

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI BURUH YANG TIDAK DI PHK SETELAH BERAKHIRNYA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

*(Legal Protection for Workers Who Are Not Laid Off After the Expiration of a
Certain Period of Work Agreement)*

Thomas Arsil,¹ Titing Sugiarti,² Henri Christian Pattinaja³

^{1, 2, 3} Fakultas Hukum Universitas Pancasila
Jagakarsa, Jakarta Selatan
E-mail : henrichristian02@gmail.com

Abstrak

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Permasalahan yang diangkat ialah mengenai pengaturan PKWT menurut Hukum Positif di Indonesia serta bentuk Perlindungan Hukum terhadap Buruh PKWT yang tidak di PHK dan tetap melanjutkan masa kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. PKWT wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait. Apabila dibuat secara lisan, akibat hukumnya adalah kontrak kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun. Apabila pengusaha ingin melakukan perpanjangan kontrak, maka pengusaha wajib memberitahukan maksud perpanjangan tersebut secara tertulis kepada pekerja paling lama tujuh hari sebelum kontrak berakhir. Apabila ditemui kasus seperti ini, Buruh yang PKWT-nya telah melalui masa kerja 3 tahun keatas seharusnya ditetapkan menjadi karyawan dengan PKWTT melalui prosedur yang ditetapkan oleh putusan tersebut. Sebagai langkah awal, pekerja dapat meminta hak yang ia miliki kepada pengusaha secara kekeluargaan atau yang dikenal dengan perundingan secara bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Kata Kunci : Buruh, Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum

Abstract

Workers/laborers in the process of producing goods and services are not only a resource but also an asset that cannot be separated from efforts to ensure business continuity. Therefore, the existing working relations need to be maintained in a sustainable manner in an atmosphere of harmonious, dynamic, just and dignified industrial relations. The issues raised are regarding PKWT arrangements according to positive law in Indonesia and forms of legal protection for PKWT workers who are not laid off and continue working. This study uses a normative juridical method. PKWT must be made in writing and registered at the relevant manpower agency. If it is made

orally, the legal consequence is that the work contract becomes an Unspecified Time Work Agreement. PKWT can be held for a maximum of 2 (two) years. If the employer wants to extend the contract, the employer must notify the intention of the extension in writing to the worker no later than seven days before the contract ends. If a case like this is encountered, workers whose PKWT has worked for 3 years and above should be determined to be employees with PKWTT through the procedure stipulated by the decision. As a first step, workers can ask for the rights they have from employers in a family manner or what is known as bipartite negotiations by deliberation to reach a consensus.

Keywords : *Labor, Work Agreement, Legal Protection*

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bernegara, cita-cita kita dalam bernegara adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk mewujudkan cita-cita mulia itu maka kita perlu melaksanakan pembangunan. Melalui pembangunan kita bermaksud meningkatkan kemakmuran masyarakat secara bertahap dan berkesinambungan, yaitu dengan cara meningkatkan konsumsinya. Karena peningkatan konsumsi sangat tergantung pada peningkatan pendapatan, dan peningkatan pendapatan tergantung pada peningkatan produksi, maka sebagai pelaku ekonomi setiap anggota masyarakat selayaknya turut serta dalam proses pembangunan.¹

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dari pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan sekaligus dengan pekerjaan itu mereka dapat hidup secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran, kesejahteraan, dan kelangsungan hidup manusia yang kedudukan sebagai warga negara dan berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang sebagaimana lazimnya telah

¹ RA Aisyah Putri Permatasari, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Mimbar Keadilan* (Februari 2018), hlm. 110-126.

menguatkan pembangunan di segala bidang dan yang paling menonjol adalah pembangunan di bidang industri.

