

Implementasi Pengawasan Dan Pemberian Sanksi Terhadap Perusahaan Atas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Syerrin Hakim, Imam Haryanto

Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia
syerrinhakim27@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan PKWT berdasarkan UU Cipta Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Hasil dari penulisan ini yaitu diperlukannya evaluasi, pengawasan dan perbaikan terhadap pengaturan PKWT pada UU Cipta Kerja. Pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu maksimal yang ditetapkan mengakibatkan meningkatnya kasus ketenagakerjaan terutama pada PKWT. Saran dari penelitian ini adalah diperlukannya evaluasi kinerja dinas ketenagakerjaan terhadap jangka waktu maksimal PKWT yang diterapkan oleh perusahaan, perbaikan terhadap ketentuan spesifik mengenai hak dan kewajiban dari dinas pengawas ketenagakerjaan dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan UU Cipta Kerja. Hal tersebut diharapkan bisa memberikan perlindungan serta payung hukum yang seimbang khususnya kepada para pekerja/buruh PKWT sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja yang berlaku dan para pekerja/buruh bisa mendapatkan hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan.

Kata kunci: *Outsourcing*; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Abstract

This study aims to examine juridically the implementation of supervision and sanctions against companies for the implementation of PKWT based on the labor copyright law. The method used in this research is the normative juridical method. The result of this writing is the need for evaluation, supervision and improvement of the PKWT arrangement in the Job Creation Law. Supervision of companies that employ PKWT workers / laborers exceeding the maximum period stipulated results in an increase in labor cases, especially on PKWT. Suggestions from this research are the need to evaluate the performance of the Manpower Office on the maximum period of non-permanent contracts applied by companies, improvements to specific provisions regarding the rights and obligations of the Manpower Supervisory Service and legal sanctions for companies that do not comply with the provisions of the Job Creation Law. It is hoped that this can provide protection and a balanced legal umbrella, especially for PKWT workers / laborers in accordance with the provisions of the applicable Job Creation Law and workers / laborers can get the rights and obligations they should get.

Keywords: *Specific Time Work Agreement; Outsourcing*

1. PENDAHULUAN

Sejak dikeluarkannya UU Cipta Kerja yaitu pada tanggal 5 Oktober 2020, hingga saat ini UU Cipta Kerja masih menuai pro dan kontra serta penolakan terhadap UU Cipta Kerja tersebut.¹ Penolakan tersebut berasal dari kalangan pekerja, serikat buruh dan masyarakat yang merasa dalam pembuatan UU Cipta Kerja ini tidak melibatkan seluruh unsur masyarakat secara maksimal. Terlebih dalam kebijakan kebijakan terbaru yang dimuat pada UU Cipta Kerja dinilai semata mata demi keuntungan pengusaha dan investor.² UU Cipta Kerja ini dicanangkan untuk membentuk payung hukum agar proses bisnis serta perizinan bisnis di Indonesia menjadi lebih mudah.

Sejalan dengan penyempurnaan UU yang berhubungan dengan Cipta Kerja khususnya yang berkaitan dengan hubungan kerja, dalam implementasinya masih terdapat sengketa hukum yang salah satunya berkaitan dengan hubungan kerja. Berdasarkan sumber data yang dipublikasikan oleh Dinas Ketenagakerjaan di tahun 2022 terdapat 9.397 orang yang terlibat pada kasus ketenagakerjaan.³ Permasalahan mengenai ketenagakerjaan ini sangat jarang terdengar di publik dikarenakan di sebagian bidang pekerjaan yang tidak memiliki perlindungan hukum yang pasti ini tidak pernah terdaftar pada lembaga yang berwenang yaitu Dinas Tenaga Kerja di daerah.⁴

Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih banyak bidang kerja yang kurang mendapat pengawasan yang maksimal dari pihak berwenang. Salah satunya yaitu permasalahan yang dialami oleh pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵ Berdasarkan Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.⁶

Permasalahan yang sering timbul dalam PKWT, salah satunya mengenai implementasi dari penerapan jangka waktu tenaga kerja PKWT (Perjanjian Kerja

¹ Setijati Sekarasih et al., "Pergeseran Paradigma Pendirian Perseroan Terbatas Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Ius Constituendum* 8 (2023): 207–24, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i2.6831>.

