

**PERLINDUNGAN HUKUM MENGENAI PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU UNTUK PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN**

Asti Giri Anjani, Dian Amesti Vonny Fatikha Azzahra

Jurusan Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Tidar

asti24012003@gmail.com; dianamesti123@gmail.com; vonnyfa10@gmail.com

ABSTRAK

Sebagian besar orang tahu bahwa ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 tidak efektif karena tidak ada pengawasan pemerintah dan karena kebutuhan lapangan pekerjaan lebih pada pekerjaan tetap. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berfokus pada memberikan kepastian dan perlindungan hukum kepada pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut. Hukum ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja serta memiliki unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah.. Perlindungan hukum ini dibuat untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya dilindungi dengan memberikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil. Pemerintah telah menyediakan instrumen hukum untuk mengatur secara keseluruhan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja dan bagaimana Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif HAM.

Kata Kunci : UU Cipta Kerja, PKWT, HAM

ABSTRACT

Most people know that the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment in article 59 are ineffective because there is no government supervision and because the need for employment opportunities is more for permanent jobs. Legal protection for workers in a fixed-term work agreement (PKWT) focuses on providing legal certainty and protection to workers who are bound by the work agreement. Labor law stipulates that employment agreements must be made in writing and mutually agreed between employers and workers and have elements such as work, wages and orders. This legal protection was created to ensure that workers and their families are protected by providing equal opportunities and fair treatment. The government has provided legal instruments to regulate the overall implementation of fixed-term work agreements. This research aims to find out how legal protection is for PKWT workers who experience violations of work contracts and how the Fixed-Time Agreement (PKWT) applies to employment relations according to Indonesian Labor Law from a human rights perspective.

Keywords: Job Creation Law, PKWT, Human Rights

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT dirancang untuk memberikan fleksibilitas baik bagi pengusaha maupun pekerja dalam memenuhi kebutuhan kerja yang bersifat sementara atau tertentu. Namun, dalam prakteknya, ketentuan mengenai PKWT sering kali tidak efektif diterapkan, salah satunya disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah. Selain itu, tingginya

permintaan akan pekerjaan tetap membuat pekerja yang berada dalam PKWT sering kali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan.

Namun, sebagian besar orang tahu bahwa ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 59 tidak efektif karena tidak ada pengawasan pemerintah dan karena kebutuhan lapangan pekerjaan lebih pada pekerjaan tetap. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT menjadi sangat penting untuk memastikan kesamaan kesempatan dan perlakuan yang adil bagi pekerja dan keluarganya.

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa PKWT harus memenuhi syarat-syarat tertentu, termasuk harus dibuat secara tertulis dan disepakati bersama oleh kedua belah pihak, yakni pengusaha dan pekerja. PKWT harus mencantumkan unsur-unsur penting seperti jenis pekerjaan yang dilakukan, upah yang diterima, serta perintah yang diberikan. Meski demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak pekerja PKWT yang mengalami ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja mereka, seperti pelanggaran terhadap isi kontrak kerja, tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa kompensasi yang layak.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT menjadi penting untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dan dipenuhi, serta untuk mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih adil dan seimbang. Pemerintah telah menyediakan berbagai instrumen hukum yang bertujuan untuk mengatur pelaksanaan PKWT secara keseluruhan. Namun, efektivitas dari peraturan tersebut masih menjadi tantangan besar, terutama dalam hal pengawasan dan penegakan hukum.

