

---

## **TERTUNDANYA PENGANGKATAN KARYAWAN TIDAK TETAP MENJADI KARYAWAN TETAP PADA INSTITUT KESENIAN JAKARTA**

**Oleh: Ngatiran**

Dosen Ilmu Hukum Universitas Pamulang  
Jl. Raya Puspitek Buaran Pamulang, Tangerang Selatan  
Email: ngatiran@ikj.ac.id

### **Abstrak**

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Pokok masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Institut Kesenian Jakarta dan apa upaya yang diambil dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pekerja waktu tertentu pada Institut Kesenian Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode observasi, dimana peneliti langsung mengadakan penelitian di Institut Kesenian Jakarta. dengan melakukan wawancara dan menyebarkan angket kepada para pekerja waktu tertentu pada Institut Kesenian Jakarta tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dalam bentuk deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pengusaha dengan Pekerja Waktu Tertentu pada Institut Kesenian Jakarta belum terlaksana dengan baik, atau dengan kata lain tidak mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sementara perselisihan yang terjadi antara Pengusaha dengan Pekerja Waktu Tertentu pada Institut Kesenian Jakarta lebih bersifat kecil dan pribadi sehingga dalam penyelesaian yang diambil oleh kedua belah pihak yaitu penyelesaian diluar pengadilan. **Kata Kunci: Karyawan Tidak Tetap, Karyawan Teta, Institut Kesenian Jakarta.**

### **Abstract**

*Work is an effort made by someone to earn income in order to fulfill all of his life needs. The main problem in this research is how to implement the rights and obligations between employers and workers in the Specific Time Work Agreement (PKWT) at the Jakarta Art Institute and what efforts have been made in resolving industrial relations disputes between employers and workers at a certain time at the Jakarta Art Institute. This study uses an observation method, where researchers directly conduct research at the Jakarta Art Institute. by conducting interviews and distributing questionnaires to workers at certain times at the Jakarta Art Institute. The data analysis technique used in this study is in the form of qualitative descriptive. The results of this study can be seen that the rights and obligations of both parties in the Specific Time Work Agreement (PKWT) between employers and Certain Time Workers at the Jakarta Art Institute have not been implemented properly, or in other words not referring to the Manpower Act. While disputes that occur between Entrepreneurs and Certain Time Workers at the Jakarta Art Institute are more small and personal, so that in the resolution taken by both parties, the settlement is outside the court.*

**Keywords: Non-permanent employees, teta employees, Jakarta Art Institute.**

## **A. Pendahuluan**

Dalam bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang sekiranya dapat memberikan penghasilan kepadanya setidaknya sebatas kemampuan<sup>1</sup>. Dari keterangan di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak.<sup>2</sup>

Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya terjadi gejolak dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya.

---

<sup>1</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hal. 3.

<sup>2</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal. 23.

Penyebab terjadinya akibat tersebut terdapat berbagai faktor, antara lain adalah perkembangan perekonomian yang demikian cepat. Sehingga perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan menerapkan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk suatu pekerjaan menjadi lebih kecil, karena perusahaan tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Sebagaimana diketahui apabila perusahaan memiliki pekerja yang banyak, maka perusahaan harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja, seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya. Akan tetapi dengan mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka biaya tersebut dapat ditekan.

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap/permanen di perusahaannya.<sup>3</sup>

Banyaknya penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seharusnya segera ditertibkan oleh pemerintah agar ketentuan dan aturan hukum yang ada dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan terhadap buruh/pekerja dalam

---

<sup>3</sup>Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : PT. Gramedia, 2003), hal. 51.

hubungan kerja yang ada. Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan uraian tersebut di atas, maka permasalahan yang penulis rumuskan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Pada Institut Kesenian Jakarta?

2. Bagaimanakah hambatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berkaitan dengan status pekerja/buruh menjadi karyawan permanen/tetap dengan berpedoman pada Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Disamping itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan<sup>4</sup>. Suatu penelitian akan menemukan jawaban atas masalah atau pertanyaan yang menjadi beban pemikirannya apabila penelitian itu dilaksanakan melalui tahapan-tahapan, proses dan metode-metode tertentu, dan ilmu tentang itulah yang dinamakan Metodologi Penelitian. Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian atau ilmu

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1984), hal. 43.

yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan<sup>5</sup>.

## **D. Pembahasan**

### **1. Perjanjian Pada Umumnya**

Sebelum membahas lebih jauh tentang perjanjian, ada baiknya bila kita bahas terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian. Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”

Menurut Prof. Subekti, SH. :Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>6</sup>

Menurut Rutten: Dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik.<sup>7</sup>

### **2. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu**

Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

---

<sup>5</sup> Rianto Adi, *Metodologi Penelitian dan Hukum*, (Granit, 2004), hal. 1.

