



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makassar

Khairun Nisa^{1,2}, Ilham Abbas¹ & Dachran S. Busthami¹

¹Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia.

²Koresponden Penulis, E-mail: khairun.nisa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian menganalisis Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Pada PT Fajar Graha Pena Makassar dan (2) Mengetahui bentuk dan faktor perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Fajar Graha Pena Makassar. Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan yuridis-empiris atau pendekatan tipe normatif dan empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Pada PT Fajar Graha Pena Makassar dalam pelaksanaannya memberlakukan system kontrak (PKWT) Terhadap semua karyawan barunya. Jika di tinjau dari segi Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 Ayat (1) dan (2) PKWT harus di buat secara tertulis; (2) Bentuk dan Faktor Perlindungan Kerja yang di berikan oleh PT Fajar Graha Pena Makassar, dapat di lakukan baik dengan jalan memberikan santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, Perlindungan Fisik Dan Sosial Ekonoimo melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

Kata Kunci: Pekerja; Perjanjian; Waktu Tertentu

ABSTRACT

The research objective to analyze to analyze the implementation of a certain time work agreement at PT Fajar Graha Pena Makassar and (2) to find out the forms and factors of legal protection for workers with a certain time work agreement status at PT Fajar Graha Pena Makassar. This type of research is descriptive research with a juridical-empirical approach or a normative and empirical type approach. The results of the study show that: (1) Implementation of the Time Work Agreement at PT Fajar Graha Pena Makassar in its implementation applies a contract system (PKWT) to all new employees. If viewed from the perspective of the Manpower Act, that in the provisions of Article 57 Paragraphs (1) and (2) PKWT must be made in writing; (2) Forms and Factors of Work Protection provided by PT Fajar Graha Pena Makassar, can be done either by providing compensation or by increasing the recognition of Human Rights, Physical and Social Economic Protection through the norms that apply within the company.s

Keywords: Worker; Agreement; Certain time

PENDAHULUAN

Manusia memiliki kebutuhan yang sangat beraneka ragam untuk dapat memenuhi kebutuhan itu manusia dituntut bekerja. Menurut Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan Imbalan dan Perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Bekerja merupakan salah satu cara yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, baik dengan cara bekerja pada orang lain ataupun pekerjaan yang atas usaha sendiri (Kusuma & Wairacona, 2018).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan, “Negara Indonesia adalah negara hukum” sesuai pada Pasal 1 ayat (3). Itu artinya bahwa, Bangsa Indonesia termasuk Bangsa yang berlandaskan hukum. Sistem hukum yang dianut oleh Bangsa Indonesia saat ini adalah sistem hukum Eropa Kontinental (Fartini, 2018). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, berdasarkan hal tersebut terbentuklah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama dibidang ketenagakerjaan selain Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hakikatnya sebuah Undang-Undang merupakan benteng perlindungan bagi karyawan di Indonesia (Charda, 2015).

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan (Indriani, 2015). Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Suyanto & Nugroho, 2017). Adanya jaminan dan perlindungan akan hak asasi manusia yang terkandung dalam konsitusi, membuka celah akan penghargaan terhadap seseorang melalui apa yang ia lakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia hidup tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan (Aswandi & Roisah, 2019).

Indonesia dalam Konstitusinya menjamin tentang hal itu, yang dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ketentuan tentang jaminan hak konstitusional dalam pekerjaan ini dikerucutkan melalui tata urutan perundang-undangan di bawahnya dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah" (Wibowo & Herawati, 2021). Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha apabila dikaitkan dengan tujuan hukum perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lebih rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja (Adhistiano, 2020).

Pada masa sekarang ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha. Pekerja mengetahui/memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-haknya dilanggar oleh pengusaha.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah seminimal mungkin akan tetapi pekerja harus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Darmawan, 2010). Dalam hal ini juga muncul fenomena untuk mengikat pekerja/buruh dengan perjanjian kerja yang berupa perjanjian kerja waktu tertentu di mana pengusaha beralasan bahwa hal tersebut sangat menguntungkan karena upah yang diberikan lebih rendah dengan pekerja tetap dan pengusaha tidak memberikan pesangon di akhir jabatannya dan mungkin masih banyak alasan lainnya.

Mengenai pemberian upah yang rendah dan statusnya sendiri yang merupakan pekerja kontrak, maka pekerja selalu dihantui rasa ketidakpastian khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Apakah mereka masih digunakan lagi oleh perusahaan atau tidak. Dengan semakin banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu, telah menimbulkan banyak protes dari berbagai pihak, khususnya golongan pekerja (Aulia & Mahartayasa, 2018).

