

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA SEKTOR JASA PERHOTELAN (Studi Kasus di Savana Hotel & Convention Malang)

Arsy Ayu Desika¹, Suratman², Abid Zamzami³

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jalan Mayjen Haryono No. 193, Malang 65144, Telepon (0341) 551932, Fax (0341) 552249
Email: arsydesika@gmail.com

ABSTRACT

The author raises the issue of legal protection for workers with work agreements for a certain time because there are still many irregularities where the rights of workers with work agreements for a certain time are not fulfilled by the employer. This research is an empirical juridical research using a sociological juridical method and a statutory approach. The types and sources of data used are primary and secondary data, while the data analysis is carried out in a qualitative descriptive manner. The result of this study is that the legal protection for workers with work agreements for a certain time at Savana Hotel & Convention Malang has been well implemented, although not fully. There are 3 (three) legal protections, namely: economic protection, social protection, technical protection. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower does not specifically regulate the contents of work agreements for a certain time, only regulates the contents of work agreements in general.

Keywords: Legal Protection, Manpower, Certain Time Work Agreement

ABSTRAK

Penulis mengangkat permasalahan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena masih banyak terjadi penyimpangan dengan tidak terpenuhi hak-hak dari tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan metode yuridis sosiologis dan pendekatan perundang-undangan. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, sedangkan analisis datanya dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di Savana Hotel & Convention Malang sudah diterapkan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya. Perlindungan hukum yang diberikan ada 3 (tiga) yaitu: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, perlindungan teknis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus isi perjanjian kerja waktu tertentu, hanya mengatur isi perjanjian kerja pada umumnya.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PENDAHULUAN

Manusia memiliki kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya masing-masing. Agar hubungan tersebut dapat terpenuhi, maka oleh sebab itu manusia perlu untuk bekerja, bisa bekerja dengan orang lain atau membuka lapangan pekerjaan sendiri. Bekerja pada orang lain adalah bekerja sesuai dengan perintah dan memiliki hak maupun tanggung jawab dalam

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

² Dosen Pembimbing I Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Hukum Universitas Islam Malang.

pekerjaan tersebut. Sedangkan bekerja dengan membuka pekerjaan sendiri adalah bekerja sesuai dengan usaha dan modal sendiri untuk menjalankan usaha tersebut.⁴

Pembangunan merupakan salah satu tujuan dari Negara Indonesia yang menjadi bagian esensial dalam perkembangan suatu negara. Pembangunan merupakan salah satu upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu, hasil pembangunan haruslah dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya, keberhasilan suatu pembangunan tergantung kepada partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat. Salah satu pihak yang berperan dalam pelaksanaan proses pembangunan adalah pekerja.⁵

Tenaga kerja adalah suatu hal yang penting dalam suatu industri atau perusahaan dan dimana seseorang yang melaksanakan pekerjaan atau individu yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar dari hubungan kerja. Namun, konsep tenaga kerja sendiri dimana mengarah pada profesionalitas berkaitan pada sistem kerja yang ada pada suatu perusahaan. Tenaga kerja sendiri dimana juga menjadi penggerak roda perusahaan yang dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut serta menjadi faktor utama perusahaan dalam memajukan perekonomian negara dengan cara mengisi lapangan kerja yang tersedia. Tenaga kerja merupakan sarana pelaksanaan pembangunan nasional, maka tenaga kerja harus mendapat jaminan dan pemenuhan atas hak serta kewajibannya. Hak dan kewajiban tersebut dapat ditujukan pada perluasan lapangan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja.⁶

Kedudukan pekerja yang lebih rendah dari pengusaha, sehingga perlu adanya perlindungan hukum dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja).⁷ Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menerangkan bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut berkaitan dengan perlindungan ekonomi bagi setiap warga negara Indonesia agar mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa diskriminasi

⁴ Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 18.

⁵ Enggitia Agustina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015, Hlm. 1.

⁶ Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, *Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19*, Jurnal Riset Ilmu Hukum, Volume 1, No. 2, 2021, Hlm. 81.

⁷ Fitriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4, No. 1, Oktober 2016, Hlm. 70.