Seiring dengan era globalisasi dan pesatnya pembangunan di segala bidang khususnya di bidang industri maka masalah ketenagakerjaan akan menjadi hal yang sangat kompleks, terutama melihat tingginya jumlah pekerja di Indonesia sekarang ini, tidak seimbang nya antara pekerja atau buruh dan lapangan pekerjaan yang ada, dan apabila terjadi masalah maka pada akhirnya dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada perusahaan tersebut. Terdapat faktor dari kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja, yang memungkinkan adanya ketidakserasian kedua kepentingan maka diperlukan suatu Perjanjian Kerja atau Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama untuk menyatukan kedua belah pihak tersebut agar tercapainya tujuan bersama dan dapat dihindarkan dari PHK yang sewenang-wenang.

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.²

Pengakhiran hubungan kerja berarti bagi pekerja/buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya.³

Sifat privat yang ditandai adanya hubungan kerja sudah diatur sebelumnya dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Pasal di atas menerangkan perjanjian kerja

² Sunarno, "Beberapa Masalah pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya." Jurnal Wacana Hukum Vol. 8, No. 2 (2009), hlm. 19-32.

³ *Ibid.*

merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja memiliki aturan yang sudah ada sedaridulu yang pada dasarnya, memiliki aturan-aturan tersendiri kepada setiap pelaku pembuat perjanjian. Perjanjian kerja memiliki pemahamannya sendiri, yang pada prinsipnya memiliki sifat secara terbuka oleh karena itu segala jenis perjanjian, dalam pembentukan perjanjian ketenaga kerjaan memiliki dua macam yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

PKWT memiliki arti perjanjian pekerja waktu tertentu yang hanya berlaku satu atau dua tahun dan setelah itu tergantung dengan perjanjian apakah akan dilanjutkan atau tidaknya oleh pengusaha atau atasan, sedangkan PKWTT yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu, memiliki masa perjanjian yang cukup lama. Perjanjian seperti ini cukup membuat pengusaha sangat menjamin, perjanjian kerja dengan waktu Namun, penerapan PKWT yang dilaksanakan oleh perusahaan ada yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga pengaturan mengenai ketenagakerjaan masih terbentang berbagai kendala dan masalah serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan penyelesaian melalui pengadilan. Penerapan dalam pasal tersebut tidak terlaksana dengan baik dalam hal jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diperjanjikan, masa jangka waktu kerja dan jeda waktu tunggu.⁵

Perjanjian kontrak kerja untuk pekerja PKWT memang dapat diperpanjang atau diperbaharui. Akan tetapi, terdapat batasan waktunya. Perjanjian kontrak

⁴ Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006), hlm. 42.

⁵ Ni Putu Nita Erlina Sari, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 1 (2020), hlm. 124-128.

kerja tersebut berlaku paling lamanya dua tahun dan hanya boleh diperpanjang setiap satu kali untuk jangka waktunya maksimal setahun. Selain itu, perjanjian kerjanya waktu tertentu juga dapat diperbarui apabila perusahaan menghendaki. Jangka waktu maksimal pembaruan PKWT adalah maksimal dua tahun dan hanya dapat dilakukan sekali. Hal ini sesuai dengan ketentuan sebelumnya Pasal 59 ayat (3), (4) dan (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁶

Dalam contoh kasus yang akan dibahas dalam makalah ini misalnya ada seorang pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan telah bekerja selama 5 (lima) tahun lebih, setiap tahunnya setelah habis masa kontrak pekerja harus menandatangani kontrak baru untuk tetap bekerja dan tidak ada informasi dari perusahaan untuk pengangkatan menjadi karyawan tetap, bahkan setelah selesai masa 5 tahun, pekerja yang bersangkutan tetap melanjutkan masa kerja tanpa pemberitahuan perpanjangan PKWT maupun pengangkatan menjadi pekerja berstatus PKWTT. Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa perlu untuk mendalami bagaimana pengaturan PKWT dalam UU Ketenagakerjaan dan seperti apa perlindungan hukum apabila terjadi keadaan yang sama.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, adalah penting membahas rumusan-rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan PKWT menurut Hukum Positif di Indonesia?
2. Bagaimanakah bentuk Perlindungan Hukum terhadap Buruh PKWT yang tidak di PHK dan tetap melanjutkan masa kerja?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan PKWT Bagaimanakah pengaturan PKWT menurut Hukum Positif di Indonesia.
2. Untuk mengetahui bentuk Perlindungan Hukum terhadap Buruh PKWT yang tidak di PHK dan tetap melanjutkan masa kerja.

