

Perjanjian Kerja Antara Pekerja Kontrak Dengan Pihak Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

Submission : 08 Mei 2023
Revision : 10 Agustus 2023
Publication : 08 November 2023

Andi Ardhya Aiswary

Fakultas Hukum Universitas Jambi. E-mail: andiaiswary01@gmail.com

Abstract: The workforce greatly influences the progress of the company, the position of the workforce as development actors has a role in increasing the welfare and progress of the company so that the company can compete in the global era. Work agreements made between companies and workers according to the Labor Law on Employment can be divided into two, namely, Certain Time Work Agreements (PKWT) or Indefinite Time Work Agreements (PKWTT). In the implementation of PKWT, there are still many irregularities found, namely that employers do not want to elevate the status of PKWT workers to permanent workers. This happens because of the unclear norms in this agreement. The purpose of this research is to determine and analyze the Specific Time Work Agreement (PKWT) and the factors that constrain contract worker agreements at Bank Rakyat Indonesia Abunjani Sipin Branch Office, Jambi City. This type of research is empirical juridical with a purposive sampling method. Bank Rakyat Indonesia Abunjani Sipin Branch Office has implemented PKWT in recruiting new employees. Based on the Manpower Law, the contract work system is only permitted for supporting work, but in practice there are many irregularities due to the absence of legal sanctions and weak supervision.

Keywords: *contract workers; Specific Time Work Agreement (PKWT); Bank Rakyat Indonesia*

Abstrak: Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan kesejahteraan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing di era global. Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam pelaksanaan PKWT, masih banyak ditemukan penyimpangan, yakni pihak pemberi kerja tidak mau mengangkat status pekerja PKWT menjadi pekerja tetap. Hal ini terjadi lantaran ketidakjelasan norma di dalam perjanjian ini. Tujuan penelitian ini

untuk mengetahui dan menganalisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan faktor kendala perjanjian pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Tipe penelitian ini adalah yuridis empiris dengan metode penentuan sampel *purposive sampling*. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dapat terlihat bahwa Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin telah menerapkan PKWT dalam merekrut karyawan barunya. Selanjutnya mengenai faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin, Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sistem kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan.

Kata Kunci: pekerja kontrak; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Bank Rakyat Indonesia

1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disingkat Undang-Undang Ketenagakerjaan), memberikan definisi bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan kesejahteraan dan kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing di era global.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi obyek perjanjian.¹ Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja, yang menjadi obyek

¹ Ahmad Sridadi Riski, Pedoman Perjanjian Kerja Bersama, Empatdua Media, 2013. Hlm.169.

dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.²

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Beda dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sistem hubungan kerja PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. (Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan).³

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah sistem perjanjian kerja antara pekerja/buruh/karyawan dengan perusahaan/pengusaha/pemilik modal untuk membuat suatu kesepakatan kerja yang dilaksanakan dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Namun, sistem PKWT ini bila dilihat di dalam relasi kuasanya berpotensi tidak adil, sebab kedudukan para pihak di dalam kontrak/perjanjiannya dalam keadaan tidak seimbang (sub-ordinasi). Pihak perusahaan/pengusaha/pemilik modal yang memberi kerja memiliki kedudukan yang lebih kuat bila dibanding dengan pihak pekerja/buruh/karyawan yang lemah. Dalam konteks ini, pihak pengusaha/perusahaan adalah penyedia lapangan pekerjaan, pemilik aturan dan pemberi gaji yang secara relasi memiliki

² Asri Wijayanti, "Menggugat Konsep Hubungan Kerja" 1 (2011): Hlm. 1–224, http://repository.um-surabaya.ac.id/3117/1/33._Menggugat_konsep_hubungan_kerja.pdf.

