



PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KABUPATEN BENGKALIS

Salahuddin¹, Irawan Harahap², Sandra Dewi³

^{1,2,3}Magister Ilmu Hukum, Universitas Lancang Kuning: adinadd80@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Fixed-term,
Employment Agreement
(PKWT),
Workers

Kata Kunci:

Perjanjian Kerja ,
Waktu Tertentu (PKWT),
Pekerja

Article history:

Received 2025-02-17

Revised 2025-06-19

Accepted 2025-06-21

ABSTRACT

PKWT is a work agreement between an entrepreneur and a worker/laborer to enter into a work relationship for a certain time or for temporary work, or more accurately called a work agreement. Certain Time Work Agreements (PKWT) are regulated in accordance with Article 56 paragraph (2) of Law Number 13 of 2003. The aim of this research is to analyze the provisions of certain time work agreements in Law No. 13 of 2003 and to find out how certain time work agreements are implemented in Bengkalis Regency. Empirical sociology will be used as a research methodology. The research results show that the implementation of fixed-term work agreements (PKWT) in Bengkalis Regency is carried out with reference to Law Number 13 of 2003. However, there are still several things that require improvement in terms of implementation in the field, such as a lack of documentation so that it is not in accordance with applicable regulations. This is caused by a lack of personnel who understand the applicable provisions. This research proposal concerns legal protection for employees in work contracts. If we look at the laws and regulations that regulate it, it is quite protective, but in terms of government supervision, it needs to be increased so that which laws and regulations are best implemented to ensure that workers' rights are protected without exception? Fixed-term employment contracts must be made in writing between the employer and employee with the mutual agreement of both parties, and both parties must be able to negotiate so that the contents of the contract do not harm either party.

ABSTRAK

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan yang bersifat

sementara, atau lebih tepat disebut perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur sesuai dengan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bengkalis. Sosiologi empiris akan digunakan sebagai metodologi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Bengkalis dilaksanakan dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang memerlukan perbaikan dalam hal implementasi di lapangan, seperti kurangnya dokumentasi sehingga belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini disebabkan oleh kurangnya personel yang memahami ketentuan yang berlaku. Usulan penelitian ini menyangkut perlindungan hukum terhadap karyawan dalam kontrak kerja, jika dilihat melalui peraturan perundang-undangan yang mengaturnya sudah cukup protektif, namun dari sisi pengawasan pemerintah perlu ditingkatkan agar segala peraturan perundang-undangan manakah yang paling baik diterapkan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi tanpa kecuali? Kontrak kerja waktu tetap harus dibuat secara tertulis antara pemberi kerja dan pekerja dengan persetujuan bersama kedua belah pihak, dan kedua belah pihak harus mampu bernegosiasi agar isi kontrak tidak merugikan salah satu pihak.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.



Corresponding Author:

Salahuddin

Universitas Lancang Kuning: adinadd80@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan yang dimaksudkan untuk mengatur kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Serangkaian regulasi yang ditujukan untuk meningkatkan ketenagakerjaan secara lebih tertib demi kebaikan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia seluruhnya. Oleh karena itu, banyak program atau regulasi ketenagakerjaan yang diterapkan

di Indonesia guna mewujudkan masyarakat Indonesia yang adil, sejahtera, dan setara. Untuk mencapai hal ini, perlu mengatur hubungan antar pekerja. dengan pengusaha itu sendiri, terutama mengenai hak dan kewajiban untuk menciptakan kehidupan yang sejahtera¹.

Berdasarkan peraturan ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tetap (PKWTT)². PKWT merupakan perjanjian kerja atau lebih tepatnya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mengadakan hubungan kerja untuk waktu tertentu. PKWTT merupakan perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang bersifat hubungan kerja waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu³.

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kontrak kerja ini harus dibuat secara tertulis dan pelanggaran terhadap ketentuan ini akan mengakibatkan sifatnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kontrak kerja jangka waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan tidak memerlukan masa percobaan. Apabila PKWT juga memuat ketentuan yang menyatakan bahwa di dalam perjanjian tersebut memuat ketentuan mengenai masa percobaan, maka perjanjian kerja yang memuat ketentuan mengenai syarat-syarat masa percobaan tersebut dianggap tidak ada (batal), akan tetapi perjanjian kerja itu sendiri tetap sah⁴.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu tergantung pada jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya, yakni sampai dengan tiga tahun, atau pekerjaan yang bersifat musiman dan tidak tetap. Para pelaku bisnis sebagai pengguna cenderung memahami regulasi ini hanya berdasar pada kepentingan komersial, bukan pada prinsip hukum normatif. Hal ini dimungkinkan karena penafsiran hukum yang relevan terdapat dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) (2a) tidak memberikan kejelasan yang cukup. Dengan kata lain, “perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian yang menentukan waktu tertentu”, yang akan menimbulkan penafsiran yang luas apabila ketentuan Pasal 56 (1) (2a) Sifat pekerjaan (penuh waktu atau kontrak) tidak boleh dipertanyakan, karena hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Penafsiran yang luas ini sering kali digunakan sebagai pembenaran oleh kontraktor dan pengusaha.