Meskipun pemerintah telah menyediakan berbagai instrumen hukum untuk mengatur pelaksanaan PKWT secara keseluruhan, namun masih terdapat tantangan besar dalam efektivitas peraturan tersebut, terutama dalam hal pengawasan dan penegakan hukum. Kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah seringkali menjadi hambatan dalam melindungi hak-hak pekerja PKWT. Selain itu, lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi dalam implementasi PKWT juga dapat mengakibatkan kerentanan pekerja terhadap eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dari pemerintah, lembaga terkait, dan seluruh pemangku kepentingan untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terkait PKWT. Langkah-langkah konkret seperti peningkatan kesadaran hukum, pelatihan bagi pekerja dan pengusaha, serta penegakan sanksi bagi pelanggar hukum dapat membantu meningkatkan efektivitas perlindungan hukum bagi pekerja PKWT. Dengan demikian, diharapkan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkeadilan dapat terwujud untuk kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perspektif Hak Asasi Manusia (HAM) atas PKWT dalam hubungan kerja dan memberikan analisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi riil pekerja PKWT dan rekomendasi untuk perbaikan sistem perlindungan hukum yang lebih efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

Tinjauan Pustaka

Fokus pada sumber-sumber literatur yang meliputi berbagai aspek hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia menjadi krusial. Literatur tersebut meliputi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dokumen-dokumen kebijakan terkait PKWT, serta studi akademis dan jurnal yang mengulas implementasi praktik PKWT di Indonesia. Selain itu, literatur mengenai prinsip-prinsip HAM, baik pada tingkat nasional maupun internasional, seperti Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan

Budaya (ICESCR) dan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, juga akan menjadi fokus utama. Dengan menyelidiki literatur tersebut, tinjauan pustaka ini akan memberikan landasan yang kokoh untuk memahami kompleksitas perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dalam konteks HAM, serta memperoleh wawasan yang mendalam untuk analisis lebih lanjut.

Metode Penelitian

Metode penelitian yuridis normatif merupakan pendekatan yang mengutamakan analisis terhadap peraturan hukum yang ada untuk memahami isu hukum yang sedang diteliti. Dalam konteks perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT dan PKWT dalam perspektif HAM, metode ini akan meneliti secara kritis berbagai undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, dan dokumen hukum lainnya yang relevan. Analisis normatif ini akan fokus pada kesesuaian peraturan-peraturan tersebut dengan prinsip-prinsip HAM, seperti hak atas perlakuan yang adil, non-diskriminasi, dan hak-hak dasar pekerja. Selain itu, metode ini juga akan mengevaluasi kejelasan, kepastian, dan efektivitas perlindungan hukum yang disediakan bagi pekerja PKWT dalam undang-undang yang berlaku. Hasil analisis ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang kelemahan dan kekuatan dalam kerangka hukum yang ada serta memberikan dasar untuk saran perbaikan atau perubahan kebijakan yang lebih baik dalam melindungi hak-hak pekerja PKWT dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip HAM.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja?
2. Bagaimana Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif HAM?

Pembahasan

A. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja?

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mengalami pelanggaran kontrak kerja berfokus pada memberikan kepastian dan perlindungan hukum kepada pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja tersebut. Hukum ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja serta memiliki unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan disepakati bersama antara pengusaha dan pekerja. PKWT diberikan untuk pekerja musiman terkait satu jenis pekerjaan tertentu yang dikerjakan di musim tertentu, serta dapat diberikan kepada karyawan kontrak yang sedang menjalani probation sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.

Namun, dalam beberapa kasus, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, yang menimbulkan akibat hukum bagi pihak-pihak yang terkait didalamnya. Pekerja yang mengalami PHK dapat melakukan upaya hukum untuk memperjuangkan hak-haknya, seperti ganti rugi dan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam beberapa penelitian, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja masih terlihat kurang efektif. Misalnya, penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 menemukan bahwa pengaturan PKWT dalam Undang-Undang Cipta Kerja 2023 masih terdapat aturan yang belum jelas dan pelaksanaan yang terburu-buru memberikan ketidakpastian hukum terhadap pekerja/buruh.

Dalam beberapa kasus, pekerja PKWT yang mengalami PHK dapat memperjuangkan hak-haknya melalui upaya hukum, seperti ganti rugi dan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja masih perlu ditingkatkan untuk memastikan kepastian dan perlindungan hukum bagi pekerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja merupakan hal penting dalam menjaga hak-hak pekerja. Beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja PKWT yang mengalami pelanggaran kontrak kerja antara lain:

1. **Penegakan Kontrak Kerja:** Pemerintah dan lembaga terkait perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan hukum terkait PKWT. Hal ini termasuk memberlakukan sanksi bagi pelanggar hukum.