Selain itu juga pada Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 bahwa: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung dua unsur fundamental yaitu: pertama, imbalan atau prestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh harus adil dan layak. Kedua, perlakuan pengusaha terhadap pekerja atau buruh juga harus adil dan layak.⁸

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah pokok yang sangat sering dihadapi oleh negara-negara seperti halnya Indonesia. Persoalan mendasar dan menjadi impian bagi tenaga kerja adalah terciptanya suasana kerja yang harmonis, dinamis, demokratis dan berkeadilan. Namun, sangat disayangkan hal tersebut jauh dari harapan tenaga kerja. Hubungan pekerja dengan pengusaha ditandai dengan adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁹ Ada dua jenis perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan itu sendiri, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau dikenal dengan pekerja kontrak dan selanjutnya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau yang lebih dikenal dengan pekerja tetap yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Hadirnya PKWT merupakan hal yang menakutkan bagi pekerja, karena banyak hak-hak dari pekerja yang tidak dipenuhi.

Setelah ribuan pekerja diberhentikan tanpa pesangon PT. Panarub, lagi lagi sebuah perusahaan subkontraktor Adidas lain yaitu, PT. Framas, Bekasi memPHK 300 pekerja tanpa mengikuti aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. PT. Framas berdalih bahwa para pekerja telah melebihi durasi kontrak, PT. Framas kemudian tidak memperpanjang kontrak kerja dan melanggar semua hak para pekerja. PT. Framas melakukan 3 bulan kontrak kerja dan terus memperpanjang status mereka sebagai pekerja tidak tetap (pekerja kontrak) per 3 bulan, selama lebih dari 3 tahun. Sejak Desember 2012, kontrak mereka tidak diperpanjang dan mereka semua kehilangan pekerjaan tanpa pesangon.

Sekitar 300 pekerja menjadi korban dari kontrak kerja berkepanjangan yang tidak sesuai ketentuan hukum tanpa jaminan kesejahteraan dan keamanan kerja. Pada akhirnya, mereka dipecat secara tidak adil. Dari 300 pekerja, karena PT. Framas melakukan intimidasi dan tekanan, maka hanya 40 orang pekerja memutuskan untuk memperjuangkan nasib mereka. Para pekerja ini, sebagian besar adalah para pekerja

⁸ Jimly Asshiddiqie, 2009, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta: Sinar Grafika, Hlm. 111.

⁹ Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Pers, Hlm. 15.

yang tidak berserikat, sebagian lagi merupakan anggota sebuah Serikat Pekerja di PT. Framas namun menurut para anggotanya tidak mau memperjuangkan nasib mereka.¹⁰

Kasus tersebut sebagai bukti bahwa tidak dipungkiri penerapan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja dengan PKWT tidak memerlukan masa percobaan atau tidak membutuhkan diberlakukan adanya masa percobaan. Hal tersebut dikarenakan masa percobaan kerja hanya diberikan untuk tenaga kerja tetap. Kemudian, dimana pada dasarnya bahwa status tenaga kerja dengan PKWT yaitu maksimal hanya dalam selama 5 (lima) tahun saja.

Tenaga kerja PKWT juga memiliki hak yang dimana harus untuk dicermati yaitu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), THR atau Tunjangan Hari Raya, dan cuti. Menurut Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pihak yang memutuskan mengenai hubungan kerja sebelum masa berlaku dari perjanjian yang ada maka memiliki kewajiban untuk memberikan ganti rugi terhadap pihak yang dirugikan. Hal tersebut dimana misalnya kontrak masih tersisa 4 (empat) bulan, akan tetapi pekerja diberhentikan atau di-PHK secara mendadak dan sepihak maka perusahaan memiliki kewajiban dalam memberikan pesangon atau ganti rugi kepada tenaga kerja tersebut. Tetapi dalam penerapannya masih ada perusahaan yang secara tiba-tiba memberhentikan pegawai atau pekerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang ada dan tidak memenuhi hak-hak pekerja. Sedangkan hal tersebut juga diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja dengan PKWT. Ayat (2) menjelaskan bahwa pemberian uang kompensasi diberikan kepada pekerja yang mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan.