Orang yang dimaksud (perusahaan / pemberi kerja) menggunakan model kontrak kerja. Memahami PWKT tidak ditafsirkan untuk apa yang dimaksudkan untuk apa yang dimaksudkan untuk ketentuan Butir 56, paragraf (2) dan item 59, paragraf. Dalam penjelasan item 59 paragraf (1), paragraf (2) benar no. 13 tahun 2003, Dijelaskan bahwa apa pekerjaan musim (tergantung) dari perjalanan waktu dan / atau kondisi, dan tidak bekerja yang permanen (tidak peduli cuaca atau kondisinya). Dalam hal ini, banyak perusahaan

¹ Taufiq Yulianto, “Hukum Sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial,” *ORBITH* 8, no. 2 (Juli 2012): 105.

² F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 11.

³ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 55.

⁴ Djoko Heroe Soewono, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis,” *Jurnal Elektronik Universitas Kediri* 25 (2012).

yang lebih memilih sistem kontrak kerja waktu tertentu (KWT) untuk merekrut karyawan. Menurut pengusaha, PKWT lebih efektif dan efisien. Pengusaha tidak perlu membayar asuransi kesehatan atau tunjangan tenaga kerja. Dengan berlakunya Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja, telah terjadi perubahan pada hukum ketenagakerjaan, seperti pembayaran tunjangan pensiun kepada karyawan. Meski kontrak sudah berakhir, banyak perusahaan masih belum mengetahui regulasinya.

Permasalahan ketenagakerjaan kerap kali terjadi pada perusahaan yang melakukan outsourcing dan salah mengartikan makna⁵. Ada PKWT yang digunakan untuk pekerjaan tetap. Untuk menghindari adanya ketidaksesuaian bentuk ketentuan PKWT dalam Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan yang berlaku, yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dibuat antara pengusaha dengan pekerja/buruh mengenai ketenagakerjaan. Kendati demikian, pekerja/karyawan dengan berbagai keterbatasannya tetap menerima PKWT meski bertentangan dengan ketentuan yang berlaku⁶.

Peraturan dengan hormat berkomentar dalam kode bab dalam bab kontrak Kontraktor untuk Ketenagakerjaan, yang termasuk dalam Inspecping Buku Ketiga. Menurut Kode Pasal 1601A, kontrak kerja adalah perjanjian kerja, untuk mengatakan pertandingan pertama, yang dieksekusi untuk pekerjaan mereka, dengan ruang waktu tertentu, dengan tempat waktu Tetapi sejajar dengan publikasi Baca Republik Indonesia no. 13 tahun 2003 dalam kaitannya dengan angkatan kerja (hukum dalam angkatan kerja)⁷.

Ketentuan mengenai kontrak kerja mengikuti peraturan yang ada, hal tersebut kemudian disesuaikan lagi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Republik Indonesia (UU Cipta Kerja) yang di dalamnya memuat konsep omnibus law⁸. Opini Omnibus Law, yang sering disebut sebagai Omnibus Law, merupakan pendekatan baru terhadap sistem perundang-undangan Indonesia. Konsep ini dirancang untuk menggabungkan beberapa norma dari berbagai peraturan perundang-undangan ke dalam satu peraturan perundang-undangan dan digunakan untuk menyaring norma-norma yang dianggap tidak relevan dengan perkembangan terkini, memiliki muatan pengaturan yang berlebihan atau dapat merugikan kepentingan negara. Salah satu alasan buruh menolak UU Cipta Kerja adalah perubahan beberapa ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), khususnya Pasal mengenai durasi perjanjian kerja tersebut⁹.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa rekan yang berstatus PKWT pada beberapa perusahaan yang terletak di Kabupaten Bengkalis, didapatkan hasil sementara berupa hipotesis awal penelitian. Dimana rekan yang bekerja sebagai PKWT di PT Bumi

⁵ Ike Farida, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing* (Jakarta: Sinar Grafika, 2019).