² Hesty Kartikasari and Agus Machfud Fauzi, "Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum," *Doktrina: Journal Of Law* 4, no. 1 (April 30, 2021): 39–52, <https://doi.org/10.31289/doktrina.v4i1.4482>.

³ Aris, "9.397 Orang Terlibat Permasalahan Ketenagakerjaan Selama 2022," [batampos.co.id](https://metro.batampos.co.id/9-397-orang-terlibat-permasalahan-ketenagakerjaan-selama-2022/), 2023, <https://metro.batampos.co.id/9-397-orang-terlibat-permasalahan-ketenagakerjaan-selama-2022/>.

⁴ Sri Ambar Rinah, "Pelayanan Permasalahan Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bintang" 1, no. 1 (2019): 96–109.

⁵ Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Waktu Tertentu) oleh perusahaan.⁷ Pengaturan UU Cipta Kerja memperpanjang pengaturan jangka waktu PKWT menjadi 5 tahun termasuk 2 kali perpanjangan. Kebijakan PKWT ini dalam implementasinya masih banyak yang tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan, khususnya terkait jangka waktu PKWT, dimana perusahaan dalam mempekerjakan pekerja/buruh PKWT nya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini. Bahkan pada praktiknya pengawasan yang seharusnya menjadi wewenang Disnaker tidak berjalan efektif, karena fakta lapangannya kewajiban pendaftaran atas PKWT yang dibuat tidak didaftarkan oleh perusahaan sehingga Disnaker tidak bisa mengawasi jangka waktu maksimal yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh PKWT nya yang menyebabkan pekerja tidak bisa mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya ketika dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal.

Permasalahan mengenai PKWT ini sebelumnya telah ada yang melakukan penelitian serupa yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Diah (2022).⁸ Penelitian ini menganalisis mengenai pemberian kompensasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berdasar pada UU Cipta Kerja. Kelebihan dari penelitian ini yaitu terdapat penjelasan detail mengenai kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh PKWT. Aspek yang membedakan penelitian sekarang dengan yang terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu hanya membahas sebatas kebijakan kompensasi PKWT pada UU Cipta Kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan (2021),⁹ membahas mengenai pengaturan batas waktu PKWT yang ditinjau secara yuridis dari UU No 11 Tahun 2020. Penelitian ini memiliki kelebihan yaitu peneliti dapat mengetahui kelemahan dari UU No 11 Tahun 2020 tersebut akan tetapi kelemahannya yaitu peneliti tidak menguraikan pembaharuan atau saran yang harus diberikan kepada pembuat undang undang. Aspek pembeda penelitian sekarang dan yang terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu yaitu faktor peraturan yang dikaji. Dalam penelitiannya, penelitian ini mengkaji mengenai perkembangan pemberian jangka waktu pada PKWT di UU Cipta Kerja dan tidak menjelaskan mengenai faktor-faktor yang perlu dilakukan pembaharuan pada pengaturan PKWT.

Terakhir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Erlangga (2021),¹⁰ yang membahas tentang perbandingan kebijakan PKWT di UU Cipta Kerja dan UU

⁷ Heru Sugiyono and Imam Haryanto, "Plantation Regulation In The Palm Industry Sector In The Omnibus Law Of Employment Creation (Cipta Kerja)," *Veteran Law Review* 5, no. 1 (2020): 74–88, <https://doi.org/https://doi.org/10.35586/velrev.v4i1.2750>.

⁸ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2022, 339–49, <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlj.v3i5.160>.

⁹ Asri Wijayanti Wulan Afrianti, "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020," *Maleo Law Journal* 5, no. 2 (2021): 57–67, <https://doi.org/https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1523>.

¹⁰ Imam Budi Santoso Erlangga Bagus Setiyawan, Sandy Maldini, "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

No.13 Tahun 2003. Hasil dari pembahasan penelitian tersebut yaitu UU Cipta Kerja (*omnibus law*). Faktor pembeda antara penelitian sekarang dengan yang terdahulu yaitu penelitian saat ini fokus pada implementasi kebijakan yang berkaitan dengan PKWT, baik oleh perusahaan yang dapat menimbulkan akibat hukum yang merugikan pekerja serta peranan pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsinya.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Kesamaannya yaitu dasar hukum kajian yuridisnya adalah UU ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Perbedaannya yaitu kekhususan klausula yang diteliti dari UU Cipta Kerja. Terdapat pembaharuan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini memfokuskan kepada implementasi pengawasan Disnaker terhadap jangka waktu pekerja/buruh PKWT, di beberapa penelitian sebelumnya belum terfokus kepada akibat hukum terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu. Selain itu, hingga saat ini belum terdapat sanksi hukum bagi perusahaan yang telah mempekerjakan pekerja/buruh PKWT nya melebihi jangka waktu maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan mengkaji mengenai implementasi pengawasan pihak berwenang yang masih belum optimal dari Dinas Tenaga Kerja terhadap bidang kerja yang minim perlindungan hukum