Sistem pekerja dengan PKWT banyak dijumpai di berbagai industri hingga sektor perhotelan. Ada banyak bentuk pembayaran yang diterima pekerja kontrak, beberapa diantaranya dapat dibayarkan setiap hari atau ketika pekerja datang untuk bekerja, hingga bulanan seperti pada umumnya terjadi. Pada dasarnya terdapat pemahaman bahwa upah para pekerja tidak boleh di bawah dari UMR yang ada dan harus tetap mendapatkan perlindungan berkaitan dengan ekonomi, sosial dan juga teknis. Sistem pekerja kontrak atau tenaga kerja kontrak di bidang jasa perhotelan juga perlu untuk mendapatkan hak dan perlindungan hukum

¹⁰ Puput Purwanti, 3 Contoh Kasus Pelanggaran Kontrak Kerja, dalam <https://hukamnas.com>, diakses pada tanggal 10 Desember 2022.

yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bidang jasa perhotelan membutuhkan tenaga kerja agar bisnis yang dilaksanakan dapat berjalan dengan efektif dan efisien atau dengan baik. Produktivitas kerja para sumber daya manusia yang ada pada bidang jasa perhotelan akan terwujud dengan baik jika perusahaan mampu memberikan kesejahteraan yang sesuai.

Masih banyaknya penyimpangan yang dialami oleh pekerja dengan PKWT. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Sektor Jasa Perhotelan (Studi Kasus di Savana Hotel & Convention Malang).

Permasalahan yang diangkat adalah sebagai berikut: Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Savana Hotel & Convention Malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Bagaimana isi perjanjian kerja waktu tertentu yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan?

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perlindungan hukum dan isi perjanjian bagi tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Savana Hotel & Convention Malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan metode pendekatan sosiologis dan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini dilakukan di Savana Hotel & Convention Malang. Jenis dan sumber data yang digunakan berupa data primer yaitu hasil studi lapang di Savana Hotel & Convention Malang dan data sekunder berupa hasil dari studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya semua data tersebut diolah dan dikaji dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Savana Hotel & Convention Malang berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dunia ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak mengalami kesenjangan yaitu antara pihak pekerja dengan pengusaha karena pekerja selalu berada pada posisi yang lemah. Sehingga pemerintah membuat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan sebagai perlindungan hukum bagi para pekerja maupun pengusaha. Banyaknya hak yang diperoleh oleh pekerja tidak hanya diatur atau diperjanjikan melalui perjanjian kerja, namun sudah ditentukan oleh undang-undang sebelum melakukan perekrutan pekerja atau pekerja dan pengusaha membuat suatu perjanjian kerja.¹¹

Manusia memenuhi kebutuhan hidup untuk kelangsungan hidupnya di dunia. Untuk itu manusia perlu bekerja, sebab dengan bekerja manusia akan memanusiakan dirinya sendiri sebagai makhluk Allah yang paling sempurna dari seluruh ciptaan-Nya. Bekerja merupakan hak setiap manusia yang diatur dalam UUD NRI 1945 sebagai upaya menjaga derajat kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan hidup. Negara dan masyarakat harus menjamin hak setiap manusia atau warga negara untuk bekerja dan tidak membedakan hak tersebut antara satu dengan yang lainnya.¹² Dalam bekerja, pekerja mempunyai hak untuk dilindungi dari segala bentuk diskriminasi.

Setiap perbuatan hukum yang memunculkan akibat hukum harus memiliki perlindungan hukum, terlebih disaat para pihak sudah terlibat di dalam suatu perjanjian. Perlindungan hukum ini ada untuk menjamin adanya kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan bagi para pihak yang terlibat di dalamnya. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun represif, baik lisan maupun tertulis.¹³ Perlindungan hukum yang diberikan kepada para pihak terdapat di dalam perjanjian itu sendiri, yaitu di dalam klausul-klausul yang telah disepakati oleh para pihak dan terdapat juga di luar perjanjian yaitu di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

¹¹ Rahmat Rhamadan, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 pada UD. Anak Negeri Kota Duri*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2022, Hlm. 48.

¹² Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada, Hlm. 3.

¹³ Satjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni, Hlm. 15.

Kehadiran Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan juga menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dalam dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak pekerja baik yang diperjanjikan dalam bentuk perjanjian kerja maupun yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Setiap manusia mempunyai hak untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kebutuhan hidup yang dimaksud adalah kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder, kebutuhan tersebut antara lain:¹⁴

1. Kebutuhan primer merupakan suatu kebutuhan yang meliputi adanya suatu kebutuhan sandang, pangan serta papan yang pada dasarnya bertujuan untuk pemenuhan kebutuhan dasar manusia. Hal ini disebut dengan fisiologis, karena pada dasarnya kebutuhan primer akan terus berlanjut setiap harinya dan faktor inilah sebagai pemicu manusia untuk terus bekerja.
2. Kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan yang sifatnya relatif, karena kebutuhan setiap orang berbeda-beda meliputi kebutuhan ego serta kebutuhan sosial. Kebutuhan ego dan kebutuhan sosial hadir di dalam berbagai kesempatan salah satunya seperti pengakuan masyarakat terhadap kemampuan diri yang dimiliki. Dalam hal ini apabila seseorang yang telah bekerja, maka akan mengarah pada kebutuhan primer. Apabila hal tersebut telah terpenuhi maka akan berkembang ke arah kebutuhan sekunder yang harus dipenuhi dan tentunya akan sulit untuk diperkirakan. Menurut Herzberg, setiap orang membutuhkan dua kebutuhan dasar yang meliputi kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan kebutuhan untuk berkembang.