Penegakan kontrak kerja melalui pengawasan dan penegakan hukum terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu keharusan yang perlu dilakukan oleh pemerintah dan lembaga terkait. Dalam konteks ini, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum memiliki peran penting dalam menjaga keadilan dan perlindungan bagi pekerja yang terikat dalam PKWT.

Pengawasan yang Meningkat:

Pemerintah dan lembaga terkait perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja, khususnya PKWT. Pengawasan yang intensif akan membantu memastikan bahwa kontrak kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan tidak merugikan salah satu pihak. Dengan pengawasan yang efektif, potensi pelanggaran kontrak kerja dapat diminimalkan, sehingga pekerja akan merasa lebih aman dan dilindungi dalam menjalani hubungan kerja mereka.

Penegakan Hukum yang Tegas:

Selain pengawasan, penegakan hukum terhadap pelanggar kontrak kerja, termasuk dalam kasus PKWT, juga sangat penting. Pihak yang melanggar kontrak kerja harus dikenakan sanksi sesuai dengan hukum yang berlaku, seperti denda atau tindakan hukum lainnya. Dengan memberlakukan sanksi bagi pelanggar hukum, akan tercipta efek jera bagi pihak-pihak yang ingin melanggar kontrak kerja, sehingga dapat mendorong kepatuhan terhadap peraturan yang telah disepakati.

Melalui pengawasan yang meningkat dan penegakan hukum yang tegas terkait PKWT, diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih adil, seimbang, dan memberikan perlindungan yang optimal bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja [T3].

2. **Kesadaran Hukum:** Peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja dan pengusaha dapat membantu mencegah pelanggaran kontrak kerja serta memperkuat posisi pekerja dalam hubungan kerja.

Pekerja:

- **Pemahaman Hak dan Kewajiban:** Dengan meningkatkan kesadaran hukum, pekerja akan lebih memahami hak-hak dan kewajiban yang dimilikinya sesuai dengan kontrak kerja yang disepakati. Mereka akan lebih waspada terhadap potensi pelanggaran yang mungkin terjadi dan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk melindungi diri mereka sendiri.
- **Perlindungan Diri:** Kesadaran hukum membantu pekerja untuk melindungi diri mereka sendiri dari eksploitasi atau perlakuan yang tidak adil dalam hubungan

kerja. Mereka akan lebih mampu memperjuangkan hak-haknya dan menuntut perlakuan yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pengusaha:

- Kepatuhan Terhadap Hukum: Dengan kesadaran hukum yang tinggi, pengusaha akan lebih cermat dalam menjalankan kontrak kerja dengan pekerja. Mereka akan memahami pentingnya mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan menghindari pelanggaran yang dapat merugikan kedua belah pihak.
- Membangun Hubungan Kerja yang Sehat: Kesadaran hukum juga membantu pengusaha untuk membangun hubungan kerja yang sehat dan saling menguntungkan dengan pekerja. Dengan memahami hak-hak pekerja dan kewajiban sebagai pengusaha, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Peningkatan kesadaran hukum bagi pekerja dan pengusaha dapat menjadi landasan yang kuat dalam mencegah pelanggaran kontrak kerja, memperkuat posisi pekerja, dan menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat.

3. Pelatihan: Memberikan pelatihan kepada pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban dalam PKWT dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Memberikan pelatihan kepada pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki dampak positif yang signifikan dalam mengurangi ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja.

Pekerja:

- Pemahaman yang Lebih Mendalam: Melalui pelatihan, pekerja akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hak-hak yang dimilikinya sesuai dengan ketentuan PKWT. Mereka akan mengetahui dengan jelas apa yang dapat mereka harapkan dari kontrak kerja tersebut dan bagaimana cara melindungi diri mereka sendiri jika terjadi pelanggaran.
- Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan: Pelatihan juga dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja terkait aspek-aspek tertentu dalam PKWT, seperti prosedur penyelesaian sengketa atau cara menuntut hak-hak mereka secara efektif. Hal ini akan memberikan mereka kepercayaan diri dan kemampuan untuk berperan aktif dalam hubungan kerja.