Hal ini terjadi dikarenakan adanya banyak penyimpangan dalam penggunaan pekerja kontrak ini yaitu penyimpangan terhadap materi peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penyimpangan yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang di mana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja kontrak penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 tahun, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan Dan dalam kenyataannya banyak perusahaan yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu setiap tiga bulan sekali, enam bulan sekali ataupun setiap satu

tahun sekali dan hal tersebut dilakukan berkali-kali. Belum lagi tindakan pengusaha yang kurang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai hak-haknya, maka jelas perjanjian kerja tersebut menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan.

Banyaknya pekerja yang dirugikan dan dilanggar haknya oleh pelaku usaha dengan adanya ketidakjelasan mengenai perpanjangan kontrak PKWT melebihi ketentuan undang-undang. Hal ini dikarenakan masih kurangnya pemahaman pekerja tentang hukum ketenagakerjaan, sehingga hak-hak pekerja harus diakomodasi dengan baik oleh pemerintah. Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat meminimalisasi pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yang memadukan penelitian hukum empiris dan normatif. Dalam hal ini, mengharuskan peneliti untuk menganalisis antara lain sejauh mana kesenjangan yang terjadi antara substansi peraturan perundang-undangan (*law in book*) sebagai *das sollen* dengan kenyataan atau fakta ataupun realitas hukum dalam masyarakat (*law in action*) yang sering disebut dengan *dassein*, ataupun realitas hukum pada tataran norma. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum. Interaksi itu muncul sebagai bentuk reaksi masyarakat atas diterapkannya sebuah ketentuan perundangan positif dan bisa pula dilihat dari perilaku masyarakat sebagai bentuk aksi dalam mempengaruhi pembentukan sebuah ketentuan hukum positif. Penelitian hukum empiris disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis atau penelitian lapangan. Penelitian ini didasarkan pada data yang diperoleh langsung dari masyarakat melalui penelitian lapangan baik melalui observasi, wawancara maupun kuesioner. Penelitian yuridis empiris dalam penulisan tesis ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar mengenai hak dan kewajiban serta perlindungan hukum yang diperoleh saat bekerja.

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar

Membicarakan perlindungan terhadap pekerja haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan. Dalam hubungan pekerja dan perusahaan, posisi buruh selalu subordinatif dengan perusahaan. Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi yang pada akhirnya menimbulkan ketidak seimbangan kekuasaan politik yang melekat pada pekerja dan perusahaan. Secara sosiologis buruh adalah orang atau kelompok yang tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain daripada tenaganya saja, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain dan majikan inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu, atau yang dalam hubungan-hubungan pribadi disebut sebagai kelemahan struktural.

Berdasarkan dari data di lapangan dapat dilihat bahwa ternyata pemberlakuan PKWT sudah merupakan kondisi umum dari hubungan industrial. Hal ini bukan saja terjadi di perusahaan swasta, namun juga terjadi pada Badan Usaha Milik Negara...."Data

lapangan menunjukkan bahwa sistem kerja pelanggar (pekerja dan pengusaha) yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bentuk akibat hukum yang dapat dikenakan bagi yang melanggar ketentuan tersebut terdiri atas dua (2) macam yaitu:

- a. Ketentuan Pidana diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan
- b. Sanksi Administratif diatur dalam Pasal 190.

Berikut mengenai hak-hak seorang pekerja dengan status PKWTT atau karyawan tetap, yaitu:

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;
- 4) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Perlindungan terhadap karyawan kontrak yang diamanatkan oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan terkait PKWT tidak dicatatkan mampu dikatakan sudah melindungi karyawan kontrak dengan sistem PKWT, yang dimana jika karyawan bekerja pada perusahaan dengan sistem PKWT namun tidak dibuat secara tertulis melainkan lisan berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni PKWT dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT atau status mereka yang pada mulanya adalah karyawan kontrak berubah menjadi karyawan tetap.