³ Achmad Jaka, "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja," *Jurnal Living Law* 14, Nomor 2 (2022), Hlm. 154–67.

kekuatan lebih kuat, sedangkan pihak karyawan/buruh adalah pihak yang membutuhkan pekerjaan, yang mengikuti aturan dan penerima gaji yang secara relasi memiliki ketergantungan terhadap pihak pemberi kerja, sehingga ada potensi pihak pemberi kerja untuk bertindak tidak adil dalam memperlakukan pihak karyawan/buruh. Pihak yang ada di posisi lemah mau tidak mau akan menerima beberapa syarat atau ketentuan baku.⁴

Mulanya, hubungan kerja antara pemilik modal dengan pekerja/buruh hanya dalam kepentingan yang sifatnya keperdataan. Namun, jika di antara para pihak itu terjadi perselisihan, maka harus ada pihak ketiga yang menjadi penengah, yakni adalah pemerintah. Otoritas pemerintah diperlukan dalam pembuat kebijakan, hukum dan penegak hukum, sehingga pada tahap ini hukum mengenai ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik di dalam hukum tata negara maupun hukum pidana.⁵

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja tanggal 16 Desember 1895. Lebih dari 127 tahun memberi pelayanan terbaik bagi seluruh lapisan masyarakat, BRI turut ambil andil dalam upaya membangun negeri dan memberi makna Indonesia.⁶ Didukung lebih dari 10 ribu kantor salah satunya adalah BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi.

Dalam pelaksanaan PKWT, masih banyak ditemukan penyimpangan, yakni pihak pemberi kerja tidak mau mengangkat status pekerja PKWT menjadi pekerja tetap. Hal ini terjadi lantaran ketidakjelasan norma di dalam perjanjian ini. Selain itu, bila dibandingkan antara PKWT dengan pekerja outsourcing atau dengan tenaga kerja asing, justru pengaturannya lebih konkret dan

⁴ Leli Joko Suryono, "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia," *Jurnal Media Hukum* 2018, Nomor 1 (2011), Hlm. 35–49, <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang No13 Tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003. Hlm. 66.

⁶ Bank BRI, Profil Bank BRI, <https://bri.co.id/>.Diakses pada 08 oktober 2023.

jelas. Hal ini dapat dilihat pada perubahan aturan mengenai PKWT yang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat dilihat bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT tidak lagi diatur. Adapun yang diatur, yakni hanyalah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT.

Dengan tidak adanya peraturan perundangan-undangan yang khusus mengatur tentang jenis pekerjaan PKWT, apalagi tidak adanya sanksi tegas jika pemilik modal/pengusaha/perusahaan melanggar PKWT dan tidak bersedia mengangkat para pekerja menjadi pekerja tetap, maka harus segera ada tindakan penanggulangan mengenai gejala hukum yang terjadi mengingat banyak pekerja yang berkerja dengan sistem perjanjian ini.⁷

Berdasarkan permasalahan diatas tentang tidak adanya kepastian hukum tentang pengangkatan pekerja kontrak sebagai karyawan tetap penulis hendak mengkaji permasalahan Perjanjian Kerja Waktu Tentu (PKWT) tersebut kedalam skripsi ini dengan mengangkat judul “Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Kontrak Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi”.

2. Metode

Tipe penelitian ini adalah empiris. Lokasi penelitian di Bank Rakyat Indonesia Kc. Abunjani Sipin. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif anlitis yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data data dan kemudian diolah dan dianalisis untuk memberikan informasi dan gambaran terkait isu hukum yang ada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin yaitu sebanyak 14 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* terdiri dari 5(lima) pekerja kontrak waktu tertentu, dikarenakan perjanjian yang ditanda tangani oleh

⁷ Agus Antara Putra, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia,” *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, Nomor 2 (2020): 12–17, <https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428>. Hlm.12-17.

13 (tiga belas) pekerja lainnya sama dan 1 (satu) Pimpinan Cabang Bank BRI kantor cabang Abunjani Sipin sebagai perwakilan pembuat perjanjian dari pihak perusahaan.

Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari suatu penelitian yang ada di lapangan untuk mengumpulkan bahan dan data yang bersifat konkrit. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer seperti kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Surat perjanjian kerja waktu tertentu di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin. Untuk memperoleh bahan hukum sekunder maka penelitian dilakukan dengan cara mempelajari buku buku dan teks yang ditulis oleh para ahli atau tokoh hukum, jurnal hukum, pendapat para sarjana dan lain-lain. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi dokumen dan studi pustaka. Metode pengolahan data terdiri dari pemeriksaan data, penandaan data dan sistematisasi data.