2. METODE

Metode penelitian adalah suatu langkah dari sumber terhadap objek-objek yang di lakukan penelitian dengan tujuan untuk mendapatkan informasi data penelitian.¹¹ Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Penelitian hukum yuridis normatif ini berpacu seperti yang tertulis pada peraturan perundang undangan.¹² Penelitian yuridis normatif ini adalah suatu penelitian yang membahas mengenai implementasi pengawasan dan pemberian sanksi terhadap perusahaan atas pelaksanaan pkwt berdasarkan uu cipta kerja. Hal ini diperlukan untuk menjawab permasalahan yang ada saat ini mengenai implementasi pengawasan terhadap jangka waktu maksimal tenaga PKWT di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja.

Pendekatan masalah yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan perundang undangan (*statue approach*) serta pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan adalah pendekatan yang berdasar dan mengacu pada undang undang. Sedangkan pendekatan kasus adalah pendekatan yang berdasar pada perspektif kasus yang terjadi di lapangan.¹³ Pendekatan perundang-undangan dalam penelitian ini menggunakan UU Cipta Kerja dan juga membahas

Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *JurnalProgram Pascasarjana Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2021): 59–69, <https://doi.org/https://doi.org/10.34005/veritas.v7i2.1444>.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Universitas Indonesia, 1984).

¹² Amiruddin and Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Raja Grafindo Persada, 2012).

¹³ Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenda Media, 2011).

kasus terkait jangka waktu maksimal PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) sebagai pendekatan kasusnya.

Penelitian ini menggunakan sumber bahan primer yang berdasar pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini juga bersumber dari bahan hukum sekunder yang diantaranya yaitu buku, jurnal hukum, putusan mahkamah agung serta data artikel dan hasil penelitian hukum yang berkaitan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Pengawasan Terhadap Perusahaan Yang Mempekerjakan PKWT Melebihi Jangka Waktu Maksimal

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia terus mengalami perkembangan seiring berjalannya waktu, setiap pembaharuan hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan yang sama yaitu untuk menciptakan lapangan kerja yang merata serta penyediaan jasa para tenaga kerja yang merata.¹⁴ Pengaturan dasar mengenai ketenagakerjaan sudah mulai diberlakukan pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperbaharui kembali pada Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU Cipta kerja secara khusus mengatur ketentuan hubungan kerja dimana salah satunya adalah hubungan kerja yang didasarkan PKWT, yang pada kenyataannya memiliki manfaat yang baik bagi tenaga kerja tersebut maupun perusahaan. Pertumbuhan masyarakat Indonesia yang tinggi berakibat pada jumlah angkatan kerja yang semakin meningkat juga setiap tahunnya, sehingga hubungan kerja berdasarkan PKWT bisa menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja untuk sementara waktu sebelum para pekerja diangkat menjadi pekerja PKWTT.¹⁵ Bagi perusahaan, keuntungan dengan adanya PKWT berupa pemenuhan lowongan kerja yang bentuk atau jenis pekerjaannya musiman dan keuntungan lainnya yaitu perusahaan bisa memperoleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang lebih baik ketika para pekerja tersebut nantinya diangkat menjadi PKWTT.¹⁶

Terdapat perubahan yang cukup signifikan pada pengaturan mengenai PKWT terutama mengenai jangka waktu serta payung perlindungan hukum tenaga PKWT yang tidak tercantum pada pengaturan UU Cipta Kerja. Berdasarkan peraturan turunan UU Cipta Kerja yaitu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35

¹⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 2003).

¹⁵ Gilang Darmawan P L Tobing, "Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24 / PDT . SUS-PHI / 2019 / PN- DPS)" 6, no. 2 (2022): 4859–63.

¹⁶ Budi Ardianto, Fakultas Hukum, and Universitas Jambi, "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Jambi," *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 3 (2019): 104–11, <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jssh.v3i1.7138>.

Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT merupakan hubungan kerja yang dapat terjadi jika terdapat perjanjian kerja diantara pengusaha dan pekerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan.¹⁷ Adanya perjanjian atau kontrak mengikat maka dari itu diperlukannya peran pengawas untuk bisa mengawasi apakah perusahaan atau pekerja/buruh PKWT sudah menjalankan semua prosedur dari awal hingga akhir kontrak sesuai dengan ketentuan yang tercantum pada UU Cipta Kerja. Pengaturan ini tercantum pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13 yang menyatakan bahwa PKWT harus dicatat oleh perusahaan kepada kementerian yang berwenang di bidang ketenagakerjaan dengan jangka waktu paling lambat 3 hari. Adanya pencatatan ke Disnaker ini harapannya dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh PKWT.

Akan tetapi, berdasarkan data statistik yang dibuat oleh Presiden Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia, pada tahun 2022 terdapat 15.000 kasus pemutusan hubungan kerja PKWT secara sepihak dan jangka waktu PKWT yang melebihi ketentuan yang berlaku.¹⁸ Semakin meningkatnya kasus pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh dan pekerja/buruh PKWT dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal maka diperlukan peran pengawas, yang oleh undang-undang diamanatkan kepada dinas pengawas ketenagakerjaan. Dasar kebijakan terkait pengawasan dalam ketenagakerjaan tercantum lengkap pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bisa menjadi pelindung hukum bagi para pekerja. Sesuai yang tercantum pada pasal 60 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian atau dinas di bidang ketenagakerjaan.¹⁹ Hal ini berkesinambungan dalam penjelasan Pasal 81 angka 15 yang merevisi terkait penjelasan pada Pasal 59 ayat 3 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dijelaskan dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan dua pasal diatas tugas pengawasan itu adalah wewenang dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi

¹⁷ M Roesli, Bastianto Nugroho, and Mariam Darus Badruzaman, "Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak," *Jurnal, Dik Hukum, Ilmu* 15 (2019): 1–8.

¹⁸ Ferry Sandi, "Diam-Diam, Ratusan Ribu Pekerja Kontrak Di RI 'Tertandang,'" *cnbc indonesia*, 2023, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230121175033-4-407349/diam-diam-ratusan-ribu-pekerja-kontrak-di-ri-tertandang>.

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

(selanjutnya disebut “Disnaker”).²⁰ Kewajiban Disnaker tidak memiliki dasar hukum yang cukup kuat dalam UU Cipta Kerja.²¹ Akan tetapi, berdasarkan yang tertera pada Pasal 182 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kewajiban pengawas ketenagakerjaan yaitu berfungsi sebagai penyidik dalam berbagai permasalahan ketenagakerjaan seperti melakukan pemeriksaan terhadap laporan mengenai kasus di bidang atau lingkup ketenagakerjaan, melakukan pemeriksaan dan juga penyidikan terhadap aduan permasalahan ketenagakerjaan.²²

Dalam implementasinya hingga saat ini Disnaker selaku instansi yang berwenang, belum melakukan pengawasan secara optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih maraknya berbagai permasalahan ketenagakerjaan terutama pada tenaga PKWT. Perlindungan hukum yang lemah terhadap tenaga PKWT disertai pengawasan yang belum optimal, mengakibatkan maraknya permasalahan PKWT seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak, pegawai PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal serta tidak terpenuhinya hak hak tenaga PKWT.

Diperlukannya evaluasi pengawasan yang dilakukan Disnaker tentang standar pengawasan terhadap perusahaan sehingga bisa mengurangi semakin tingginya angka pelanggaran oleh perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu maksimal. Pemerintah (eksekutif) dan DPR (legislatif) juga memiliki peran penting dalam pembuatan peraturan di Indonesia. Dilihat dari lemahnya pengawasan terhadap pekerja/buruh PKWT di Indonesia, maka diperlukan adanya evaluasi serta perbaikan terhadap UU Cipta Kerja yang berlaku saat ini. Perlu adanya peraturan yang memuat secara jelas hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan di Indonesia khususnya terhadap para pekerja/buruh PKWT. Selain itu perlu adanya juga peraturan atau pasal yang mengatur secara rinci mengenai perlindungan hukum pekerja/buruh PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal. Pembinaan terhadap UU Cipta Kerja ini diharapkan dapat mengurangi permasalahan ketenagakerjaan yang marak saat ini dan para pekerja/buruh PKWT bisa mendapatkan perlindungan hukum yang semestinya mereka dapatkan.