<sup>6</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta PT. Intermasa, 1987), hal. 1.

<sup>7</sup> Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari perjanjian dan Dari Undang-Undang*, 1994, hal. 46.

Perjanjian kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Outsourcing Perjanjian kerja adalah perjanjian antara perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh di perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1

angka 26 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

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 perundangundangan, 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 kewajibankewajiban 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.<sup>8</sup>

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.

Perlindungan pekerja/buruh melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (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 perjanjian kerja waktu tertentu (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.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987), hal. 60.

<sup>9</sup> Suwanto, *Op Cit*, hal. 48.

Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 12/MEN/VI/2012, menyatakan;“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Pasal 1 huruf a peraturan menteri tenaga kerja Nomor 05/mei/1986 menyatakan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.<sup>10</sup>

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat- syaratnya adalah :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

### **3. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

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.<sup>11</sup> Dengan demikian 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. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.<sup>12</sup>

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 256.

<sup>11</sup> *Himpunan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2009.

<sup>12</sup> *Ibid*. hal. 110.

hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.

#### **4. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Institut Kesenian Jakarta**

Pada dasarnya pemberi tugas hal ini Institut Kesenian Jakarta dan sebagai penerima tugas adalah tenaga kerja, dalam tahap penerapan pihak ini Institut Kesenian Jakarta dengan merekrutkan tenaga kerja kepada beberapa tenaga kerja yang telah masuk dalam pekerja waktu tertentu yang sudah evaluasi untuk memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tegas dinyatakan jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerja tertentu sudah selesai. Menurut Permen No. 19 Tahun 2012 perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah terikat dengan suatu ikatan perjanjian, yaitu seseorang yang tidak boleh diperbudak, diperlulur maupun diperhambat, kesepakatan kerja waktu tertentu merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman dinamis berdasarkan Pancasila. Tata cara pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial Pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta menlidungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia. Pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Institut Kesenian

Jakarta penulis lakukan dengan mengadakan wawancara dengan Nurhayati selaku kepala Personalia di Institut Kesenian Jakarta.

Berdasar keterangan wawancara dari Ibu Nurhayati tanggal 13 Januari 2015 selaku kepala personalia di Institut Kesenian Jakarta Menurut keterangan Beliau selaku kepala Personalia di Institut Kesenian Jakarta, bahwa sifat pekerjaan karyawan di Institut Kesenian Jakarta, adalah pekerja yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian pelayanan Keamanan.<sup>13</sup>

Di Institut Kesenian Jakarta tidak melakukan masa percobaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan Ibu Nurhayati. Pada dasarnya dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta, yaitu diatur dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Kesepakatan kerja waktu tertentu bahwa penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak dari Perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari wawancara dengan Ibu Nurhayati bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta, merupakan golongan pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya masa pecobaan kerja. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu di dengan ketentuan perundang-undangan. Dasar pertimbangan perjanjian kerja waktu tertentu Institut Kesenian Jakarta, termasuk dalam pekerja tidak tetap adalah : Sektor yang mempekerjakan pekerja kontrak di Institut Kesenian Jakarta adalah pada jasa keamanan/satpam yaitu jumlah pekerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta sejumlah kurang lebih 25 (Dua puluh lima) orang dan pekerja tetap di Institut Kesenian Jakarta sejumlah kurang lebih 300 (Tiga ratus ) orang.

1. Pihak pertama memberikan upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah diberikan dalam mata uang asing, pembayran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri dari upah pokok, upah tetap dan tujangan tidak tetap. Menurut wawancara dengan Ibu Nurhayati di Institut Kesenian Jakarta upah diberikan pada Institut

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Ibu Nurhayati tanggal 13 Januari 2015.

Kesenian Jakarta UMR upah diberikan semua sama untuk pekerja waktu tidak tertentu beda dengan perkeja tetap menurut ibu Nurhayati pekerja tetap setiap tahun upah yang diberikan naik berkala di Institut Kesenian Jakarta.

Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 361/G.34/WR.II/IX/2014 di Institut Kesenian Jakarta besarnya upah yang diberikan sebagai berikut :<sup>14</sup>

- a. Gaji:Rp.904.475,-perbulan
- b. Tunjangan kegiatan Rp. 85.000/bulan
- c. Uang transport Rp. 30.000/hari
- d. Uang makan Rp. 20.000/hari

Dibayarkan setiap akhir bulan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di IKJ. Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan hubungan industrial pancasila, berbagai kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Oleh karena pemerintah menerbitkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 menyebutkan sebagai berikut:

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- b. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- c. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - 1) upah minimum;
  - 2) upah kerja lembur;

---

<sup>14</sup> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 361/G.34/WR.II/IX/2014