Pengusaha:

- Kepatuhan yang Lebih Baik: Dengan pelatihan yang tepat, pengusaha akan lebih memahami kewajiban mereka terhadap pekerja sesuai dengan PKWT. Mereka akan teredukasi tentang pentingnya mematuhi ketentuan hukum yang berlaku dan memberikan perlakuan yang adil kepada pekerja.
- Meningkatkan Profesionalisme: Pelatihan juga dapat membantu meningkatkan profesionalisme pengusaha dalam mengelola hubungan kerja dengan pekerja. Mereka akan lebih terampil dalam menyusun kontrak kerja yang jelas dan adil, serta mengelola konflik atau perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif.

Melalui pelatihan yang menyeluruh bagi pekerja dan pengusaha tentang hak dan kewajiban dalam PKWT, dapat membantu mengurangi ketidakpastian dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan, adil, dan saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

4. Perbaikan Sistem Perlindungan Hukum: Diperlukan upaya untuk memperbaiki sistem perlindungan hukum agar lebih efektif dan adil bagi semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

- Perlindungan Hak-hak Pekerja:

Dengan sistem perlindungan hukum yang diperbaiki, hak-hak pekerja dalam hubungan kerja, terutama yang terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat lebih dijamin dan dipatuhi. Hal ini akan mengurangi risiko pelanggaran kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja sepihak, atau eksploitasi terhadap pekerja. Sistem perlindungan hukum yang efektif juga dapat memberikan jaminan perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama bagi semua pekerja, tanpa diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan dari pihak pengusaha.

- Keadilan dalam Hubungan Kerja:

Dengan perbaikan sistem perlindungan hukum, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dapat menjadi lebih seimbang dan adil. Pekerja akan merasa lebih aman dan dihormati dalam lingkungan kerja, sementara pengusaha akan lebih memahami kewajiban mereka untuk melindungi hak-hak pekerja. Sistem perlindungan hukum yang baik juga dapat membantu mencegah praktik-praktik yang merugikan pekerja, seperti pemutusan hubungan kerja yang tidak sah atau penyalahgunaan kekuasaan oleh pihak pengusaha.

- Peningkatan Kesejahteraan Bersama:

Dengan sistem perlindungan hukum yang efektif dan adil, kesejahteraan bersama antara pekerja dan pengusaha dapat tercapai. Pekerja akan bekerja dalam lingkungan yang lebih stabil dan terjamin hak-haknya, sementara pengusaha dapat menjalankan usahanya dengan mematuhi aturan hukum yang berlaku. Perbaikan sistem perlindungan hukum juga dapat menciptakan iklim investasi yang lebih baik, di mana kepastian hukum dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi faktor penting bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Perbaikan sistem perlindungan hukum merupakan langkah krusial untuk menciptakan hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat. Upaya bersama dari pemerintah, lembaga terkait, dan seluruh pemangku kepentingan diperlukan untuk memastikan implementasi sistem perlindungan hukum yang efektif dan berkelanjutan.

B. Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam perspektif HAM

Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. PKWT umumnya digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam PKWT, ketentuan mengenai waktu kerja, gaji, hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, dan berbagai hal terkait lainnya diatur secara khusus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. PKWT memiliki batasan waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, baik itu berdasarkan pekerjaan proyek atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu lainnya. Hal ini membuat PKWT berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tidak memiliki batasan waktu. Meskipun begitu, dalam praktiknya, PKWT seringkali disalahgunakan oleh pengusaha untuk menghindari memberikan hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja seperti jaminan sosial, tunjangan, dan hak-hak lainnya. Meskipun demikian, Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja yang berada dalam perjanjian

