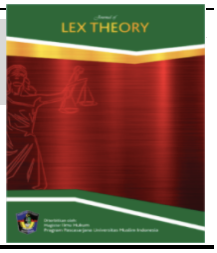
Journal of Lex Theory (JLT)
Volume 5, Nomor 1, Juni 2024
P-ISSN: 2722-1229, E-ISSN: 2722-1288
Website: http: pasca-umi.ac.id/indez.php/theory
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License..



Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Angkasa Pura Support

Faradibah Rifdah[1], Syahruddin Nawi[2] & Hasbuddin Khalid[2]

[1]*Magister Ilmu Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia*
[2]*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia, Indonesia*
**Koresponden Penulis, E-mail: faradibah.rifdah@umi.ac.id*

Submitted: 10 Pebruari 2024; Revised: 15 Maret 2024; Accepted: 19 Maret 2024

ABSTRAK
Tujuan penelitian menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Support; dan Implementasi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PWKT) pada PT. Angkasa Pura Support. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum Normatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, masalah yang dihadapi dalam PKWT terhadap pemberian perlindungan pekerja/ buruh diantaranya adalah permasalahan dalam implementasi PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, bentuk perjanjian kerjasama dalam PKWT yang tidak dituliskan secara detail dan jelas sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya, terakhir adalah permasalahan dalam pengawasan PKWT yang belum dilakukan secara optimal dengan kata lain di dalam kontrak tidak tertera adanya perlindungan hukum pada perjanjian yg di tanda tangani (2) Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) PT. Angkasa Pura Support ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT, Namun hak pekerja telah terpenuhi sesuai dengan isi kontrak yg telah ditanda tangani.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum; Pekerja; Perjanjian Kerja*

ABSTRACT
The research objective is to analyze the form of legal protection for workers with fixed-term work agreement (PKWT) status at PT. Angkasa Pura Support; and Implementation of a certain time work agreement (PWKT) at PT. Angkasa Pura Support. This research uses Normative legal research methods. The results of this research show that: (1) Protection of PKWT workers/laborers in its implementation has not run optimally, the problems faced in PKWT regarding the provision of protection for workers/laborers include problems in implementing PKWT with statutory regulations relating to employment, form The cooperation agreement in the PKWT is not written in detail and clearly so that there is overlap in its implementation, the last is the problem in the supervision of the PKWT which has not been carried out optimally, in other words, the contract does not state that there is legal protection for the signed agreement (2) Implementation certain time work agreement (PKWT) PT. Angkasa Pura Support found that there were still many discrepancies with the statutory provisions governing PKWT, however, workers' rights had been fulfilled in accordance with the contents of the contracts that had been signed.

Keywords*: Legal protection; Worker; Employment agreement*

PENDAHULUAN

Pembangunan ketengakerjaan pada dasarnya melibatkan berbagai unsur diantaranya pemerintah, penyedia kerja atau pengusaha dan masyarakat (pekerja). Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan secara terpadu dengan kerja sama setiap unsur pembangunan yang saling mendukung (Asiati & Nawawi, 2022). Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Moonti, *et, al,* 2018). Tenaga kerja sebagai warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan ketentuan Pasal 27 UUD 1945. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) juga mengatur hal serupa bahwa ada kesempatan yang sama dan tidak boleh ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Mokoginta, 2022). Hal tersebut juga dijelaskan di dalam Penjelasan Pasal 5 undang-undang tersebut. Di sini Pemerintah wajib melaksanakan hal-hal yang tersurat maupun yang tersirat dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha untuk mensejahterakan warga negaranya (Nevani, 2019).

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis dan terhadap pelanggaran ketentuan ini, berakibat perjanjian kerja waktu tertentu ini berubah sifatnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) (Wildan, 2017). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis dan tanpa ada persyaratan masa percobaan. Jika dalam PKWT tetap menyantumkan klasule yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dimaksud ada masa percobaannya (Soewono, 2012), maka perjanjian tersebut khususnya pernyataan mengenai persyaratan masa percobaan kerja dianggap tidak ada (batal demi hukum), namun akta perjanjian kerjanya sendiri tetap sah berlaku (Prasetyo, 2017).