3. Pembahasan

3.1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah

diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara benar akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktifitas akan perusahaannya lebih luas dan dapat membuka lapangan kerja baru.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara bersama Ananda Jihan, Pegawai kontrak Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan Apakah mengetahui apa itu Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah ia sepakati bersama dengan pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Berdasarkan keterangan Ananda Jihan pada saat wawancara yaitu:

“Terkait perjanjian waktu kerja tertentu mengetahui, yaitu perjanjian kerja dengan system kerja kontrak dengan masa waktu tertentu, dalam hal ini perjanjian kerja yang telah sepakati adalah perjanjian dengan masa kerja 1 (satu) tahun, yang selanjutnya apabila saya menunjukkan performa kerja terbaik, perjanjian ini dapat diperpanjang satu kali dengan masa

tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama perusahaan”⁸

Adapun perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja. Hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.⁹

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi: “selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

Berdasarkan ketentuan ini, kontrak untuk menyediakan layanan diatur oleh ketentuan khusus untuk tujuan itu dan persyaratan yang disepakati antara para pihak. Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan, pelaksanaan kesepakatan mengikuti adat. Jelaslah dari pasal tersebut bahwa hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian tidak diatur oleh hukum perdata, tetapi oleh ketentuan-ketentuan khusus, jika ada. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

⁸ Wawancara bersama Ananda Jihan, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024.

⁹ Setiawan Muhammad Arif, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jakarta, PT. Panji Dananjaya, 2011.

Berikutnya peneliti melakukan wawancara bersama M.Ghufran Putra Nurkia, Pegawai kontrak Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan apakah mengetahui terkait hak sebagai Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang telah ia sepakati dan tertuang dalam perjanjian kerja bersama dengan pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi. Keterangan M.Ghufran Putra Nurkia pada saat wawancara yaitu:

“Terkait dengan hak cukup mengetahui dengan jelas karena tertuang dalam perjanjian kerja, bahwa terdapat beberapa hak yang saya dapatkan selama menjadi pekerja waktu tertentu yaitu upah sesuai yang tertera dalam perjanjian, upah lembur apabila ada jam kerja tambahan, tunjangan hari raya ke agamaan, cuti berdasarkan perjanjian kerja kontrak dan jaminan sosial BPJS kesehatan serta asuransi jiwa.”¹⁰

Sedangkan terkait dengan kewajiban yang seharusnya dilakukan sebagai pekerja kontrak waktu tertentu (PKWT), peneliti melakukan wawancara dengan Novia Nabillah, berdasarkan keterangan Novia Nabillah pada saat wawancara, yaitu:

“Mengenai dengan kewajiban saya sebagai pekerja juga dijelaskan dalam perjanjian kerja, yaitu melaksanakan tugas dan mencapai sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan, menggantikan dan menyelesaikan segala kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat kelalaian yang saya buat, bersedia di tempatkan dimana saja, serta menjaga rahasia perusahaan”¹¹

¹⁰ Wawancara bersama M.Ghufran Putra Nurkia, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024.

¹¹ Wawancara bersama Noviah Nabillah, selaku Pegawai dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menyebutkan bahwa pekerja kontrak menyetujui untuk melaksanakan/bekerja sebagai frontliner di tempat perusahaan pemberi kerja yaitu Bank Rakyat Indonesia baik di Kantor Cabang maupun Kantor unit. Mengenai ruang lingkup tugas atau pekerjaan yang diserahkan oleh Bank BRI kepada pekerja kontrak disesuaikan dengan jabatan atau tugas dari pekerja kontrak dan dituangkan dalam bentuk surat penugasan dan uraian tugas/pekerjaan (*Job Description*) yang diberikan oleh Bank BRI Selain itu pekerja kontrak harus bersedia untuk sewaktu-waktu dipindahkan dari satu lokasi ke lokasi lain dengan upah dan fasilitas sesuai dengan standar upah dan fasilitas yang berlaku.

Berkenaan mengenai jangka waktu perjanjian antara pekerja PKWT dengan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin atas dasar data yang penulis dapatkan adalah selama 1 (satu) tahun lamanya dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali dengamn masa tidak lebih dari 12 bulan. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin mempunyai kewajiban membayar upah kepada pekerja kontrak tersebut dengan komponen yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan premium. Dalam peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan yaitu Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai beberapa hak pekerja kontrak sebagaimana yang telah dicantumkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pekerja kontrak dengan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi mengenai penerimaan upah, upah lembur, cuti yang diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun kepada pekerja kontrak dengan catatan pekerja kontrak telah bekerja sekurang- kurangnya 6 (enam) bulan terus-menerus, sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin Atas pelaksanaan cuti tersebut Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin memberikan Tunjangan Uang Perjalanan Cuti Tahunan (TUPCT) sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi pekerja kontrak di perusahaan.

