹ Untuk waktu penyelesaian pencatatan ini adalah sekitar 3 hingga 7 hari kerja, dengan mekanisme pencatatan PKWT sebagai berikut:²⁰

- a. Mengajukan Permohonan Pencatatan;
- b. Permohonan Pencatatan diperiksa oleh Petugas;
- c. Analisis Naskah PKWT oleh Petugas;
- d. Nomor Bukti Pencatatan PKWT diberikan kepada Pemohon.

Proses pencatatan PKWT tersebut sesuai dengan undang-undang karena PKWT yang dibuat oleh pengusaha memang harus disesuaikan dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, dimana seluruh persyaratan itu wajib dipenuhi. Proses pengesahan PKWT oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dimulai dengan menganalisis perjanjian kerja yang hendak dicatatkan. Dinas Ketenagakerjaan juga bertugas dalam pengecekan serta penelitian apakah perjanjian kerja terkait telah sejalan dengan persyaratan kerja yang sudah dijabarkan pada undang-undang. Apabila PKWT terkait dianggap telah sesuai dengan perundang-undangan, maka akan diresmikan lalu diberikan nomor bukti pencatatan. Sebaliknya, jika perusahaan yang membuat PKWT tersebut dinilai Dinas Tenaga Kerja belum memenuhi undang-undang, maka akan dikembalikan dan diberikan kesempatan untuk memperbaiki perjanjian kerja tersebut.²¹

Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja memiliki kewajiban dalam mengawasi perusahaan yang melakukan pelanggaran dalam membuat suatu perjanjian kerja waktu tertentu.²² Di samping itu, ketidaktahuan pekerja dengan kewajiban perusahaan untuk mencatatkan PKWT, mengindikasikan sosialisasi yang belum optimal dari perusahaan, padahal sosialisasi tersebut sangat dibutuhkan karena memiliki tujuan untuk memberi perlindungan atas hak tenaga kerja.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sipp.menpan.go.id, diakses pada tanggal 10 September 2021 pukul 20:15.

²¹ Teo Titanio Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 10.

²² Shofawati dan Arinto Nugroho, *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017), hlm. 3.

2. Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan

Berdasarkan ketentuan, PKWT wajib disusun secara tertulis karena berdasarkan peraturan yang ada dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Selanjutnya, apabila perusahaan serta tenaga kerja menyetujui perjanjian kerja terkait, maka tenaga kerja harus menandatangani agar sesegera mungkin PKWT tersebut harus segera dicatatkan, artinya PKWT yang sudah disetujui oleh tenaga kerja serta pemilik usaha itu wajib dicatatkan paling lama tujuh hari kerja dihitung dari tanggal perjanjian kerja dibuat pada lembaga terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten setempat di lokasi perusahaan terkait.²³

Apabila kita menilik dalam suatu putusan Mahkamah Konstitusi, dimana terdapat Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018 yang dalam pertimbangan hukumnya menjelaskan bahwa keberadaan Pasal 59 ayat (7) dan ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menurut majelis sudah membahas tentang keharusan pencatatan PKWT serta akibat hukum apabila PKWT tidak dicatat yakni terdapat pertauran yang melimpahkan tanggung jawab kepada pemerintah agar membuat regulasi lebih menyeluruh tentang aturan pelaksana terhadap peraturan *a quo*. Selanjutnya, peraturan yang terdapat pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 beserta bab penjelasnya sudah dijadikan sebagai landasan yang mencukupi bahwa PKWT wajib dicatat serta PKWT yang tidak dicatatkan hingga tenggat waktu yang diputuskan demi hukum berubah jadi PKWTT.²⁴

Menurut penulis diperlukan pembuatan peraturan yang jelas mengenai hukuman untuk pelaku usaha yang tidak melakukan pencatatan PKWT pekerjaanya, meskipun telah disebutkan adanya pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018, yang mampu mengubah status tenaga kerja PKWT yang apabila tidak dicatatkan demi hukum menjadi PKWTT. Namun hal ini tidak menghasilkan jaminan hukum untuk tenaga kerja. Untuk hal ini merupakan kewenangan Mahkamah Konstitusi untuk menguji perundang-undangan atas UUD 1945, bukan untuk membuat kebijakan maupun peraturan baru. Hukum disusun agar dijalankan,

²³ Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 13.