3.2 Akibat Hukum Pekerja/Buruh PKWT Dipekerjakan Melebihi Jangka Waktu Maksimal Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja

Akibat hukum terlahir dari sebuah akibat yang bersumber dari tindakan yang dilakukan oleh pelaku serta diatur oleh hukum. Dalam arti lain akibat hukum bersumber dari kejadian-kejadian tertentu sebagai akibat dari suatu tindakan

²⁰ Ronaldo Marpaung, “Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan,” *Universitas Medan Area Vol 2*, No. no. 3 (2020): 1–27.

²¹ Rizki Amalia Fitriani et al., “Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja,” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809–18, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.

²² Ardi Muhamad Sidik, “Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi” (Universitas Lampung, 2019).

hukum manusia.²³ Akibat hukum dapat terjadi setelah adanya peristiwa hukum, dalam setiap peristiwa hukum dapat memicu timbulnya akibat hukum.²⁴ Khususnya yang akan kita bahas pada bagian ini yaitu akibat hukum bagi perusahaan apabila pekerja/buruh PKWT dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal berdasarkan UU Cipta Kerja.

Sesuai Pasal 4 dan pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT adalah suatu bentuk pekerjaan yang pekerja/buruhnya dipekerjakan berdasarkan jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Dalam arti lain status PKWT pada pekerja/buruh hanya dapat diberlakukan pada pekerjaan dengan sistem kurun waktu yang terbatas atau pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Mulanya pengaturan mengenai jangka waktu PKWT di Indonesia diatur pada pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya boleh dipekerjakan dengan jangka waktu maksimal 2 (dua) tahun disertai dengan perpanjangan waktu 1 (satu) tahun.²⁵

Kemudian kebijakan mengenai jangka waktu tersebut diperbaharui pada Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa jangka waktu maksimal pekerja/buruh PKWT yaitu 5 tahun termasuk perpanjangannya.²⁶ Adanya pembaharuan ketentuan ini tentunya bertujuan untuk menciptakan perlindungan hukum yang sama antar pengusaha dan pekerja/buruh PKWT. Namun pada kenyataannya, pembaharuan pengaturan jangka waktu maksimal PKWT tentunya sangat merugikan para pekerja/buruh. Semakin lama jangka waktu maksimal pekerja/buruh PKWT, semakin lama perusahaan bisa mempekerjakan pekerja sebagai tenaga PKWT. Perusahaan dapat melakukan perjanjian dengan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu UU Cipta Kerja, hal ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengurangi pengeluaran upah pekerja, karena upah pekerja/buruh PKWT tentunya lebih kecil jika dibandingkan dengan pekerja PKWT.²⁷

Pembaharuan ini juga menyebabkan semakin lama para pekerja/buruh mendapat kepastian untuk diangkat menjadi PKWT atau diangkat sebagai pekerja tetap disuatu perusahaan. Peraturan ini memperlihatkan kepastian yang

²³ Chika Agishintya and Siti Hajati Hoesin, "Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan" 12, no. 1 (2022): 125–39, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/humani.v12i1.4619>.

²⁴ Alvin Amarullah, "Akibat Hukum Kesalahan Penulisan Identitas Pemegang Kartu Indonesia Sehat" (Universitas Jember, 2017).

²⁵ Muhammad Iqbal, *Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia* (Tangerang Selatan: Literasi Hukum, 2019).

²⁶ Wiwin Budi Pratiwi, "Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Seminar Nasional Diseminasi Hasil Penelitian 2021 DeHAP 2021 Universitas Janabadra Yogyakarta*, 2021, 254–59.

²⁷ Wulan Afrianti, "Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020."

memiliki beda kepentingan, disatu sisi dapat dikatakan menguntungkan perusahaan dan disisi lain dapat merugikan pekerja untuk menjamin kelangsungan pekerjaannya. Kebijakan PKWT ini dalam implementasinya masih ada yang tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan, dimana perusahaan perusahaan dalam mempekerjakan pegawai PKWT nya tidak sesuai atau tidak patuh dengan peraturan yang berlaku saat ini.