⁶ *Ibid.*

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau disebut juga penelitian hukum normatif penelitian hukum seperti ini dilakukan dengan cara mempelajari atau meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder saja.⁷ Data sekunder ini, antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, dan buku-buku yang relevan.

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Didalam suatu penelitian hukum, data sekunder ini akan meliputi dari berbagai jenis bahan buku, yaitu:⁸

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan yang isinya mempunyai kekuatan mengikat kepada masyarakat, seperti UU No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja serta PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
2. Bahan-bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan yang isinya memberikan penjelasan mengenai hukum primer, bahan-bahan seperti ini termasuk didalamnya adalah karya para ahli hukum dibidang ketenagakerjaan yang terdapat baik dalam buku-buku, makalah, jurnal
3. Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan hukum penunjang yang memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder seperti ini adalah kamus hukum dan kamus bahasa Indonesia.

Analisis yang digunakan adalah secara kualitatif. Yang dimaksud dengan metode kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yakni data yang diperoleh disusun secara sistematis dan kemudian dianalisis, diteliti serta dipelajari secara kualitatif sebagai suatu yang utuh mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas.⁹

⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali, 1986). hal.15.

⁸ *Ibid.*

⁹ Soerjono Soekanto, *Op.Cit*, hal. 25.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) menurut Hukum Positif di Indonesia

PKWT diatur di dalam Undang-Undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja pada Pasal 56 sampai dengan Pasal 66 dan berlaku PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. (Selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021)

Menurut PP No. 35 Tahun 2021, pasal 1 angka 10, PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹⁰ Berdasarkan Pasal 4 PP No. 35 Tahun 2021, PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. serta PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ketentuan yang dimaksud untuk “pekerjaan tertentu” yaitu:¹¹

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman seperti
 - 1) pekerjaan yang sekali selesai; atau
 - 2) pekerjaan yang sementara sifatnya.
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan

Selain pekerjaan tertentu sebagaimana disebutkan sebelumnya, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.¹²

Adapun jangka waktu yang ditetapkan sebelumnya dalam UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan ialah PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua)

¹⁰ Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 1 Angka 10.

¹¹ *Ibid.*, Pasal 4.

¹² *Ibid.*, Pasal 4.

tahun. Apabila pengusaha ingin melakukan perpanjangan kontrak, maka pengusaha wajib memberitahukan maksud perpanjangan tersebut secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum kontrak berakhir.¹³ Namun dengan berlakunya PP No. 35 Tahun 2021, ketentuan tersebut telah berubah menjadi paling lama 5 (lima) tahun berdasarkan pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021.

Ketentuan perpanjangan PKWT yang lama ini hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.¹⁴ Jika pengusaha melakukan perpanjangan PKWT, maka perusahaan harus memberitahukan secara tertulis maksud perpanjangan pada pekerja paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir secara tertulis kepada karyawan, dengan menyatakan bahwa akan diperpanjang kontrak kerjanya.¹⁵ Jika pengusaha tidak memberitahukan perpanjangan PKWT ini dalam waktu 7 (tujuh) hari maka perjanjian kerjanya demi hukum menjadi Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”).¹⁶ Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”) bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 tahun. Juga dalam hal PKWT dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.¹⁷

Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama, pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 kali dan paling lama 2 tahun.¹⁸ Pembaharuan PKWT ini dilakukan dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan.¹⁹

¹³ Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (1).

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 59 ayat (4).

¹⁵ *Ibid.*, Pasal 59 ayat (5).

¹⁶ *Ibid.*, Pasal 59 ayat (7).