Pekerja kontrak diwajibkan untuk menaati perjanjian ini, peraturan perusahaan dan peraturan-peraturan lainnya yang dikeluarkan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin. Pekerja PKWT berkewajiban memberikan ganti kerugian dan menerima sanksi sesuai peraturan atau ketentuan yang berlaku terhadap segala kerugian yang diderita baik Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin apabila melakukan kesalahan atau kelalaian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Pekerja kontrak juga bersedia dikurangi upahnya apabila tidak hadir secara penuh selama jam kerja, selain itu juga pekerja kontrak dilarang untuk menuntut fasilitas/hak/kesejahteraan lain selain yang telah ditentukan.

3.2. Faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”. Dari pengertian di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap.

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu pekerjaan tertentu. Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Cipta Kerja menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

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

- c. pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap”.

Mengenai pemaparan di atas bahwa pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian kerja akan terikat juga oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan maksimal 5 (lima) tahun.

Akan tetapi apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

Ada beberapa hal yang menggrogoti praktik PKWT. Pertama, memperjelas definisi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan pendukung (*non-core business*). Berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja, system kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan. Kedua, pengawasan tenaga kerja sebaiknya dilakukan secara tripartite, mengingat praktik pengawasan selama ini tidak berfungsi maksimal setelah pengawasan jadi kewenangan Pemerintah daerah.

Kurang memadainya tenaga pengawas, kurangnya pendidikan pengawas, masih kuatnya praktik korupsi, dan meluasnya jumlah perusahaan skala kecil dan menengah membuat pengawasan tidak berjalan efektif bila hanya dilakukan oleh pemerintah. Terlepas dari hal di atas banyak ketidaktahuan masyarakat pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan terutama pekerja terutama pekerja kontrak tindakan peraturan perjanjian kerja, hal seperti ini terkadang membuat pihak perusahaan sewenang-wenang dalam menjalankan hak dan kewajibannya terhadap pekerja.

Hal tersebut merupakan penyebab terjadinya permasalahan yang mengakibatkan para perkerja menjadi pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan kerja adalah dengan meningkatkan fungsi pengawasan oleh Departemen Tenaga Kerja serta sosialisasi terhadap seluruh perusahaan dan para pekerjanya tentang hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan berdasarkan undang undang yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan berupa wawancara lanjutan dengan Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT di BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, beliau menjelaskan bahwa:

“dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh BRI Kc. Abunjani Sipin sejatinya telah terlaksana dengan baik, pekerja dan perusahaan sama-sama berusaha memenuhi hak dan kewajiban masing-masing, akan tetapi memang dalam pelaksanaannya terdapat sedikit banyak kekurangan, seperti halnya dengan jam kerja yang disepakati dalam perjanjian 8 jam dalam sehari, akan tetapi kadang dalam jam operasional sibuk, pekerja harus bekerja 9 jam dalam sehari, karna harus menyelesaikan rekapan data operasional

dalam sehari, sehingga harus sedikit terlambat. Kemudian berkenaan tugas yang tidak selesai ataupun adanya selisih mengenai setoran, yang kemudian mau tidak mau apabila ada selisih minus tanggung jawab minusnya di bebaskan terhadap pekerja karna merupakan kelalaiannya. Satu dua hal inilah yang terkadang menjadi kendala dalam pelaksanaan PKWT di BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi”¹²

Adanya pelaksanaan perjanjian pada pekerja kontrak di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin menimbulkan beberapa permasalahan yang terjadi dalam PKWT, yakni Pertama, tidak adanya kepastian terhadap hubungan kerja, sehingga sering terjadi pemberian upah kerja murah kepada pekerja. Hal itu disebabkan lantaran status PKWT adalah sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja hanya untuk jangka waktu tertentu. Skema perjanjian tidak tetap dengan rentang waktu seperti ini sudah menjadi rahasia umum bahwa ini adalah kebiasaan para investor atau perusahaan pemberi kerja untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan memberikan upah murah kepada pekerja.