⁶ M. F. Arbi, "Kapabilitas Pemerintah Daerah dalam Merespon Dinamika Ketenagakerjaan," *Jurnal Demokrasi dan Otonomi Daerah* 16, no. 2 (2018): 81–88.

⁷ Lidia Febrianti et al., "Sistem Pengupahan Bagi Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 1 (2021): 573–593.

⁸ R. Nopliardy and I. Justiceka, "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10–21.

⁹ Diah Puji Lestari, "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–349.

Laksamana Jaya, perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis, dapat diklasifikasikan sebagai perusahaan yang masih mematuhi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini, pekerja PKWT akan diberikan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meliputi waktu kerja, hari libur, upah dan hal-hal lainnya. Namun berbeda dengan yang terjadi di PT Atosim Lampung Pelayaran, hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan ketentuan PKWT di perusahaan tersebut belum optimal.

Pekerja PKWT di Kabupaten Bengkalis yang menerima upah di bawah upah minimum, hal ini jelas merupakan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 90 ayat (1) UU. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur bahwa “pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.” Apalagi, banyak PKWT yang sudah beroperasi lebih dari tiga tahun, namun masih saja melanggar ketentuan. Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan hal ini, tetapi menyimpang dari Undang-Undang No. UU No. 13 Tahun 2003 membatasi masa kerja PKWT paling lama tiga tahun. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. secara langsung terhadap perusahaan yang berada di lokus penelitian yaitu Kecamatan Bengkalis, Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hasil penjelasan diatas, maka untuk mengetahui bagaimana cara penerapan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu sesuai dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan yang berada dalam wilayah Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini berfokus pada Kecamatan Bengkalis dengan merujuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, maka penulis ingin mengangkat penelitian dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kabupaten Bengkalis”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (sosiologis)¹⁰, yaitu jenis penelitian yang didasarkan pada analisis tentang cara kerja hukum di masyarakat. Fungsi hukum dalam masyarakat dapat dipahami dari keberhasilannya. Dalam konteks inilah penulis melakukan analisisnya. terhadap efektivitas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bengkalis dengan lokasi khusus penelitian pada Kecamatan Bengkalis¹¹.

Dalam bidang penelitian hukum, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. Melalui metode ini, peneliti dapat mengumpulkan data. Berbagai perspektif tentang isu-isu yang terkait dengan masalah hukum yang sedang diselidiki. Peter Mahmoud Marzuki menjelaskan: “Metode-metode yang digunakan dalam penelitian hukum meliputi pendekatan hukum, pendekatan analitis, pendekatan kasus, pendekatan konseptual, pendekatan historis, pendekatan komparatif, dan lain sebagainya¹². Dalam penelitian ini digunakan pendekatan-pendekatan sebagai berikut: pendekatan hukum, pendekatan analitis, dan pendekatan kasus.”

¹⁰ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, cet. ke-4 (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

¹¹ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, cet. ke-2 (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018).

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, ed. revisi (Bandung: PT Kharisma Putra Utama, 2015), 133.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.¹³

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan PKWT ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pengusaha yang menggunakan melalui pengaturan PKWT ini, pengusaha diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pengusaha juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja/buruh tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh.

Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh.¹⁴

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan

¹³ Bryllian Abraham Titihalawa, Barzah Latupono, dan Dezonda Rosiana Pattipawae, "Perjanjian Kerja Antara Pelaku Usaha Dengan Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Hubungan Industrial," *PATTIMURA Law Study Review* 1, no. 1 (2023): 269–279.

¹⁴ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, ed. ke-2 (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 88.

tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidakterlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kabupaten Bengkalis Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Bengkalis berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penerapannya dilakukan bermacam-macam perusahaan. Perusahaan yang menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini bergerak dibidang yang berbeda diantaranya perusahaan angkutan laut dan penyeberangan, bank, hotel, perkebunan dan lain – lain.

Pada penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Bengkalis sudah semestinya berjalan sesuai dengan jenis perusahaan tersebut. Wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Bagian Tata usaha PT. Atosim Lampung Pelayaran yaitu perusahaan nasional angkutan laut dan penyeberangan, beliau menyatakan bahwa jenis pekerjaan PKWT : Petugas operasional seperti pengambilan tiket penumpang, mengatur penumpang sebelum masuk ke dalam kapal.¹⁵

Wawancara dengan Direktur Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitra Arta Mulya, beliau menyatakan jenis pekerjaan PKWT : sesuai kebutuhan, bisa di unit kerja Teller, CS, Bagian Umum dan Marketing.¹⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ada di Kabupaten Bengkalis ini mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.¹⁷

Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Adapun hak dan kewajiban salahsatunya mengenai berapa lama waktu kerja dan upah yang didapat oleh pekerja waktu kerja tertentu (PWKT).