Jika didalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini bertentangan dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan maka perlindungan hukum yang diberikan oleh Undang-Undang tersebut menjadi tidak terlaksanakan. Harus adanya penegakan hukum tegas agar penyimpangan yang terjadi dapat berkurang sehingga pengusaha dan karyawan dapat berjalan dengan beriringan sebagai mana fungsi masing-masing. Sehingga harus adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis. Pengawasan merupakan salah satu contoh campur tangan pemerintah, pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Implementasi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar

Implementasi perjanjian kerja terdapat beberapa unsur seperti, subjek hukum perjanjian kerja, obyek hukum perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, dan mengatur tentang akibat hukum mengenai wanprestasi, dalam studi kasus ini penulis memilih penelitian antara PT. Panen Mas Jogja dengan pekerja, terkait hal tersebut maka dapat dijelaskan mengenai, subjek hukum perjanjian kerja yaitu para pihak di dalam perjanjian kerja. Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan

pengertian ini maka subjek perjanjian kerja merupakan pengusaha dan pekerja/ buruh. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.

Terkait subjek perjanjian kerja dengan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta telah sesuai dengan isi subjek kontrak perjanjian. Kemudian Dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja selain adanya subjek hukum haruslah ada suatu objek dalam perjanjian kerja tersebut. Objek perjanjian kerja adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu. pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

Terkait dengan objek telah sesuai dengan doktrin dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta. Dalam kaitannya hak dan kewajiban para pihak telah sesuai dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta walaupun terkait dengan upah lembur yang di ganti dengan tabungan jam dan perlindungan mengenai kesehatan tidak dijelaskan dalam kontrak kerja. Dalam suatu pelaksanaan perjanjian kerja, ada terdapat perbuatan wanprestasii.

Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Sesuai pada ketentuan Undang- Undang Ketenagakerjaan ada dua jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut yaitu PKWTT dan PKWT. PKWT sendiri diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian yang dibuat secara tertulis dan dibuat dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT ini mengalami penyimpangan didalam pelaksanaannya dan tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Karyawan merupakan pihak yang paling merasakan kerugian akibat dari penyimpangan perjanjian tersebut, dengan begitu diperlukan adanya perlindungan hukum bagi karyawan. Penyimpangan dalam perjanjian kerja menimbulkan keresahan terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT, karena hal itu berdampak pada status kerja yang bersifat sementara dan tanpa perlindungan hukum yang jelas terhadap mereka yang bekerja di perusahaan menggunakan PKWT yang dibuat secara lisan atau tidak dicatatkan

Keadaan perekonomian masyarakat sekarang mengalami kondisi yang kurang baik, taraf ekonomi dan penghasilan masyarakat mengalami banyak penurunan yang signifikan akibat terjadi pandemi, serta menyebabkan dampak yang begitu besar baik bagi pengusaha dan pekerja. Pada studi kasus ini penulis melakukan wawancara langsung kepada para pihak baik dari perusahaan maupun dari pekerja, dari hasil wawancara tersebut terdapat informasi yaitu seperti peraturan- peraturan yang ada diperusahaan, pelaksanaan pekerjaan secara langsung.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka berkerja di perusahaan dengan sistem PKWT.

Lebih lanjut, di sampaikan pula oleh Bapak Harpan Jaya Sakti selaku HRD (*Human Resources Development*) di PT. Fajar Graha Pena Makassar bahwa perlindungan yang diberikan terhadap karyawan kontrak pada PT. Fajar Graha Pena Makassar bertujuan untuk melindungi hak yang dimiliki karyawan serta bebas dari segala bentuk tindakan diskriminasi dalam rangka menciptakan kesejahteraan karyawan tersebut dan keluarganya. Proses penerapan PKWT menjadi salah satu kendala dalam penerapan perjanjian kerja, hal ini diakibatkan oleh tidak diberlakukannya semua ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan. Lebih lanjut lagi di sampaikan oleh Rosmita Anggraeni Sari Genda selaku karyawan PT Fajar Graha Pena Makassar bahwa perlindungan hukum di perusahaannya terhadap dirinya sebagai karyawan telah di lindungi haknya sebagai karyawan di berikan tunjangan sesuai profesinya di berikan bpjs ketenagakerjaan dan bpjs kesehatan di berikan uang jalan dan makan jika bekerja di luar kantor sebagai karyawan, Dan di lindungi jika dirinya bermalah dengan hukum selama dia bekerja untuk perusahaan. lebih lanjut lagi di sampaikan oleh zhauqiah selaku call center di PT Fajar Graha Pena Makassar bahwa perlindungan hukum terhadap dirinya telah dia lihat atau membaca sewaktu pada saat dirinya menandatangani kontrak perjanjian kerja waktu akan di lindungi secara hukum sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dan lebih lanjut juga di sampaikan oleh Muh irsan selaku Buruh Security bahwa perlindungan hukum perusahaan telah menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa dikriminasi. pada perusahaan Tujuan pembentukan Undang-Undang ketenagakerjaan yaitu, memberdayakan dan menggunkan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tanaga kerja dalam mewujudkan kesejahtraan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Tentunya para pengusaha yang menjalankan roda ekonomi wajib mengikuti dan ikut melaksanakan segala ketentuan peraturan perundang-undangan agar terjaminnya perlindungan hukum bagi para karyawan kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Apabila hal tersebut dikaitkan dengan Teori John Rawls tentang keadilan, dimana Rawls merumuskan prinsip keadilan salah satunya prinsip perbedaan (*the different principle*). Ketidaksamaan social dan ekonomi harus diatur sedemikian rupa sehingga ketidaksamaan tersebut dapat menguntungkan mereka yang kurang beruntung, dan melekat atau terikat pada kedudukan yang terbuka bagi semua orang dibawah kondisi persamaan kesempatan yang sama. Keterkaitan pekerja atau karyawan dalam hal ini berada pada posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha perlu mendapatkan jaminan akan kebebasan yang seimbang dengan pihak pengusaha.