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*, Pasal 59 ayat (6).

¹⁹ Indonesia. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 3 ayat (5).

Terdapat perbedaan nyata dari Perpanjangan PKWT dan Pembaharuan PKWT yakni :

Tabel 1
Perbandingan Perpanjangan PKWT dan Pembaharuan PKWT

No	Perpanjangan PKWT	Pembaharuan PKWT
1	<u>PKWT diperpanjang sebelum jangka waktunya berakhir.</u>	<u>PKWT diperbaharui sesudah jangka waktunya berakhir dan melewati tenggang waktu 30 hari.</u>
2	Mensyaratkan pemberitahuan tertulis kepada Pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir.	-
3	Tidak ada jeda pekerjaan.	Baru dapat diadakan pembaharuan PKWT setelah melebihi masa tenggang waktu (ada jeda pekerjaan/tidak ada hubungan kerja) 30 hari.
4	Hanya boleh diadakan 1x untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.	Hanya boleh diadakan 1x untuk jangka waktu paling lama 2 tahun.
5	-	Hanya dapat diadakan bagi PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Menurut Juanda Pangaribuan, Praktisi Hukum Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat periode 2006-2016, ada dua kemungkinan bahwa perusahaan tidak melakukan pemberitahuan kepada karyawan PWKT sebagaimana diatur di dalam Pasal 59 ayat (7) jo. Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, yaitu:²⁰

1. Ada itikad baik dari perusahaan, bahwa perusahaan ingin “mengangkat” karyawan yang bersangkutan menjadi PKWTT; atau

²⁰ Sigar Aji Poerana, Artikel, “Kapan Status Karyawan Berubah dari Kontrak Menjadi Tetap?”, dalam Hukum Online, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5bd1d3ec5e529/kapan-status-karyawan-berubah-dari-kontrak-menjadi-tetap/>, diakses 20 Februari 2023.

2. Tidak ada itikad baik dari perusahaan, perusahaan tidak ingin mengangkat karyawan menjadi PKWTT, sehingga karyawan tetap bekerja menjadi PKWT. Namun status hukum menjadi PKWTT walaupun tidak diberitahukan atau tidak ada niat memperpanjang.

Lebih lanjut menurut Juanda, istilah demi hukum menjadi PKWTT di sini berarti, status PKWT serta merta berubah menjadi PKWTT. Sehingga tidak perlu ada Surat Keputusan (SK) pengangkatan atau tidak perlu ada penetapan untuk karyawan dengan status PKWT menjadi PKWTT.²¹

2. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Buruh PKWT Yang Tidak Di PHK dan Tetap Melanjutkan Masa Kerja

Terkait dengan masa PKWT yang habis, kemudian tidak ada pemberitahuan apakah diberhentikan atau lanjut, sehingga seorang buruh masih tetap lanjut bekerja. Terhadap posisi yang demikian, seharusnya ada pemberitahuan tentang status PKWT, entah itu diberhentikan atau diperpanjang atau bahkan diperbarui. Jika status PKWT sudah melebihi masa 3 tahun (2 tahun PKWT dan perpanjangan 1 tahun), namun perusahaan tidak memberitahukan adanya pembaruan PKWT, maka demi hukum status pekerja harus menjadi PKWTT. Hal tersebut juga berlaku jika status PKWT sudah melebihi 3 tahun, kemudian juga sudah diperbarui untuk 2 tahun, namun setelah habis masa pembaruan PKWT pengusaha tidak memberitahu status Anda, maka demi hukum statusnya menjadi PKWTT.

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, perlu diketahui bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015 yang menerangkan bahwa ketentuan tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai (hal. 53):²²

²¹ *Ibid.*

²² Indonesia. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015.

Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan

Maka seharusnya, apabila ditemui kasus seperti ini, Buruh yang PKWT-nya telah melalui masa kerja 5 tahun keatas seharusnya ditetapkan menjadi karyawan dengan PKWTT yang mana harus melalui prosedur yang ditetapkan oleh putusan tersebut.