PKWT. Salah satunya adalah pengaturan mengenai pembatasan masa percobaan, dimana masa percobaan dalam PKWT tidak boleh melebihi 3 bulan dan hanya boleh dilakukan satu kali perjanjian. Selain itu, pengusaha juga diwajibkan memberikan kompensasi kepada pekerja jika PKWT tidak diperpanjang atau diubah menjadi PKWTT setelah masa berakhir. Dalam prakteknya, PKWT memainkan peran penting terutama dalam industri dengan sifat pekerjaan yang bersifat sementara atau proyek-proyek tertentu. Namun, perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam PKWT tetap menjadi perhatian utama dalam upaya menciptakan hubungan kerja yang adil dan seimbang antara pekerja dan pengusaha sesuai dengan semangat Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia.

Dalam konteks hubungan kerja, Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) juga harus dipertimbangkan dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). HAM mencakup hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa diskriminasi, termasuk di dalamnya hak-hak pekerja. Dalam hal ini, PKWT harus memastikan bahwa hak-hak fundamental pekerja dilindungi dan dihormati. Salah satu aspek penting dari perspektif HAM dalam PKWT adalah hak untuk bekerja dalam kondisi yang aman dan layak. PKWT harus menjamin bahwa pekerja memiliki lingkungan kerja yang aman, bebas dari pelecehan, diskriminasi, dan eksploitasi. Selain itu, pekerja juga memiliki hak untuk mendapatkan upah yang layak sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, PKWT juga harus memperhatikan hak-hak sosial dan ekonomi pekerja, seperti akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kesehatan, dan hak untuk bergabung dalam serikat pekerja. PKWT yang adil dan berkeadilan akan memastikan bahwa pekerja memiliki jaminan perlindungan sosial yang memadai, termasuk dalam hal pemutusan hubungan kerja dan pengakhiran kontrak. PKWT juga harus memperhatikan hak-hak partisipasi dan pengambilan keputusan pekerja. Pekerja harus memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi kondisi kerja mereka, serta hak untuk mengajukan keluhan dan memperjuangkan hak-hak mereka. Dengan mempertimbangkan perspektif HAM, PKWT harus diatur dan dilaksanakan dengan prinsip-prinsip keadilan, keseimbangan, dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pengawasan yang ketat dan implementasi yang efektif dari regulasi yang ada diperlukan untuk memastikan bahwa PKWT tidak disalahgunakan dan bahwa hak-hak pekerja tetap terjaga dan dihormati sesuai dengan standar HAM yang berlaku.

Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis perjanjian kerja di Indonesia yang memiliki batas waktu tertentu. Dalam perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PKWT diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan tertentu, misalnya proyek tertentu atau pekerjaan musiman. Namun, dalam perspektif Hak Asasi Manusia (HAM), terdapat beberapa perhatian yang perlu diperhatikan terkait dengan PKWT :

1. Keadilan dan Perlindungan Pekerja

Keadilan dan perlindungan bagi pekerja adalah prinsip yang sangat penting dalam konteks hubungan kerja, termasuk dalam implementasi Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT). Dalam setiap bentuk perjanjian kerja, pekerja memiliki hak-hak yang harus dijamin dan dilindungi sesuai dengan konstitusi serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Prinsip ini juga berlaku dalam PKWT, yang mana pekerja harus memperoleh perlakuan yang adil dan tidak dirugikan secara tidak wajar. Salah satu aspek kunci dari keadilan dalam PKWT adalah pembatasan waktu kerja yang jelas dan adil. PKWT seharusnya tidak digunakan sebagai alasan untuk mempekerjakan pekerja dalam waktu yang lama tanpa memberikan jaminan akan status kerja yang tetap. Perlindungan ini penting mengingat PKWT dapat digunakan sebagai alat untuk menghindari kewajiban pengusaha terkait dengan pekerja

tetap. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja juga berkaitan dengan upah dan tunjangan yang adil sesuai dengan kontribusi dan waktu kerja yang dilakukan oleh pekerja. Pengusaha harus memastikan bahwa pekerja yang bekerja dalam PKWT tidak mendapatkan upah yang lebih rendah atau tunjangan yang minim dibandingkan dengan pekerja tetap yang melakukan pekerjaan yang sama.