Perjanjian kerja waktu dibuat serta diberlakukan untuk pekerjaan tertentu yang kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pernyataan ini secara limitatif dan tersurat sebagaimana bunyi ketentuan Pasal 56 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Azis, Handriani & Basri, 2019), bahwa : perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan. Penjelasan lebih lanjut termaktub dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu, yang menurut jenis serta sifat, atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni paling lama 3 (tiga) tahun, atau pekerjaan yang bersifat musiman, dan bukanlah pekerjaan bersifat tetap (Setiawan & Simanjuntak, 2023). Kecenderungan perusahaan sebagai pengguna dalam memahami ketentuan ini tidak berstandar pada kaidah hukum normatif, melainkan lebih berpotensi kepada kepentingan bisnis semata. Hal ini dimungkinkan mengingat konstruksi hukum yang termaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2a), kurang memberikan kejelasan yang cukup (Njatrijani, Rahmanda & Saputra, 2019)., yakni: "Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu", hal ini memberi potensi penafsiran yang luas, di mana ketentuan Pasal 56 ayat (2a), tidak mempermasalahkan, apakah pekerjaan bersifat tetap, atau tidak tetap, hal ini dapat menimbulkan ketidak-pastian hukum. Penafsiran yang luas ini, sering dipergunakan pengusaha atau majikan untuk menjustifikasi (membenarkan) alasan mengapa yang bersangkutan (pengusaha/ majikan) menggunakan model perjanjian kerja tersebut.

Pemahaman PKWT, cenderung diartikan tidak sebatas apa yang secara limitatif dimaksud dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan lebih luas definisinya, yakni perjanjan kerja pada umumnya, tanpa pembatasan sebagaimana dimaksud ketentuan tersebut. Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1), ayat (2) UndangUndang No. 13 Tahun 2003, telah dijelaskan bahwa apa yang dimaksud pekerjaan bersifat musiman, adalah pekerjaan atas dasar (tergantung) cuaca, dan/atau kondisi tertentu, bukan pekerjaan pada umumnya yang bersifat tetap (tidak tergantung pada cuaca dan/ atau kondisi tertentu) (Wulandari & Yulianis, 2023).

Pemerintah telah mengatur tata cara pemberlakuan PKWT di dalam UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (1), ketentuan tersebut adalah:

1. Perusahaan dapat memperbarui PKWT jika pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan terkait, belum dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu di perjanjian.
2. Pembaruan perjanjian dapat dilakukan setelah melebihi masa 30 hari setelah perjanjian kerja berakhir.
3. PKWT diberikan untuk pekerja musiman terkait satu jenis pekerjaan tertentu yang dikerjakan di musim tertentu.
4. PKWT bisa diberikan kepada karyawan kontrak yang sedang menjalani *probation* sebelum diangkat menjadi karyawan tetap.
5. Upah karyawan berdasarkan dari jumlah kehadiran.
6. Jika karyawan sudah melewati masa *probation* 3 bulan, maka karyawan tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan keputusan perusahaan dan berubah menjadi PKWTT.

Dengan kata lain, karyawan dengan perjanjian kerja berstatus PKWT disebut karyawan kontrak atau hanya sementara. Meski dalam praktiknya, perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui. Namun, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu (Hermanto, 2021).

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini dianggap oleh kebanyakan orang, memberikan kelonggaran kepada pengusaha untuk menggunakan pekerja outsourcing. Karena didalam pasal tersebut diperbolehkan adanya penyerahan pekerjaan kepada perusahaan lain sepanjang bukan pekerjaan utama (Soeryabrata, 2019). Walaupun sebenarnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak terdapat satupun istilah alih daya. Namun didalam kenyataanya, undang-undang tersebut menjadi dasar realita baru yang mengatur dan melegalkan sistem outsourcing Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem outsourcing dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha (Abbas, Salle & Djanggih, 2019). Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja outsourcing akan menghubungi penyedia jasa pekerja (vendor) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga vendor akan menarik pekerja tersebut kembali ke vendor. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan user yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti.

Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem outsourcing yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem outsourcing ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia. Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja outsourcing.

Selain itu juga, hak pekerja berupa tabungan pensiun tidak mungkin akan didapatkan oleh pekerja alih daya, walaupun mereka selalu memperpanjang perjanjian dari waktu ke waktu. Sebab perusahaan akan menganggap pekerja tersebut sebagai pekerja-pekerja baru. Oleh karena itu perlu ada ketegasan dalam peraturan perundang-undangan bahwa setelah kontrak pertama atau kedua berakhir, pekerja outsourcing harus diangkat menjadi pekerja tetap pada perusahaan tersebut.

Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem outsourcing dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja outsourcing (user) akan menghubungi penyedia jasa pekerja (vendor) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga vendor akan menarik pekerja tersebut kembali ke vendor. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan user yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti. Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem outsourcing yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem outsourcing ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia.

Pada saat pekerja mulai masuk ke dalam dunia kerja, terkadang pekerja selalu memperoleh permasalahan di antaranya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada saat berlangsungnya masa kontrak kerja, yang terkadang pekerja pemula kurang paham mengenai masalah tersebut, terkadang pengusaha seenaknya dalam melakukan PHK, didalam ketenagakerjaan pekerja kontrak yaitu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia tentang pelaksanaan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya di sebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Maka dari itu, pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) ini sangat menarik untuk dikaji dan dibahas regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai ialah menggunakan penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah penlitian hukum normatif, yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, guna menjawab permasalahan hukum, dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preproposal tesis (penilaian) dalam masalah yang dihadapi. Menggunakan objek kajian berupa produk hukum, misalnya mengkaji undang-undang, yang dikonsepkan sebagai norma atau kaidah yang menjadi acuan perilaku masyarakat. Berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum (Qamar, *et, al,* 2017). Untuk memperoleh data, penulis menetapkan penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura Support Makassar, Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Support

Perlindungan hukum terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dalam PKWT terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja bisa menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya**.**

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlidungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12ayat (3)).
e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).

f. Setiap Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23
g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (1)).
i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (2)).
j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat (2)).
k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85).
i Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah(Pasal 145)

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dimulai dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Problematika ini lebih diakibatkan karena kelemahan pemerintah secara sistematik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung adanya penyimpangan, hal lainnya yakni masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. Dalam Kebijkan mengenai penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah provinsi atau kabupaten/kota, dan sector wilayah provinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk

perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik**.**

Perundang-undangan yang dibuat akan selalu mengalami kendala alam pelaksanaannya. Hal tersebut juga dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari dibuatnya undang-undang.

Terdapat beberapa kendala-kendala dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada saat sekarang ini banyak pengusaha yang memakai sistem pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena pengusaha menilai lebih efisien memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika dibandingkan dengan memakai pekerja/ buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Karena untuk pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai tunjangan dan berbagai kegiatan untuk pelatihan atau pendidikan dan sebagainya.

Menurut Andi Awi Saputra (IBCS In Building Coverage System) Technician perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan terhadap dirinya telah terpenuhi serta mendapatkan perlindungan hukum apabila terdapat masalah hukum dalam pekerjaannya walaupun tidak tertera pada kontrak yang di tanda tangani, Melainkan yang tertera dalam perjanjian ialah rincian gaji pokok beserta tunjangan apa saja yang di dapat oleh karyawan.

Selanjutnya menurut Muh. Adnan Fitrawan (ICT (Information Communication & Technology) – Technician) : perlindungan yang telah diberikan oleh perusahaan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta adanya bagian K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yg memberikan edukasi terkait keselamatan dalam bekerja.