Fokus penelitian ini mengkaji perlindungan tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada jasa perhotelan. Pariwisata adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan pariwisata dalam masyarakat. Salah satu organisasi besar seperti *World Tourism Organization* telah mengakui bahwa pariwisata kini telah menjadi kegiatan yang sangat populer dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Pariwisata telah menjadi kontributor potensial bagi pembangunan ekonomi di industri

¹⁴ Ni Made Rosa Dita Andriani & I Ketut Sudantra, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak pada Hotel The Griya Sanur*, Jurnal Kertha Desa, Volume 8, No. 4, Hlm. 5.

pariwisata. Kegiatan pariwisata erat kaitannya dengan ketersediaan fasilitas penunjang pariwisata, salah satunya adalah fasilitas hotel. Hotel merupakan bagian terpenting dari unsur pariwisata, hotel adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa akomodasi yang dikelola secara komersial yang dilengkapi dengan penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya dimana semua pelayanan tersebut ditujukan untuk masyarakat umum. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, hotel selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamunya untuk membangun citra hotel yang baik dan menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk berkunjung kembali ke hotel tersebut.¹⁵

Perlindungan hukum tenaga kerja di jasa perhotelan akan saling menguntungkan para pihak apabila pelaksanaan hak dan kewajiban terbagi secara wajar. Bagi pekerja, terpenuhinya hak-hak dasar mereka sebagai pekerja, di samping meningkatkan kesejahteraan juga meningkatkan motivasi kerja.¹⁶ Hubungan antara pengusaha dengan pekerja dinamakan hubungan industrial yang pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi, musyawarah serta berunding dan didukung oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di dalam perusahaan.

Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dengan pengusaha memmbulkan hubungan subordinatif yang terbingkai dalam hubungan kerja sehingga menimbulkan posisi tidak semitrikal antar keduanya. Untuk itu, hukum dijadikan sarana guna memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh karena sebagai konsekwensi dan hubungan kerja muncullah hak dan kewajiban yang oleh hukum harus dijaga dan dilindungi. Kenyataannya, masyarakat mempunyai kepentingan atas kinerja perusahaan dalam hal menyediakan produk dan jasa, menciptakan kesempatan kerja dan menyerap pencari kerja. Pemerintah sendiri berkepentingan agar masyarakat dapat sejahtera. Tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, bahwa masih banyak masyarakat belum sejahtera.¹⁷

Menurut Zainal Asikin, perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:¹⁸

¹⁵ Rinda, *Pengaruh Pendapatan Penjualan Kamar (Room Sales) Food and Beverage dan Meeting Room terhadap Service Charge Karyawan Bina Darma Hotel*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridinanti, Palembang, 2021, Hlm. 1.

¹⁶ Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, 2001, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, Cet. ke-13, Hlm. 252.

¹⁷ Enggitia Agustina, *Op. Cit*, Hlm. 29-30.

¹⁸ Zainal Asikin, *Op. Cit*, Hlm. 76.

1. Perlindungan Ekonomis

Yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja di luar kehendaknya. Atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Pengertian lain bahwa perlindungan ekonomis adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan ini disebut juga dengan kesehatan kerja.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan atau suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan penghidupan yang layak terhadap pekerja yang langsung bergantung pada pekerjaan tersebut untuk keberlangsungan hidupnya dan keluarganya.¹⁹ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa: Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Adapun perlindungan hukum secara umum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah sebagai berikut:

1. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. (Pasal 67))
2. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. (Pasal 68)

¹⁹ Senjun H. Manulang, 1987, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Hlm. 2.