Saat ini banyak pekerja/buruh PKWT yang dipekerjakan dengan jangka waktu yang terus menerus tanpa terputus sehingga melebihi ketentuan jangka waktu maksimal PKWT. Beberapa jabatan pekerja yang di pekerjaan terus menerus dengan status PKWT antara lain pekerja di perusahaan perbankan, yaitu jabatan satpam, *teller*, *call center* dan lain lain. Fakta ini ditemui dari adanya putusan sengketa pengadilan Hubungan Industrial antara Perusahaan dan pekerja PKWT yang putusannya sudah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht van gewisjde*) yaitu putusan Mahkamah Agung RI dengan nomor 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pdg jo. 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016. Dalam putusan tersebut penggugat merupakan pekerja PKWT dengan posisi *teller* di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero). Penggugat pada perusahaan tersebut berstatus sebagai PKWT dengan jabatan *teller* selama kurang lebih 4 tahun. Penggugat mengajukan gugatan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak dan status PKWT yang melebihi jangka waktu maksimal yang ditentukan.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada putusan Mahkamah Agung RI Nomor: 20/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pdg jo. 427 K/Pdt.Sus-PHI/2016 menetapkan status penggugat dalam perusahaan tersebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan tergugat dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihaknya diwajibkan membayar pesangon dan membayar hak hak pekerja dengan status karyawan tetap atau PKWTT.²⁸ Dari contoh kasus diatas, berdasarkan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku saat itu yakni UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja/buruh PKWT hanya boleh dipekerjakan maksimal 2 tahun kerja dengan 1 kali perpanjangan.

Jangka waktu PKWT Penggugat pada kasus diatas sudah melebihi jangka waktu maksimal yang ditetapkan. Selain jangka waktu pekerja PKWT yang tidak sesuai ketentuan, jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut yaitu *teller* tidak termasuk ke dalam kategori pekerjaan musiman atau pekerjaan yang bersifat sementara. Maka, akibat hukum bagi perusahaan yang telah menetapkan jangka waktu PKWT melebihi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku serta pelanggaran yang tidak sesuai ketentuan ini tercantum pada penjelasan dari Pasal 81 ayat 15 UU Cipta Kerja mengubah penjelasan pada Pasal 59 ayat 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan jika PKWT tidak memenuhi ketentuan yang tercantum pada UU Cipta Kerja, maka demi hukum status Perjanjian Kerja Waktu

²⁸ Hetiyasari Hetiyasari, "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): 331-41, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.

Tertentu (PKWT) pada pekerja/buruh tersebut diubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²⁹

Akibat hukum tersebut didasarkan pada UU Cipta Kerja khususnya pada bagian penjelasannya, walaupun hal tersebut diatur dalam penjelasan pasal akibat hukum itu tetap sebagai tafsir resmi dari para pembentuk undang-undang yang sah dan dapat diberlakukan di masyarakat.³⁰ Hingga saat ini dalam UU Cipta Kerja belum tercantum secara jelas mengenai akibat hukum, konsekuensi hukum serta sanksi bagi perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu maksimal. Berkaca dari kasus diatas, diperlukannya konsekuensi hukum yang tegas terhadap perusahaan. Mengingat kasus diatas merupakan 1 dari 100 kasus PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu. Dari data ini diketahui, bahwa hingga saat ini belum adanya konsekuensi hukum yang dapat memberikan efek jera yang berpengaruh langsung kepada perusahaan. Siklus yang terjadi hingga saat ini seperti pekerja/buruh PKWT yang dipekerjakan melebihi jangka waktu, pekerja/buruh PKWT mengajukan gugatan, hakim memutus pekerja/buruh sebagai pekerja PKWTT dan perusahaan kembali merekrut pekerja/buruh PKWT lainnya.³¹

Diperlukannya evaluasi terhadap UU Cipta Kerja agar hal ini dapat memberikan efek jera kepada perusahaan yang mempekerjakan para pekerja/buruh PKWT melewati ketentuan jangka waktu maksimal serta pelanggaran lainnya yang tidak sesuai pada peraturan yang tercantum pada UU Cipta Kerja. Perlindungan hukum yang masih lemah terhadap pekerja/buruh PKWT menjadi celah perusahaan untuk merekrut lebih banyak lagi pekerja/buruh PKWT dengan upah yang kecil. Hal ini berakibat semakin meningkatnya kasus pelanggaran terhadap pekerja/buruh PKWT di Indonesia. Dalam hal ini, sesuai ketentuan normatifnya diperlukan juga peran Disnaker dalam meminimalisir hal ini. Namun, pada kenyataannya Disnaker di daerah belum melakukan pengawasan secara maksimal sehingga masih banyak kasus perusahaan yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Maka, diperlukan juga suatu aturan pelaksana dari UU Cipta Kerja yang mengatur secara rinci hak dan kewajiban Disnaker di daerah agar dapat meminimalisir kasus ketenagakerjaan di Indonesia.