Dalam wawancara lanjutan dengan Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kantor Cabang Abunjani Sipin Kota Jambi, terkait dengan masa pengangkatan pekerja PKWT menjadi karyawan tetap, beliau menjelaskan bahwa:

“Mengenai status dan masa kerja PKWT sudah diatur secara jelas dalam perjanjian kerja yang telah disepakati yaitu selama 1 (satu) tahun masa kerja dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali perpanjangan dengan masa perpanjangan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan, artinya dalam hal ini pegawai dapat di kontrak selam 2 (dua tahun) dengan Perjanjian kerja waktu tertentu, hal ini telah disepakati oleh kedua belah pihak, baik itu pekerja maupun perusahaan. Selanjutnya mengenai dengan pengangkatan sebagai karyawan tetap apabila telah melewati masa 2 tahun itu tergantung dengan keadaan berikutnya,

¹² Wawancara bersama Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024.

apakah pegawai tersebut layak untuk diangkat menjadi karyawan tetap atau masa kerjanya dianggap selesai, apabila selama masa 2 (dua) tahun tersebut pekerja menunjukkan performa terbaik tidak mungkin perusahaan tidak mengangkat sebagai karyawan tetap, begitu juga sebaliknya”¹³

Dalam hal ini sesuai dengan Perjanjian kerja yang penulis dapatkan dari pekerja PKWT di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin, perjanjian hanya dilakukan selama 1 (satu) tahun, dalam perjanjian kerja hanya diberikan keterangan dapat diperpanjang selama 1 (satu) kali dengan masa perpanjangan tidak lebih dari 12 (dua belas) bulan. Hal ini tentu saja bentuk penyimpangan, yakni pihak pemberi kerja tidak memberikan status apakah mau mengangkat status pekerja PKWT menjadi pekerja tetap. Hal ini terjadi lantaran ketidakjelasan norma di dalam perjanjian ini. Selain itu, bila dibandingkan antara PKWT dengan pekerja *outsourcing* atau dengan tenaga kerja asing, justru pengaturannya lebih konkret dan jelas.

Jika dilihat pada perubahan aturan mengenai PKWT yang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ke Undang-Undang Cipta Kerja yang dapat dilihat bahwa sejak diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, PKWT tidak lagi diatur. Adapun yang diatur, yakni hanyalah ketentuan mengenai perpanjangan PKWT. Hal ini tentu saja tidak memberikan kepastian hukum bagi pekerja, selain itu juga berpotensi pekerja PKWT hanya dijadikan sebagai tenaga kontrak yang di gaji murah dan ketika waktunya diangkat sebagai karyawan tetap perusahaan tidak mengangkat pekerja PKWT tersebut. Hal ini tentu saja merugikan pekerja PKWT karna harusnya jika diangkat sebagai karyawan tetap akan mendapatkan hak keuangan yang lebih daripada sebagai pekerja PKWT.

¹³ Wawancara bersama Bapak Irfan Muchsin Pimpinan BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, pada tanggal 19 Februari 2024.

Permasalahan yang menjadi bagian dari diferensiasi hukum perburuhan adalah upaya untuk menciptakan rasa keadilan dan keamanan atau rasa ketidakadilan. Saat ini Undang-undang Cipta Kerja seolah ingin mengatakan bahwa keadilan akan ditegakkan karena undang-undang yang melindunginya. Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyataannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi pihak yang dianggap lemah. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan.

Selanjutnya, dalam melaksanakan PKWT, sering ditemui masalah terkait pemenuhan hak-hak pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, perusahaan sering kali tidak memberikan perhatian atas kesejahteraan pekerja kontrak dan perlindungan yang lemah terhadap pekerja kontrak sebagai contoh pekerja kontrak tidak berhak atas sejumlah tunjangan seperti asuransi dan mengenai upah. Seperti diketahui upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional tersebut telah di lindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja, ditekankan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satau upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi, upah minimum,

struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, halhal yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak kewajiban lainnya.

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat rumit dan mempunyai berbagai kemungkinan (multidimensi). Oleh sebab itu, perlunya mendapat perlindungan hukum dari penguasa (pemerintah), Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.