Penting juga untuk memperhatikan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi pekerja yang bekerja dalam PKWT. Pengusaha bertanggung jawab untuk menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi standar keselamatan dan kesehatan yang ditetapkan oleh hukum. Pekerja dalam PKWT memiliki hak yang sama untuk bekerja dalam lingkungan yang aman tanpa harus mengorbankan keselamatan mereka karena sifat kontrak kerja yang sementara. Selain aspek-aspek tersebut, keadilan dan perlindungan pekerja juga berkaitan dengan perlakuan yang sama terhadap pekerja yang bekerja dalam PKWT dan pekerja tetap lainnya dalam hal akses terhadap pelatihan, promosi, dan kesempatan pengembangan karir. Perlakuan yang adil dan kesetaraan adalah prinsip yang harus dijunjung tinggi dalam konteks hubungan kerja yang menghargai hak asasi manusia. Dengan memastikan bahwa PKWT diimplementasikan dengan prinsip keadilan dan perlindungan yang kuat, negara dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan bagi semua pekerja, sesuai dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang mendasari hukum ketenagakerjaan Indonesia.

2. Ketidakpastian dan Stabilitas Pekerjaan

Ketidakpastian dan stabilitas pekerjaan merupakan masalah penting yang perlu dipertimbangkan dalam konteks Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia. PKWT, dengan sifat kontraknya yang memiliki batas waktu tertentu, sering kali menciptakan ketidakpastian terkait masa depan pekerja. Para pekerja yang bekerja dalam PKWT rentan mengalami stres dan kecemasan karena tidak memiliki jaminan akan pekerjaan yang tetap setelah kontrak mereka berakhir. Ketidakpastian ini juga berdampak pada stabilitas ekonomi pekerja. Pekerja yang mengandalkan pendapatan dari pekerjaan PKWT dapat mengalami ketidakstabilan keuangan karena tidak dapat memprediksi secara pasti berapa lama mereka akan bekerja dan berapa banyak pendapatan yang akan mereka peroleh. Ini dapat mempengaruhi kesejahteraan finansial mereka dan bahkan memperburuk kondisi kehidupan mereka secara keseluruhan. Perlindungan terhadap keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam konteks hak asasi manusia. Setiap individu berhak untuk bekerja dalam lingkungan yang stabil dan memiliki jaminan akan keberlangsungan pekerjaan mereka. Ketidakpastian yang disebabkan oleh PKWT dapat mengancam hak asasi manusia pekerja karena dapat mengakibatkan penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha dan merugikan pekerja secara ekonomi dan psikologis.

Oleh karena itu, dalam perspektif hak asasi manusia, penting bagi negara untuk memberikan perlindungan yang cukup terhadap keamanan kerja. Ini dapat dilakukan melalui regulasi yang membatasi penggunaan PKWT hanya untuk keperluan yang benar-benar diperlukan dan memberikan insentif bagi pengusaha untuk memberikan jaminan kerja yang lebih stabil kepada pekerja. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat membantu pekerja untuk meningkatkan keterampilan mereka dan menjadi lebih kompetitif di pasar kerja, sehingga mengurangi tingkat ketidakpastian terkait dengan PKWT. Dengan demikian, perlindungan terhadap keamanan kerja bukan hanya menjadi masalah ekonomi, tetapi juga menjadi bagian integral dari upaya menjaga hak asasi manusia pekerja di Indonesia.