4. PENUTUP

Pengaturan mengenai pekerja/buruh PKWT tercantum pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan ketentuan spesifik mengenai PKWT tercantum dalam peraturan turunan UU Cipta Kerja yaitu

²⁹ Saufa Ata Taqiyya, "PKWT Tak Dicatatkan Ke Disnaker, Ini Akibat Hukumnya," *Hukum Online*, 2021, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pkwt-tak-dicatatkan-ke-disnaker-ini-akibat-hukumnya-lt61bc363285f6d>.

³⁰ Sitti Mawar, "Metode Penemuan Hukum (Interpretasi Dan Konstruksi) Dalam Rangka Harmonisasi Hukum," *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2020.

³¹ Erna Dwi Rachmawati, "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/PDT.SUS.PHI/2017," *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. April (2019): 46–65, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Kedua peraturan tersebut hingga kini belum ada pasal atau ketentuan yang mengatur atau menjelaskan lebih spesifik mengenai hak dan kewajiban pengawas ketenagakerjaan di Indonesia khususnya terhadap para pekerja/buruh PKWT. Hingga kini juga belum ada ketentuan yang dengan rinci mengatur kewajiban dari Disnaker di daerah terhadap perusahaan dan pekerjanya. UU Cipta Kerja juga belum mengatur secara rinci terkait sanksi hukum terhadap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh PKWT melebihi jangka waktu maksimal. Tidak adanya sanksi hukum ini mengakibatkan tidak timbulnya rasa efek jera bagi perusahaan yang melanggar ketentuan UU Cipta Kerja. Diperlukannya perbaikan UU Cipta Kerja khususnya terhadap ketentuan spesifik mengenai kewajiban dari dinas pengawas ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan melebihi jangka waktu maksimal dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi ketentuan UU Cipta Kerja. Adanya perbaikan dari UU Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan perlindungan serta payung hukum yang seimbang khususnya bagi para pekerja/buruh PKWT sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja yang berlaku dan para pekerja/buruh bisa mendapatkan hak dan kewajiban yang semestinya mereka dapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agishintya, Chika, and Siti Hajati Hoesin. "Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan" 12, no. 1 (2022): 125–39. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/humani.v12i1.4619>.
- Amarullah, Alvin. "Akibat Hukum Kesalahan Penulisan Identitas Pemegang Kartu Indonesia Sehat." Universitas Jember, 2017.
- Amiruddin, and Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Ardianto, Budi, Fakultas Hukum, and Universitas Jambi. "Peranan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum Di Kota Jambi." *Jurnal Sains Sosio Huania* 3 (2019): 104–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jssh.v3i1.7138>.
- Aris. "9.397 Orang Terlibat Permasalahan Ketenagakerjaan Selama 2022." batampos.co.id, 2023. <https://metro.batampos.co.id/9-397-orang-terlibat-permasalahan-ketenagakerjaan-selama-2022/>.
- Bambang, Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, 2013.
- Dina Erliana. "Perlindungan Hukun Terhadap Investor Dalam Negeri Di Bidang Perkebunan Di Wilayah Kabupaten Langkat Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal," 2019.
- Erlangga Bagus Setiyawan, Sandy Maldini, Imam Budi Santoso. "Perbandingan Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Mengenai Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu." *Jurnal Program Pascasarjana Ilmu Hukum* 7, no. 2 (2021): 59–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.34005/veritas.v7i2.1444>.