- 3) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - 4) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - 5) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - 6) bentuk dan cara pembayaran upah;
  - 7) denda dan potongan upah;
  - 8) hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - 9) struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - 10) upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - 11) upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- d. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
2. Kesepakatan kerja berakhir

Hubungan kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta dengan tenaga kerja kesepakatan kerja akan berakhir apabila pekerja mengundurkan diri di Institut Kesenian Jakarta sebelum jangka waktu tersebut dalam pasal 1 Kesepakatan kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta perjanjian kerja diatas berakhir maka harus menyerahkan surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh Pihak kedua berserta atasannya dalam hal ini Supervisor. Dan pasal 16 dalam perjanjian kerja waktu tertentu menyebutkan “Dengan berakhirnya kesepakatan kerja waktu tertentu ini pihak kedua tidak akan menuntut pesangon atau ganti kerugian berupa apapun kepada pihak pertama” dan Pasal 7 dalam kesepakatan kerja waktu tertentu akan berakhir apabila:<sup>15</sup>

- a. Jangka waktu dalam pasal 1 di atas berakhir, dan kedua belah pihak tidak ingin memperbarui atau memperpanjang Kesepakatan Kerja ini
  - b. Pihak kedua memutuskan hubungan kerja dengan permohonan secara tertulis yang disampaikan kurang lebih 1 (satu) bulan sebelumnya.
  - c. Pihak kedua telah melakukan salah satu perbuatan atau tindakan pelanggaran yang tersebut dalam peraturan Institut Kesenian Jakarta.
3. Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing

---

<sup>15</sup> Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 361/G.34/WR.II/IX/2014

pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja. Kewajiban Institut Kesenian Jakarta sebagai berikut:

- a. Memberikan pekerjaan kepada pekerja
- b. Memberikan jadwal kerja kepada pekerja
- c. Memberikan upah kepada pekerja

Adapun kewajiban pekerja di Institut Kesenian Jakarta sebagai berikut:

- a. Pekerja melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dan tunduk serta patuh pada peraturan Institut Kesenian Jakarta
- b. Pekerja wajib mentaati dan melaksanakan semua peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh Institut Kesenian Jakarta
- c. Pekerja wajib melaksanakan petunjuk, perintah atau intruksi yang diberikan oleh atasnya
- d. Pekerja baik sendiri atau bersama-sama wajib menjaga keamanan dan keselamatan barang milik Institut Kesenian Jakarta
- e. Pekerja wajib menjaga keamanan dan keselamatan sesama pekerja
- f. Perkerja harus menjaga rahasia Perusahaan.
- g. Tempat perjanjian kesepkatan kerja waktu tertentu.

Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat di Institut Kesenian Jakarta itu sendiri yang beralamat di kawasan beralamat di Jl. Cikini Raya No. 73 Telp. 3924017 Jakarta Pusat telah mengadakan Kesepakatan kerja waktu tertentu antara IKJ dengan tenaga kerja. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusahamerupakan kewajiban pekerja.”<sup>16</sup>

#### 4. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di buat berdasarkan kesepakatan Kerja waktu Tertentu. Dalam artinya Institut Kesenian Jakarta sudah menyiapkan blanko Kesepakatan kerja waktu tertentu pekerja mengisi blanko tersebut dan mendatangi blanko tersebut. Apabila pekerja tidak menyenangi

---

<sup>16</sup> Abdul Kadir, *Op Cit*, hal. 45

bekerja di Institut Kesenian Jakarta tidak perlu mendatanganinya. Apabila blanko tersebut sudah di tangani Pihak ke pertama dan pihak kedua hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tersebut sudah sah. Jadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik kesesuain ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan di Institut Kesenian Jakarta dan secara pengupahan dan cara pembayarannya hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undan-Undang Tahun 2003. berarti Institut Kesenian Jakarta membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum. Karena dalam hubungan kerja harus ada perjanjian kerja dan perjanjian tersebut 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.

#### **5. Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta tidak mempunyai hambatan yang serius. Hambatan di Institut Kesenian Jakarta masalah pengangkatan karyawan yang telah bekerja lebih dari 15 tahun tetapi tidak diangkat serta jadwal kerja. Kebanyakan Pekerja meminta jam kerja masuk sift pagi tidak mau masuk sift malam karena di Institut Kesenian Jakarta mempunyai tiga sift pekerja yaitu sift pagi, sift sore dan sift malam. Hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta wawancara dengan Ibu Nurhayati selaku pimpinan personalia di Institut Kesenian Jakarta ketika tenaga kerja masa kontrak sudah habis yang ingin diperpanjang lagi, pekerja yang ada kemampuan di bidang itu pekerja ingin di pekerjakan langsung di Institut Kesenian Jakarta karena Undang-Undang berkehendak lain maka solusi yang di berikan kepada pekerja dia akan di berhentikan satu bulan dan nanti satu bulan kemudian akan di panggil lagi di Institut Kesenian Jakarta dan bisa diperkerjakan lagi.

Solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut diatas wawancara dengan Pimpinan Institut Kesenian Jakarta tanggal 4 Januari 2015 menempuh dua cara yaitu

Bipartit dan Tripartit. Bipartit dilakukan secara musyawarah dan tripartit dilakukan dengan adanya pihak ke 3 yaitu Dinaskertrans<sup>17</sup>.

Hambatan di Institut Kesenian Jakarta belum pernah penyelesaian di Dinaskertrans. Penyelesaiannya dilakukan secara bipartit antara perusahaan dengan tenaga kerja dilakukan dengan musyawarah, perusahaan memanggil atau perkerja yang mewakili perkerja yang seluruhan mewakili tiga orang untuk musyawarah masalah yang terjadi di Institut Kesenian Jakarta. solusi dari Institut Kesenian Jakarta perkerja yang sudah habis masa kontrak diperhentikan satu bulan. Institut Kesenian Jakarta memperkerjakan perkerja untuk waktu tertentu hanya 5 (lima ) Tahun.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 6 pasal 59 yang berbunyi ; Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara pengusaha dan perkerja waktu tertentu pada IKJ belum terlaksana dengan baik, karena hak perkerja dalam mendapatkan tunjangan dari pengusaha hanya tunjangan kehadiran dan tunjangan hari raya saja, sementara tunjangan lainnya seperti tunjangan transport, tunjangan pangan, tidak didapat oleh perkerja waktu tertentu.

Dalam pelaksanaan kerja lembur hak perkerja juga belum terpenuhi dengan baik seperti tidak disediakannya makanan dan minuman pada saat kerja lembur yang seharusnya diberikan oleh perusahaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Dalam hal masa kerja bagi perkerja juga tidak sesuai dengan peraturan perundangan ketenagakerjaan, seperti masih ada penambahan masa kerja bagi perkerja waktu tertentu yang masa kerjanya telah habis. Serta dalam hal pemberitahuan untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama sebelum perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku berakhir juga belum terlaksana dengan baik, sebagaimana diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan. Antara perkerja waktu tertentu dengan pengusaha juga pernah terjadi perselisihan, perselisihan yang terjadi antara

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Bapak Dedy Mulyadi Ali, tanggal 4 Januari 2015.

pekerja waktu tertentu dengan pengusaha hanya bersifat kecil dan pribadi seperti mengenai pekerja yang sering absen dan terlambat datang ketempat kerja, sehingga upaya penyelesaian yang diambil oleh kedua belah pihak juga bersifat musyawarah yang penyelesaiannya dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial.

## **E. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

a. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Pada Institut Kesenian Jakarta

Pelaksanaan Isi Perjanjian Kerja Waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta, belum dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesusaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2, UU Nomor 13 Tahun 2003. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di Institut Kesenian Jakarta telah sah menurut hukum.

b. Hambatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berkaitan dengan status pekerja/buruh menjadi karyawan permanen/tetap dengan berpedoman pada Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hambatan yang terjadi saat ini di Institut Kesenian Jakarta berupa masalah jadwal kerja kebanyakan pekerja meminta kerja sift pagi dan hambatan masa kontrak/perjanjian habis pekerja yang ada kemampuan bekerja di bidangnya, pekerja ingin langsung dipekerjakan di Institut Kesenian Jakarta. Cara penyelesaiannya di Institut Kesenian Jakarta secara musyawarah. Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2 pasal 136 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

### **2. Saran**

a. Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apapun yang

dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Institut Kesenian Jakarta wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu kontrak kerja.

b. Institut Kesenian Jakarta apabila terjadi perselisihan dengan tenaga kerja masalah jadwal kerja dan masalah pekerja yang sudah habis masa kontrak dan masih bisa diperpanjang lagi yang ingin bekerja lagi di Institut Kesenian Jakarta Maju Abadi harus secara cepat menyelesaikan masalah tersebut supaya produktivitas kerja selalu terjaga dan juga pekerja tetap, supaya hubungan kerja selalu terjaga dan harmonis.

## **Daftar Pustaka**

### **Buku**

A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987).

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).

Candra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : PT. Gramedia, 2003).

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Penerbit Djambatan, 1987).

Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari perjanjian dan Dari Undang-Undang*, 1994.

Rianto Adi, *Metodologi Penelitian dan Hukum*, (Granit, 2004).

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 1984).

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta PT Intermedia, 1987).

### **Perundang-undangan**

*Himpunan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2009.

Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 361/G.34/WR.II/IX/2014.

Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 361/G.34/WR.II/IX/2014.

### **Wawancara**

Wawancara dengan Bapak Dedy Mulyadi Ali, tanggal 4 Januari 2015.

Wawancara dengan Ibu Nurhayati tanggal 13 Januari 2015.