Sebagai langkah awal, pekerja dapat meminta hak yang ia miliki kepada pengusaha secara kekeluargaan atau yang dikenal dengan perundingan secara bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, yang diatur di Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jangka waktu bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak diadakannya perundingan bipartit.²³ Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding, atau tidak sepakat maka perundingan bipartit dianggap gagal.²⁴

Perundingan bipartit yang gagal tersebut dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.²⁵

Apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil dilakukan, cara yang dapat ditempuh adalah dengan melalui mediasi hubungan industrial, yaitu melalui musyawarah antara pekerja dan pengusaha yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral,²⁶ salah satu penyelesaian yang dilakukan melalui mediasi adalah masalah perselisihan hak. Jika mediasi gagal atau tidak mencapai

²³ Indonesia. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (2).

²⁴ *Ibid.*, Pasal 3 angka 3.

²⁵ *Ibid.*, Pasal 4 ayat (1).

²⁶ *Ibid.*, Pasal 1 angka 11.

kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.²⁷

D. SIMPULAN

PKWT wajib dibuat secara tertulis dan didaftarkan di instansi ketenagakerjaan terkait. Apabila dibuat secara lisan, akibat hukumnya adalah kontrak kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun. Apabila pengusaha ingin melakukan perpanjangan kontrak, maka pengusaha wajib memberitahukan maksud perpanjangan tersebut secara tertulis kepada pekerja paling lama 7 (tujuh) hari sebelum kontrak berakhir.

Apabila ditemui kasus seperti ini, Buruh yang PKWT-nya telah melalui masa kerja 3 tahun keatas seharusnya ditetapkan menjadi karyawan dengan PKWTT yang mana harus melalui prosedur yang ditetapkan oleh putusan tersebut. Sebagai langkah awal, pekerja dapat meminta hak yang ia miliki kepada pengusaha secara kekeluargaan atau yang dikenal dengan perundingan secara bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat

Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding, atau tidak sepakat maka perundingan bipartit dianggap gagal. Perundingan bipartit yang gagal tersebut dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila penyelesaian secara bipartit tidak berhasil dilakukan, cara yang dapat ditempuh adalah dengan melalui mediasi hubungan industrial, yaitu melalui musyawarah antara pekerja dan pengusaha yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral, salah satu penyelesaian yang dilakukan melalui mediasi adalah masalah perselisihan hak. Jika mediasi gagal atau tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

²⁷ *Ibid.*, Pasal 5.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2006.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press, 1986.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada. 2001.

2. Internet

- Sigar Aji Poerana, Artikel, “Kapan Status Karyawan Berubah dari Kontrak Menjadi Tetap?”, dalam *Hukum Online*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5bd1d3ec5e529/kapan-status-karyawan-berubah-dari-kontrak-menjadi-tetap/>, diakses 20 Februari 2023.

3. Jurnal

- Permatasari, RA Aisyah Putri, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung." *Mimbar Keadilan* (Februari 2018), hlm. 110-126.
- Sari, Ni Putu Nita Erlina, I. Nyoman Putu Budiarta, dan Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003." *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 1 (2020), hlm. 124-128.
- Sunarno, "Beberapa Masalah pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya." *Jurnal Wacana Hukum* Vol. 8, No. 2 (2009), hlm. 19-32.

4. Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Indonesia. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.
- Indonesia. *Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015*.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

BIODATA PENULIS

Thomas Arsil, S.H., M.H. merupakan dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasila, beliau adalah dosen bagian Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara (PK-5).

Titing Sugiarti, S.H., M.H. merupakan dosen Fakultas Hukum Universitas Pancasila, beliau adalah dosen bagian Program Kekhususan Hubungan Antara Sesama Anggota Masyarakat (PK-1).

Henri Christian Pattinaja, S.H., M.H. merupakan staf dan asisten magang mengajar di Fakultas Hukum Universitas Pancasila.