- Erna Dwi Rachmawati. "Reposisi Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh Pada Perusahaan suatu Tinjauan Putusan Mahkamah Agung Nomor 1438 K/Pdt.Sus.Phi/2017." *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. April (2019): 46–65. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v4i1.1533>.
- Ferry Sandi. "Diam-Diam, Ratusan Ribu Pekerja Kontrak Di RI 'Tertendang.'" *cnbc indonesia*, 2023. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230121175033-4-407349/diam-diam-ratusan-ribu-pekerja-kontrak-di-ri-tertendang>.
- Fitriani, Rizki Amalia, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Rizki Amalia Fitriani, Rahmad Satria, Agustinus Astono, Angelia Pratiwi, Mastiurlani Christina, and Setyo Utomo. "Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 809–18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>.
- Hanim, Maslik. "Pelanggaran Jangka Waktu Atas Dasar Pkwt Study Kasus Di Pt. 'X.'" Universitas Surabaya, 2017.
- Heru Sugiyono, and Imam Haryanto. "Plantation Regulation In The Palm Industry Sector In The Omnibus Law Of Employment Creation (Cipta Kerja)." *Veteran Law Review* 5, no. 1 (2020): 74–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.35586/velrev.v4i1.2750>.
- Hetiyasari, Hetiyasari. "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): 331–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i1.4807>.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press, 2003.
- Iqbal, Muhammad. *Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuensi Negatif Perkembangan Interaksi Manusia*. Tangerang Selatan: Literasi Hukum, 2019.
- Kartikasari, Hesty, and Agus Machfud Fauzi. "Penolakan Masyarakat Terhadap Pengesahan Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum." *Doktrina: Journal Of Law* 4, no. 1 (April 30, 2021): 39–52. <https://doi.org/10.31289/doktrina.v4i1.4482>.
- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2022, 339–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.56370/jhlg.v3i5.160>.
- Mahmud, Peter. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenda Media, 2011.
- Marpaung, Ronaldo. "Pelaksanaan Tugas Dan Wewenang Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Medan." *Universitas Medan Area Vol 2, No, no. 3* (2020): 1–27.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678–92. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Pratiwi, Wiwin Budi. "Perlindungan Hukum Pekerja Sistem PKWT Pada Perusahaan Jasa Pekerja Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja." *Seminar Nasional Diseminasi Hasil Penelitian 2021 DeHAP 2021 Universitas Janabadra Yogyakarta*, 2021, 254–59.

- Rahardjo, Satjipto. *Permasalahan Hukum Di Indonesia*. Bandung: Alumni, 1983.
- Rinah, S R I Ambar. “Pelayanan Permasalahan Dan Penempatan Tenaga Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Bintan” 1, no. 1 (2019): 96–109.
- Rizal, Mohammad. “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Outsourcing Dalam Penyelesaian Pekerjaan Yang Melebihi Batas Waktu Yang Ditentukan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” 2019.
- Roesli, M, Bastianto Nugroho, and Mariam Darus Badruzaman. “Kedudukan Perjanjian Baku Dalam Kaitannya Dengan Asas Kebebasan Berkontrak.” *Jurnal, Dik Hukum, Ilmu* 15 (2019): 1–8.
- Saufa Ata Taqiyya. “PKWT Tak Dicatatkan Ke Disnaker, Ini Akibat Hukumnya.” *Hukum Online*, 2021. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pkwt-tak-dicatatkan-ke-disnaker-ini-akibat-hukumnya-lt61bc363285f6d>.
- Sekarasih, Setijati, Abdul Rachmad Budiono, Sukarmi Sukarmi, and Budi Santoso. “Pergeseran Paradigma Pendirian Perseroan Terbatas Dalam Undang-Undang Cipta Kerja.” *Ius Constituendum* 8 (2023): 207–24. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/jic.v8i2.6831>.
- Sidik, Ardi Muhamad. “Implementasi Kebijakan Program Pelatihan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kota Sukabumi.” Universitas Lampung, 2019.
- Sitti Mawar. “Metode Penemuan Hukum (Interpretasi Dan Konstruksi) Dalam Rangka Harmonisasi Hukum.” *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 2020.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. Universitas Indonesia, 1984.
- Tobing, Gilang Darmawan P L. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Di PHK Saat Kontrak Sedang Berlangsung (Studi Kasus Putusan Nomor 24 / PDT . SUS-PHI / 2019 / PN- DPS)” 6, no. 2 (2022): 4859–63.
- Wulan Afrianti, Asri Wijayanti. “Pengaturan Batas Waktu Masa Kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pasca Undang-Undang No 11 Tahun 2020.” *Maleo Law Journal* 5, no. 2 (2021): 57–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.31934/mlj.v5i2.1523>.