3. Perlakuan Adil dan Kesetaraan

Perlakuan adil dan kesetaraan merupakan prinsip yang sangat penting dalam konteks hubungan kerja, termasuk dalam implementasi Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di

Indonesia. PKWT seharusnya tidak boleh digunakan sebagai alat untuk membatasi atau mengurangi hak-hak pekerja, atau untuk menghindari kewajiban pengusaha terkait dengan pekerja tetap. Pekerja yang bekerja dalam PKWT memiliki hak yang sama untuk diperlakukan secara adil dan setara dengan pekerja tetap dalam berbagai aspek, termasuk upah, tunjangan, dan hak-hak lainnya. Dalam hal upah, pekerja yang bekerja dalam PKWT harus diberikan upah yang setara dengan pekerja tetap yang melakukan pekerjaan yang sama. Mereka seharusnya tidak diberikan upah yang lebih rendah hanya karena status kontrak mereka bersifat sementara. Prinsip ini penting untuk mencegah adanya eksploitasi pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan penghargaan yang setimpal atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Pekerja dalam PKWT juga harus memperoleh tunjangan dan fasilitas yang setara dengan pekerja tetap, sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti, dan fasilitas lainnya seharusnya tidak dibatasi atau dihapuskan bagi pekerja PKWT sebagai bentuk perlakuan yang adil dan kesetaraan.

Perlakuan adil dan kesetaraan juga berlaku dalam hal hak-hak lainnya, seperti hak untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan keterampilan, promosi, dan perlakuan yang sama dalam lingkungan kerja. Pekerja dalam PKWT harus diberikan kesempatan yang sama dengan pekerja tetap untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan karir mereka sesuai dengan potensi dan aspirasi mereka. Dengan memastikan perlakuan adil dan kesetaraan bagi pekerja dalam PKWT, negara dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berkeadilan. Ini tidak hanya menguntungkan pekerja individual, tetapi juga memperkuat hubungan antara pekerja dan pengusaha serta mendorong produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

4. Hak untuk Memilih

Hak untuk memilih merupakan salah satu aspek penting dari hak asasi manusia dalam konteks hubungan kerja. Hal ini mencakup hak bagi pekerja untuk memilih jenis perjanjian kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Dalam konteks Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), pekerja harus diberikan kesempatan untuk membuat keputusan yang informasi dan transparan tentang kondisi kerja yang terkait. Memberikan informasi yang jelas dan transparan tentang PKWT adalah suatu keharusan untuk memastikan bahwa pekerja dapat membuat keputusan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Pekerja harus diberikan pemahaman yang lengkap tentang durasi kontrak, hak-hak mereka, upah, tunjangan, serta kondisi kerja lainnya yang terkait dengan PKWT. Pentingnya memberikan informasi yang jelas dan transparan tidak hanya berlaku pada awal kontrak, tetapi juga selama masa kontrak berlangsung. Pekerja harus diberikan akses yang mudah untuk bertanya dan memperoleh klarifikasi tentang setiap aspek yang berkaitan dengan PKWT, serta diberikan kesempatan untuk mengajukan keluhan atau masukan jika diperlukan.

Selain itu, penting bagi pemerintah dan perusahaan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki pilihan yang cukup dalam hal jenis perjanjian kerja yang tersedia. Ini dapat mencakup memberikan opsi untuk PKWT atau perjanjian kerja lainnya, seperti perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sesuai dengan preferensi dan situasi individual pekerja. Dengan memberikan hak untuk memilih jenis perjanjian kerja, negara dan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menghargai otonomi dan kebebasan pekerja. Hal ini juga membantu mendorong hubungan yang lebih seimbang antara pekerja dan pengusaha, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja serta produktivitas keseluruhan di tempat kerja.

Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) salah satu proses yang harus memperhatikan aspek-aspek Hak Asasi Manusia (HAM) agar tidak melanggar hak-hak pekerja. Hal ini penting mengingat PKWT, dengan sifat kontraknya yang sementara, dapat