¹⁵ L.D. Simanjuntak, Kepala Bagian Tata Usaha PT. Atosim Lampung Pelayaran, wawancara, Senin, 25 November 2024, pukul 09.00 WIB.

¹⁶ Sri Sudarno, Direktur Utama PT. Bank Perkreditan Rakyat Mitra Arta Mulya, wawancara, Senin, 25 November 2024, pukul 09.00 WIB.

¹⁷ *Himpunan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan* (Jakarta: tanpa penerbit, 2009).

Namun tidak dapat dipungkiri dalam pelaksanaannya masih banyak pengusaha yang tidak atau membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan. ketidakmampuan sumberdaya yang dimaksudkan disini yaitu, kurangnya pengetahuan dari kedua pihak yang membuat PKWT akan aturan-aturan yang mengatur tentang perjanjian tersebut. Apalagi dari pihak buruh/pekerja yang kebanyakan hanya berpendidikan sampai Sekolah Menengah Atas (SMA).

Apabila ditinjau dari segi kepentingan pekerja maupun kepastian mendapatkan pekerjaan, Dalam kondisi dan situasi seperti sekarang ini, jelas tidak menguntungkan bagi kepentingan pekerja. Karena seperti yang telah diuraikan diawal penulisan bahwa jumlah angkatan kerja yang mendambakan suatu pekerjaan jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan formasi kerja yang ada. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 pasal 53 menyatakan; yaitu segala hal dan atau biaya pelaksanaan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang- undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban- kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.

Antara pengusaha dan pekerja/buruh yang berada di dalam suatu perusahaan menimbulkan adanya hubungan kerja, dimana hubungan kerja ini terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.¹⁸ Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁹

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal

¹⁸ Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *NOVUM: Jurnal Hukum* 9, no. 3 (2022): 91–100.

¹⁹ Athaya Prameswari Rizki Saskiavi dan Arinto Nugroho, "Keabsahan Surat Pernyataan Kerja sebagai Dasar Hubungan Kerja," *NOVUM: Jurnal Hukum* (2024): 240–252.

menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut.²⁰ Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan.

Istilah perjanjian kerja menyatakan, bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Bekerja pada pihak lainnya, menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya ialah bekerja di bawah pimpinan pihak lainnya. Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB). Kenyataannya didalam dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

4. KESIMPULAN

Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam beberapa hal menegennsi Durasi perjanjian kerja, Perpanjangan perjanjian kerja, Pemberitahuan perpanjangan, Pembaruan perjanjian kerja, Pekerjaan yang tidak dapat menggunakan PKWT. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kabupaten Bengkalis sudah dilakukan secara tertulis antara pihak perusahaan dan pekerja, namun masih ada beberapa perusahaan yang masih belum mempunyai perjanjian secara tertulis dengan pekerja karena SDM yang kurang paham mengenai peraturan tersebut. Adapun kendala yang dihadapi yaitu: 1. Perpanjangan Perjanjian Kerja, 2. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak, 3. Tunjangan Pekerja/ Buruh, 4. Surat keterangan tetang Diri Pekerja/ buruh

REFERENSI

Arbi, Muhammad Farid. "Kapabilitas Pemerintah Daerah dalam Merespon Dinamika Ketenagakerjaan." *Jurnal Demokrasi dan Otonomi Daerah* 16, no. 2 (2018): 81–88.

²⁰ J.E. Tomi, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing," *Journal Sains Student Research* 2, no. 1 (2024): 598–613.

- Budi Santoso. *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama*. Cet. 1. Malang: UB Press, 2012.
- Djumaldi, F.X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Efendi, Jonaedi, dan Johnny Ibrahim. *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*. Cet. 2. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Farida, Ike. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika, 2019.
- Febrianti, Lidia. "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *UIR Law Review* 1 (2017).
- Lestari, Diah Puji. "Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Hukum Lex Generalis* 3, no. 5 (2022): 339–349.
- Mahmud Marzuki, Peter. *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi. Bandung: PT Kharisma Putra Utama, 2015.
- Nopliardy, R., dan I. Justiceka. "Kajian Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Undang-Undang Cipta Kerja." *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial* 4, no. 2 (2022): 10–21.
- Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Soewono, Djoko Heroe. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis." *Jurnal Elektronik Universitas Kediri* 25 (2012).
- Syapriani, Putri. *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021.
- Taufiq Yulianto. "Hukum Sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial." *ORBITH* 8, no. 2 (Juli 2012): 105.
- Taufik Yulianto. "Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* (2021): 573–593.