²⁴ Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018.

supaya kebijakan bisa terlaksana dibutuhkan hukum agar dapat menghasilkan jaminan hukum untuk tenaga kerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat diketahui terkait PKWT yang tidak dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan adalah PKWT yang menyalahi kebijakan undang-undang yang ada. Guna memberikan pernyataan bahwa PKWT terkait tidak sejalan dengan undang-undang, terdapat berbagai tahapan yang harus dilakukan, yakni pekerja melakukan pengajuan perselisihan hubungan industrial atas PKWT yang tidak dicatat. Upaya ini juga dilakukan guna mendapatkan hak status dari PKWT menjadi PKWTT.²⁵

Pada penjelasan sebelumnya PKWT tersebut seharusnya tidak bisa dilakukan. Tetapi kenyataannya, apabila pekerja tidak melaksanakan upaya perselisihan hubungan industrial, perjanjian kerja terkait akan selalu dilakukan oleh pemilik usaha akibat kontrol dari Dinas Ketenagakerjaan yang lemah mengenai pencatatan PKWT tersebut. Di tahapan tertentu, pemerintah memiliki tanggung jawab dalam mengawasi PKWT yang pada dasarnya bertujuan untuk membangun stabilisasi hak pemilik usaha dengan tenaga kerja serta memberikan proteksi untuk tenaga kerja dari pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak sesuai maupun melawan kebijakan undang-undang.

Tidak dicatatkannya PKWT terhadap instansi terkait merupakan sesuatu yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Suatu perjanjian kerja harus mencakup persyaratan sebagaimana yang sudah dijelaskan di Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:²⁶

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

²⁵ Teo Titano Marc Peter dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*, (Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, Oktober 2020), hlm. 17.

²⁶ Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 52 ayat (1). (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Sanksi atas pelanggaran atau tidak dipenuhinya terhadap pasal tersebut diatas memang secara eksplisit tidak diatur secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Ketika isi dari PKWT yang tidak dicatatkan oleh perusahaan tersebut tidak melindungi hak-hak pekerja dan bertentangan dengan kebijakan yang ada, maka perjanjian kerja yang disusun oleh para pihak yang bertentangan sesuai yang dijabarkan pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum. Hal ini sejalan dengan yang telah dijelaskan dalam Pasal 52 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh sebab itu, sudah seharusnya sebuah perjanjian yang pada konteks ini PKWT tidak boleh menyimpang atau menentang hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Selain itu, apabila meninjau keputusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/PLW/2014/PN.Bna dijelaskan bahwa Hakim tidak mempertimbangkan peraturan instansi yang menyatakan hukuman maupun sanksi hukum ketika PKWT tidak dilakukan. Hakim bahkan menyatakan bahwa status tenaga kerja PKWT diubah menjadi PKWTT.²⁷

Selanjutnya, pada Pasal 30 Kebijakan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 mengenai Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dinyatakan bahwa dalam hal PKWT tidak terdapat kebijakan yang telah ditentukan, maka hubungan kerja antara instansi yang menyediakan jasa tenaga kerja dengan pekerja berganti menjadi hubungan pekerjaan yang didasari oleh PKWTT semenjak pengesahan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan syarat yang ada.²⁸ Menurut hemat penulis, pencatatan PKWT merupakan salah satu bagian hak-hak lainnya yang sudah dinyatakan pada undang-undang sebagaimana bunyi Pasal 29 ayat (3) huruf g Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Oleh karena itu, hal ini semakin menguatkan argumentasi sebelumnya bahwa akibat hukum PKWT yang tidak dicatatkan adalah berubah menjadi PKWTT.

Dengan demikian, diperlukan keberadaan kontrol untuk pemilik usaha serta pekerja dari Dinas Tenaga Kerja pada pelaksanaan PKWT sehingga bisa terlaksana sejalan kebijakan undang-undang. Pada konteks tersebut, fungsi Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi yang bertanggungjawab terhadap pembinaan dan pengawasan norma kerja, penyelenggaraan fasilitas dan lembaga

²⁷ NN, *Ini Resiko Jika Tidak Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, <<https://bplawyers.co.id/2018/04/30/ini-risiko-jika-tidak-mencatatkan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/>> diakses pada tanggal 10 September 2021 pukul 20:25.