3. Perlindungan hukum tenaga kerja perempuan (Pasal 76):
 - a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. (Ayat (1))
 - b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. (Ayat (2))
 - c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. (Ayat (3))
 - d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. (Ayat (4))
4. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77):
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
5. Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. (Pasal 79)
6. Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh. (Pasal 84)
7. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 ayat (2))
8. Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. (Pasal 80)
9. Setiap pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1))
10. Setiap pekerjaan berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 ayat ((1))
11. Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1))

Berdasarkan rincian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hotel & Convention Malang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada Savana Hotel & Convention Malang, diuraikan dalam bentuk perlindungan hukum menurut Zainal Asikin, sebagai berikut:

1. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis kepada tenaga kerja dengan PKWT erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Hal tersebut mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan yang diterima. Dalam praktik di Savana Hotel & Convention Malang gaji yang diberikan kepada tenaga kerja dengan PKWT disesuaikan dengan Upah Minimum Kab/Kota (UMK) dan juga ditambah dengan tunjangan tenaga yang kerja lembur. Gaji dan tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan kesepakatan dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.²⁰

Menurut pendapat penulis upah yang diberikan oleh pihak hotel masih belum memenuhi ketentuan dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena dalam ketentuan tersebut banyak mengatur terkait upah, tetapi dalam penerapannya hanya upah pokok dan tunjangan yang diberikan kepada pekerja jasa perhotelan. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 15 ayat (1) bahwa: Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT dan diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Hal tersebut belum diterapkan oleh pihak Savana Hotel & Convention Malang.

2. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja, yang dimana berkaitan dengan usaha kemasyarakatan. Dalam pelaksanaannya tenaga kerja dengan

²⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hoten & Convention Malang, pada Senin, 17 Oktober 2022, pukul 10.00 WIB.

PKWT di Savana Hotel & Convention Malang diberikan jaminan sosial tenaga kerja.²¹ Alasan pemberian jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:²²

- a. Untuk mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Peranan tenaga kerja yang semakin meningkat, menyebabkan semakin mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- b. Perlindungan terhadap tenaga kerja akan memberikan ketenangan kerja dan berdampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas kerja.

Hakikat program jaminan sosial tenaga kerja adalah memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Penekanannya terletak pada masa depan tenaga kerja. Aspek jaminan sosial tenaga kerja meliputi:²³

- a. Perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Sedangkan lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Pengusaha dan tenaga kerja wajib ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Untuk mewujudkan kewajiban yang dibebankan oleh undang-undang terutama kewajiban untuk pengusaha, ditetapkan hal-hal sebagai berikut:²⁴

- a. Pengusaha wajib memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.
- b. Pengusaha wajib menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.
- c. Jika dalam hal menyampaikan data tentang hal-hal yang diuraikan di atas terbukti tidak benar, sehingga ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai

²¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hoten & Convention Malang, pada Senin, 17 Oktober 2022, pukul 10.00 WIB.

²² Suratman, *Op. Cit*, Hlm. 92.

²³ *Ibid*, Hlm. 93.

²⁴ *Ibid*, Hlm. 94.

peserta program jaminan sosial, pengusaha wajib memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Penanggung iuran jaminan sosial tenaga kerja dibagi menjadi: Iuran yang ditanggung oleh pengusaha yaitu iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, iuran jaminan pemeliharaan kesehatan. Sedangkan iuran yang ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja adalah iuran jaminan hari tua.²⁵

Menurut analisis penulis bahwa perlindungan hukum sosial terhadap tenaga kerja dengan PKWT di Savana Hotel & Convention Malang belum terlaksana dengan baik, karena dalam PKWT seseorang yang bekerja hanya dalam beberapa waktu saja bukan sebagai karyawan tetap. Sehingga jaminan hari tua tidak didapatkan oleh tenaga kerja dengan PKWT, sedangkan hal tersebut sangat diperlukan untuk keberlangsungan hidup setelah tidak memiliki pekerjaan.

3. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar tenaga kerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut dengan keselamatan kerja. Pada praktiknya menurut Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hotel & Convention Malang tenaga kerja dengan PKWT dalam kesehatan dan keselamatan kerja dijamin dengan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).²⁶ Hal tersebut sebagai bentuk penerapan dari Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa: Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa masih banyak penyimpangan yang terjadi pada tenaga kerja dengan perjanjian kerja tertentu. Sehingga diperlukannya penegakan hukum ketenagakerjaan. Penegakan hukum ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai aparatur negara yang bertanggungjawab untuk mengawasi penerapan hukum ketenagakerjaan. Hal ini tertuang dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan: “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas

²⁵ *Ibid.*

²⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hoten & Convention Malang, pada Senin, 17 Oktober 2022, pukul 10.00 WIB.

Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”

Maksud diadakannya pengawasan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan.
3. Menjalankan pekerjaan lain yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Tugas dan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto, antara lain:²⁷

1. Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.
2. Memberikan informasi, peringatan dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjalankan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik.
3. Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, setelah diberikan peringatan beberapa kali.

B. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan hukum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang keseluruhan mengenai tenaga kerja baik syarat sebelum merekrut tenaga kerja, pembuatan perjanjian, pelaksanaan, dan berakhirnya waktu tenaga kerja tersebut. Dengan adanya peraturan tersebut pekerja dapat memperoleh perlindungan hukum, sehingga keadilan dapat dirasakan oleh pekerja. Keadilan dalam arti legalitas adalah suatu kualitas yang tidak berhubungan dengan isi tata aturan positif, tetapi dengan pelaksanaannya. Semua orang mempunyai kemampuan

²⁷ Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Mandar Maju, Hlm. 159.

mewujudkan suatu aturan masyarakat yang adil sehingga keadilan itu fokus tujuan utama pemebentukan undang-undang.²⁸

Perlindungan hukum adalah segala upaya hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menanamkan rasa aman lahir dan batin dari gangguan dan berbagai ancaman dari berbagai pihak. Perlindungan hukum merupakan suatu rasa aman yang diberikan oleh pemerintah melalui perangkat-perangkat hukum untuk masyarakat juga kebebasan sebagai bentuk hak asasi manusia dalam melakukan sesuatu. Perlindungan hukum juga merupakan yang universal dari negara hukum. Suatu negara baru dinyatakan sebagai negara hukum apabila negara tersebut menganut konsep supremasi hukum, adanya persamaan di muka hukum dan negara berlandaskan atas konstitusi.²⁹

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dengan PKWT dilakukan dengan adanya perjanjian yang mengikat kedua belah pihak yaitu tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Oleh sebab itu, maka penulis menjelaskan isi perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pertama, isi perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 51 berbunyi bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 52 ayat (1) perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Pasal 52 ayat (2) menjelaskan bahwa jika suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan Pasal 52 ayat (3) bahwa jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf c dan d maka batal demi hukum. Pasal 57 ayat (1) bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ayat (2) jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat tidak tertulis maka berubah

²⁸ Abid Zamzami, *Keadilan di Jalan Raya*, Yurispruden, Volume 1, No. 2, Januari 2018, Hlm. 22.

²⁹ Ulfah Fauziah, Suratman, Isdiyana Kusuma Ayu, *Perlindungan Hukum terhadap Pelaku Usaha Penanaman Modal Usaha Industri Beralkohol*, Yurispruden, Volume 5, No. 1, Januari 2022, Hlm. 112.

menjadi PKWTT, hal ini dikarenakan untuk menjamin hak-hak dari pekerja PKWT agar tetap terjaga.

Pasal 58 ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Yang dimaksud masa percobaan adalah masa atau waktu untuk mengetahui atau menilai kinerja dan kesanggupan, keahlian seorang pekerja, lama masa percobaan tidak menentu namun lazimnya 3 bulan. Ketentuan tidak dibolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Pasal 58 ayat (2) menegaskan jika adanya masa percobaan untuk PKWT maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, yaitu sebagaimana Pasal 59 ayat (1):

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu 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.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui, yaitu PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pembaruan perjanjian dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian berakhir. PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pada masa tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Selanjutnya PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Pada masa tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur secara khusus isi perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga penulis menyebutkan isi perjanjian kerja secara umum sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1), yaitu:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 54 ayat (2) menjelaskan bahwa syarat yang dimuat dalam PKWT tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 55 menjelaskan perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau dirubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Terdapat peraturan khusus yang mengatur terkait PKWT yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Beberapa peraturan terkait dengan PKWT sama halnya seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga penulis menguraikan hal-hal yang berbeda. Pertama, perjanjian kerja waktu tertentu paling sedikit memuat (Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021):

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besaran dan cara pembayaran upah;
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara dari paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Ayat (2) menjelaskan dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia, maka pencatatan PKWT dilakukan oleh pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan kab/ kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hotel & Convention Malang, bahwa ada beberapa faktor penyebab terjadinya pelanggaran PKWT:³⁰

1. Minimnya pengetahuan peraturan perundang-undangan

Akibat kurangnya pemahaman pengusaha maupun pekerja terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan membuat pengusaha dan pekerja tidak memahami hak dan kewajibannya secara proporsional.