4. Kesimpulan

Berkenaan dengan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Bank BRI Kc. Abunjani Sipin Kota Jambi, berdasarkan data yang penulis dapatkan di atas dapat terlihat bahwa Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin telah menerapkan PKWT dalam merekrut karyawan barunya. Selanjutnya mengenai Faktor kendala dalam perjanjian kerja bagi pekerja kontrak pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Abunjani Sipin, Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sistem kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan.

Pemerintah seharusnya segera membentuk badan atau lembaga yang bertugas mengawasi secara ketat PKWT sebagaimana disebut Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 supaya benar-benar terlihat bahwa Undang-undang tersebut dibuat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja/buruh, dan memberikan

kepastian bahwa PKWT mendapatkan perlindungan untuk diangkat sebagai karyawan tetap.

Referensi

Buku

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: citra aditya bakti, 1993.
- Dominikus Rato, *Falsafah Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010
- J. Satrio. *Hukum Perjanjian*. Bandung: citra aditya bakti, 1992.
- Kasmir, Bank dan Lembaga Keuangan lainnya, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang No13 Tahun 2003*. Bandung: citra aditya bakti, 2003.
- Komarudian, Enkiklopedia Manajemen, Bumi Aksara: Jakarta, 1994
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. NTB, 2020.
- Mukrimaa, Syifa S., Nurdyansyah, Eni Fariyatul Fahyuni, ANIS YULIA CITRA, Nathaniel David Schulz, د. غسان, Tukiran Taniredja, Efi Miftah. Faridli, and Sri
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*. jakarta: kencana, 2008.
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press, 2011.
[https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTARMETODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTARMETODOLOGI%20PENELITIAN.pdf).
- Riduan Syahrani. *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*. bandung: penerbit citra aditya bakti, 1991.
- Riski, Ahmad Sridadi. *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama. Empatdua Media*, 2013.

S, R.Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet 1. Bandung: pustaka setia, 2013. Setiawan Muhammad Arif, 2011: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya

Sidharta Arief, *Meuwissen Tentang Pengembanan Hukum*, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Falsafah Hukum, PT Refika Aditama, Bandung, 2007

Soeroso. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: sinar grafika, 2011. Subekti, Hukum Perjanjian, PT Inermasa, Jakarta, 1987.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka: Jakarta, Cet.ke-3, 1990

Wijayanti, Asri. "Menggugat Konsep Hubungan Kerja" 1 (2011): 1–224. http://repository.um-surabaya.ac.id/3117/1/33._Menggugat_konsep_hubungan_kerja.pdf.

Jurnal

Eni. "*Jurnal Cita Hukum*." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 1, no. Mi (1967): 5–24.

Fithriatus Shalihah. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham." *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–60.

Harmianto. Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*. Vol. 6. medan, 2016.

Jaka, Achmad. "Perbandingan Sistem Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja." *Living Law* 14, no. 2 (2022): 154-67.

Nur Agus Susanto, Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus "ST" Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97

PK/Pid.Sus/2012, *Jurnal Yudisial*, Vol. 7 No. 3, 2014.
<https://jurnal.komisiyudisial.go.id/index.php/jy/article/view/73/57>.

Putra, Agus Antara, I Nyoman Putu Budiarta, and Desak Gde Dwi Arini. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia." *Jurnal Interpretasi Hukum* 1, no. 2 (2020): 12–17.
<https://doi.org/10.22225/juinhum.1.2.2428.12-17>.

Rebekka Dosma Sinaga, Sistem Koordinasi Antara Bank Indonesia Dan Otoritas Jasa Keuangan Dalam Pengawasan Bank Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Otoritas Jasa Keuangan, *Jurnal Hukum Ekonomi Universitas Sumatera Utara*, 2013

Soewono, D H. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis." *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*, 2020, 1–18. <https://hukum.unik-kediri.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/FINAL-9-PKWT-JURNAL-BY-UNIK.pdf>.

Suryono, Leli Joko. "Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesia." *Jurnal Media Hukum* 18, no. 1 (2011): 35–49.
<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/4181>.

Internet

<https://bri.co.id/>

<http://yancearizona.net/2008/04/13/apa-itu-kepastian-hukum/>

<https://ngobrolinhukum.wordpress.com/memahami-kepastian-dalamhukum/>