Penelitian yang di lakukan di PT. FAJAR GRAHA PENA Makassar, diketahui bahwa PT. FAJAR GRAHA PENA Makassar, dalam pelaksanaannya memberlakukan system kontrak (PKWT) terhadap semua karyawan barunya. Jika ditinjau dari segi Undang-Undang Ketenagakerjan, bahwa dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) PKWT harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihanakan sangat membantu dalam proses pembuktian.

Prakteknya perjanjian tersebut tidak dibuat secara tertulis melainkan secara lisan atau tidak dicatatkan, maka secara otomatis perjanjian kerja tersebut berubah menjadi PKWTT. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT selanjutnya disebut KEPMEN, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja. Secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika perjanjian kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Sehingga karyawan yang mulanya berstatus kontrak atau PKWT berhak untuk menuntut hak-hak sebagai karyawan dengan status hubungan kerja PKWTT atau karyawan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Fajar Graha Pena Makassar, Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni terdapat perlindungan hukum terhadap karyawan bagi mereka bekerja di perusahaan dengan system PKWT. Pada dasarnya PKWT berakhir bila waktunya telah habis dan perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat di perpanjang jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir telah memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Faktor Perlindungan Kerja yang di berikan oleh PT Fajar Graha Pena Makassar, dapat di lakukan baik jalan memberikan santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, Perlindungan Fisik, dan social ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian dalam penulisan ini bentuk perlindungan kerja tersebut antara lain: a. Jamsostekb. Keselamatan kerja dan c. Perlindungan Upah.

SARAN

1. Jika dalam penerapan ataupun pelaksanaannya PKWT ini bertentangan dari ketentuan peraturan Perundang-undangan, maka perlindungan hukum yang di berikan oleh Undang-Undang tersebut menjadi tidak terlaksana, harus adanya penegak hukum tegas agar penyimpangan yang terjadi dapat berkurang sehingga pengusaha dan karyawan dapat berjalan dengan beriringan sebagaimana fungsi masing-masing
2. Harus adanya campur tangan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dalam terciptanya rasa keadilan bagi karyawan dan pemerintah memberikan jaminan atas hak dan kewajiban kepada pihak-pihak terkait agar terlaksananya ikatan kerja yang harmonis

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistianto, M. F. (2020). Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Klaster Ketenagakerjaan). *Pamulang Law Review*, 3(1), 1-10.
- Aswandi, B., & Roisah, K. (2019). Negara hukum dan demokrasi pancasila dalam kaitannya dengan hak asasi manusia (HAM). *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 1(1), 128-145.
- Aulia, R., & Mahartayasa, I. M. (2018). Pertanggungjawaban Pengusaha Atas Tidak Terpenuhi Pemberian Upah Minimum Bagi Tenaga Kerja. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 1-14.
- Charda, S. (2015). Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), 1-21.
- Darmawan, A. (2010). " Outsourcing" Mengalihdayakan SDM untuk Fokus pada Bisnis Utama dan Meningkatkan Efisiensi Serta Produktivitas. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 160-170.
- Fartini, A. (2018). Hukum dan Fungsi Negara Menurut Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. *Al Ahkam*, 14(1), 1-19.
- Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Gema Keadilan*, 3(1), 74-85.
- Kusuma, A. A. A., & Wairocana, I. G. N. (2018). Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 1-14.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2017). Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 3(2), 61-74.
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109-120.