membawa risiko penyalahgunaan oleh pengusaha yang dapat merugikan pekerja. Oleh karena itu, pengawasan dan regulasi yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa PKWT tidak disalahgunakan. Penting untuk memastikan bahwa PKWT digunakan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Regulasi tersebut harus menjelaskan batasan-batasan penggunaan PKWT, seperti durasi maksimum kontrak, alasan yang sah untuk menggunakan PKWT, dan kewajiban pengusaha terkait dengan pekerja yang bekerja dalam PKWT. Transparansi dan kejelasan dalam penyusunan dan pelaksanaan PKWT sangatlah penting. Pekerja harus diberikan informasi yang jelas dan lengkap tentang kondisi kerja yang terkait dengan PKWT, termasuk hak-hak mereka, upah, tunjangan, dan durasi kontrak. Pengusaha juga harus menjelaskan secara terperinci mengenai alasan penggunaan PKWT serta dampak yang mungkin timbul bagi pekerja. Pengawasan yang ketat dari pihak berwenang juga diperlukan untuk memastikan bahwa PKWT tidak disalahgunakan oleh pengusaha. Hal ini meliputi pengawasan terhadap penyusunan kontrak, pemantauan kondisi kerja selama masa kontrak, dan penanganan keluhan atau pelanggaran hak-hak pekerja dengan tepat dan adil. Pemerintah dan lembaga pengawas ketenagakerjaan harus aktif dalam melakukan inspeksi dan penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi. Advokasi dan pembinaan terhadap pekerja juga merupakan langkah yang penting dalam menjaga hak-hak pekerja yang bekerja dalam PKWT. Pekerja harus diberikan pemahaman yang cukup tentang hak-hak mereka dan diberikan dukungan untuk melindungi hak-hak mereka jika terjadi pelanggaran. Organisasi pekerja, serikat buruh, dan lembaga non-pemerintah yang peduli terhadap hak-hak pekerja juga dapat memainkan peran penting dalam memberikan perlindungan dan advokasi. Dengan demikian, implementasi PKWT harus menjadi bagian dari sistem yang memperhatikan prinsip-prinsip HAM dan melibatkan pengawasan dan regulasi yang ketat. Hanya dengan memastikan perlindungan yang cukup bagi pekerja, PKWT dapat menjadi instrumen yang memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, tanpa melanggar hak-hak pekerja atau menimbulkan kerugian yang tidak adil.

Kesimpulan

Kurangnya pengawasan dari pihak pemerintah seringkali menjadi hambatan dalam melindungi hak-hak pekerja PKWT. Selain itu, lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran yang terjadi dalam implementasi PKWT juga dapat mengakibatkan kerentanan pekerja terhadap eksploitasi dan ketidakadilan dalam hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga harus dipertimbangkan dari perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). HAM mencakup hak-hak dasar yang melekat pada setiap individu tanpa diskriminasi, termasuk di dalamnya hak-hak pekerja seperti lingkungan kerja yang aman, bebas dari pelecehan, diskriminasi, dan eksploitasi. Pengawasan dan regulasi yang ketat diperlukan untuk memastikan bahwa PKWT tidak disalahgunakan.

Saran

Hak-hak sosial dan ekonomi pekerja, seperti akses terhadap jaminan sosial, perlindungan kesehatan, dan hak untuk bergabung dalam serikat pekerja terhadap PKWT juga harus diperhatikan. Pemerintah diharapkan untuk melakukan kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya yang menimbulkan perbedaan penafsiran dan cakupan kerja PKWT baik dari pihak pemberi kerja maupun pekerjanya. Pengusaha atau pemberi kerja harus melaksanakan syarat-syarat perjanjian dalam kontrak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait. Perjanjian kerja ini menjamin perlindungan hukum dan kesejahteraan pekerja atau buruh, sehingga dapat hidup sejahtera.

Daftar Pustaka

- Amalia, A., Ginting, B., Agusmidah, A., & Yefrizawati, Y. (2017). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. *USU Law Journal*, 5(1), 164960.
- Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.
- Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, 1(2), 60-71.
- Putra, A. A., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu di Indonesia. *Jurnal Interpretasi Hukum*, 1(2), 12-17.
- Rosita, I. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 8(2).
- Sari, N. P. N. E., Budiarta, I. N. P., & Arini, D. G. D. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 124-128.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 9(6).
- Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.