²⁸ Indonesia. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Pasal 30.

kesejahteraan pekerja, serta peraturan penjaminan sosial pekerja bisa berfungsi dengan optimal sehingga hubungan kerja yang harmonis dapat terlaksana.²⁹

D. Simpulan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaturan pencatatan PKWT kepada instansi ketenagakerjaan sudah dicantumkan pada berbagai peraturan undang-undang, yaitu: Pertama, penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan bahwa PKWT dicatitkan ke instansi yang berwenang pada sektor ketenagakerjaan. Kedua, Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 yang menjabarkan bahwa *PKWT harus dicatitkan oleh pemilik usaha ke instansi yang berwenang di sektor ketenagakerjaan kota maupun kabupaten sekitar paling lambat 7 hari sesudah penandatanganan perjanjian kerja*. Ketiga, Pasal 27 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 menyatakan bahwa *PKWT harus dicatitkan oleh pemilik usaha ke instansi yang berwenang di sektor tenaga kerja kota maupun kabupaten sekitar kegiatan kerja dilakukan*. Keempat, Pasal 14 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga kembali menegaskan mengenai pencatatan PKWT tersebut.

Terhadap PKWT yang tidak dicatitkan, maka demi hukum akan diubah menjadi PKWTT. Hal ini berdasarkan pertimbangan hukum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 6/PUU-XVI/2018 yang menjelaskan bahwa Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk poin penjelasannya, sudah dijadikan landasan yang kuat bahwa PKWT harus dicatat, serta PKWT yang tidak dicatat hingga tenggat periode yang sudah diputuskan demi hukum diubah jadi PKWTT. Selanjutnya, berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Banda Aceh Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/PLW/2014/PN.Bna, Hakim memutuskan bahwa status pekerja yang tidak dilakukan pencatatan PKWT berubah menjadi PKWTT. Selain itu, ketentuan dalam Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dinyatakan bahwa dalam hal PKWT tidak termasuk peraturan yang telah ditentukan, maka hubungan kerja antara

²⁹ A. A. Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Wairocana, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatitkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel*, (Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, Februari 2014), hlm. 11.

tenaga kerja dengan perusahaan yang menyediakan jasa pekerja diubah menjadi hubungan kerja yang berlandaskan PKWTT.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Fahrojih, Ikhwan. *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional*. Jakarta: Setara Press, 2015.
- Suteki dan Galang Taufani. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Uwiyono, Aloysius dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers Edisi 2 Cetakan 3, 2018.

B. Jurnal Ilmiah

- Fathammubina, Rohendra dan Rani Apriani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja*. Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure Universitas Singaperbangsa Karawang Volume 3 Nomor 1, 2018.
- Kusuma, A. A. Arvino Ananda dan I Gusti Ngurah Wairocana. *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, 2014.
- Peter, Teo Titanio Marc dan Devi Rahayu, *Akibat Hukum Dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan Oleh PT. X Surabaya*. Journal Inicio Legis Volume 1 Nomor 1, Fakultas Hukum Universitas Trunojoyo, 2020.
- Shofawati dan Arinto Nugroho. *Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Periode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kota Surabaya*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya Volume 4 Nomor 3, 2017.
- Syarafina, Silvia dkk. *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor: 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*. Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum Universitas Udayana, 2018.

C. Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279*).

- . Undang-Undang Republik Indonesia tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. (*Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573*).
- . Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019.
- . Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004.
- . Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 6/PUU-XVI/2018.

D. Internet

- NN, Ini Resiko Jika Tidak Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, <https://bplawyers.co.id/2018/04/30/ini-risiko-jika-tidak-mencatatkan-perjanjian-kerja-waktu-tertentu/> (diakses pada tanggal 10 September 2021).
- Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). sipp.menpan.go.id (diakses pada tanggal 9 September 2021).
- Pencatatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). ssw.surabaya.go.id (diakses pada tanggal 10 September 2021).