2. *Labour Cost* (Biaya Tenaga Kerja)

Bagi pengusaha yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya tenaga kerja atau yang dikenal dalam hukum ekonominya bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Sedangkan bagi pekerja bagaimana kesejahteraan pekerja dapat terjamin melalui kenaikan gaji, insentif, bonus, dsb tanpa memperhatikan keuangan perusahaan.

3. Lemahnya Pengawasan

Lemahnya peran pengawasan pemerintah dalam penerapan regulasi hingga level terendah. Selain jumlah pengawas ketenagakerjaan yang kurang, mekanisme pengawasannya juga perlu diperbaiki. Pemerintah kekurangan personil pegawai pengawas ketenagakerjaan dan benturan dengan otonomi daerah. Sehingga tidak dapat berperan maksimal dalam menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT di Savana Hotel & Convention Malang sudah diterapkan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya. Perlindungan hukum yang diberikan ada 3 (tiga) yaitu: Pertama, perlindungan ekonomis, berupa pemberian upah yang diterima oleh pekerja itu sendiri. Upah tersebut gaji pokok maupun gaji tunjangan yang diterima. Gaji yang diberikan kepada tenaga kerja dengan PKWT sudah disesuaikan dengan UMK dan juga ditambah dengan tunjangan

³⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Abdul Haris Kumar, S.H., selaku HRM Savana Hotel & Convention Malang, pada Senin, 17 Oktober 2022, pukul 10.00 WIB.

tenaga yang kerja lembur. Tetapi tidak semua upah yang diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan diterima oleh tenaga kerja dengan PKWT di Savana Hotel & Convention Malang. Kedua, perlindungan sosial diberikan jaminan sosial tenaga kerja, tetapi jaminan hari tua tidak didapatkan oleh tenaga kerja dengan PKWT. Ketiga, perlindungan teknis diberikan tenaga kerja dengan PKWT dalam kesehatan dan keselamatan kerja dijamin dengan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

2. Isi perjanjian kerja waktu tertentu, hanya mengatur isi perjanjian kerja pada umumnya. Tetapi terdapat peraturan khusus yang mengatur terkait isi perjanjian kerja waktu tertentu yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, Pasal 13 bahwa PKWT paling sedikit memuat: nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besaran dan cara pembayaran upah; hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama; mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT; tempat dan tanggal PKWT; dan tanda tangan para pihak dalam PKWT.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Buku

Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Mandar Maju.

Endah Pujiastuti, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Semarang University Pers.

Jimly Asshiddiqie, 2009, *Komentor Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta: Sinar Grafika.

Satjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung: Alumni.

Senjun H. Manulang, 1987, *Pokok-Pokok Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sukanto Reksohadiprodjo, dan T. Hani Handoko, 2001, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, Cet. ke-13.

Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal Asikin, 2008, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Adijoyo Susilo Kusumaweningrat, *Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19*, Jurnal Riset Ilmu Hukum, Volume 1, No. 2, 2021.

Abid Zamzami,, *Keadilan di Jalan Raya*, Yurispruden, Volume 1, No. 2, Januari 2018.

Fitriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Jurnal Selat, Volume 4, No. 1, Oktober 2016.

Ni Made Rosa Dita Andriani & I Ketut Sudantra, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Kontrak pada Hotel The Griya Sanur*, Jurnal Kertha Desa, Volume 8, No. 4.

Ulfah Fauziah, Suratman, Isdiyana Kusuma Ayu, *Perlindungan Hukum terhadap Pelaku Usaha Penanaman Modal Usaha Industri Beralkohol*, Yurispruden, Volume 5, No. 1, Januari 2022.

Skripsi

Enggitia Agustina, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang, 2015.

Rahmat Rhamadan, *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Di-PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Akibat Dampak Pandemi Covid-19 pada UD. Anak Negeri Kota Duri*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2022.

Rinda, *Pengaruh Pendapatan Penjualan Kamar (Room Sales) Food and Beverage dan Meeting Room terhadap Service Charge Karyawan Bina Darma Hotel*, Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Tridini, Palembang, 2021.

Internet

Puput Purwanti, *3 Contoh Kasus Pelanggaran Kontrak Kerja*, dalam <https://hukamnas.com>, diakses pada tanggal 10 Desember 2022.