Senada yang disampaikan oleh Muh Adnan Fitrawan, Muhammad Saleh (Facility Care) PT. Angkasa Pura Support perlindungan hukum perusahaan telah menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa dikriminasi pada perusahaan.

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, PT. Angkasa Pura Support memberikan perlindungan terhadap para pekerja walaupun di dalam kontrak tidak tertera adanya perlindungan hukum pada perjanjian yg di tanda tangani dan pada pelaksanaannya sering mengalami hambatan secara adminstrasi maupun penegakan, karena pengawas ketenagakerjaan dalam pemberian perlindungan pekerja/buruh dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah ketidak jelasan peraturan, salah satunya adalah terhadap pembuatan kontrak kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di mana dalam kontrak kerja yang dicatatkan sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak pernah dijelaskan secara rinci apa pekerjan yang akan dilakukan.

Hal tersebut memang sering terjadi karena dalam pembuatan perjanjian kerja, terutama yang dibuat untuk pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu, para pihak dalam hal ini pengusaha banyak yang berpedoman kepada hukum perjanjian yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang jelas-jelas bersifat terbuka, dimana para pihak dapat membuat perjanjian asal sesuai dengan ketentuan dan tidak melanggar asas dan peraturan yang ada serta kesusilaan.

Kendala yang berkaitan dengan pengawasan, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja/buruh PKWT yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran atau bermain-main dengan aturan, yang menyebabkan berkurangnya perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/ buruh PKWT. Selain itu, sebaiknya fungsi pengawasan lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/ buruh PKWT secara umum kendala yang berkaitan dengan pengawasan. Kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang kontrak kerja dimana dalam kontrak kerja tidak dijelaskan secara rinci pekerjaan apa yang dilakukan, sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan di lapangan. Solusinya, untuk kendala yang bekaitan dengan peraturan yang kurang jelas, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pekerja/buruh PKWT, agar para pekerja/ buruh PKWT mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

B. Implementasi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Pada PT. Angkasa Pura Suppor

Perjanjian kerja dalam hukum privat (perdata) secara khusus diatur dalam Pasal 1601a buku Ke III bagian ke VIIA yang mengatakan bahwa: "perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah." Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, hubungan kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu banyak digunakan perusahaan-perusahaan karena dinilai efektif dan effisien dimana biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih kecil dan produktifitas lebih tinggi karena apabila pekerja dengan PKWT tidak giat bekerja maka setelah habis masa perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan diperpanjang dan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan, akan tetapi dari sisi pekerja penggunaan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dinilai sangat tidak menguntungkan karena tidak adanya kepastian kerja, peningkatan karir serta fasilitas-fasilitas lain yang di dapat oleh pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

PT. Angkasa Pura Supports (APS) adalah anak perusahaan PT Angkasa Pura I yang didirikan pada Maret 2012 untuk menyediakan layanan *property-maintenance* yang komprehensif dan terpadu, serta layanan pendukung lainnya yang dibutuhkan dalam pengelolaan sebuah bandar udara *modern* dengan standar kualitas internasional. Melalui penyediaan sistem, layanan dan peralatan, APS mendukung induk perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi penumpang ataupun pengunjung bandar udara di Indonesia.

Angkasa Pura Supports Dengan pengalaman yang solid dalam menangani pengelolaan fasilitas bandara yang mempunyai kompleksitas tinggi, dapat

menghadirkan layanan berstandar internasional tidak hanya bagi industri kebandar-udaraan namun juga bagi pengelolaan fasilitas properti komersial/publik lainnya, seperti Rumah Sakit, Gedung Perkantoran dan lain sebagainya. Termasuk dalam layanan yang disediakan APS adalah *Facililty Services*, *Equipment*, *Parking*, dan ICT.

Angkasa Pura Supports menganut dua sistem hubungan kerja yaitu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dalam pelaksanaannya dua sistem hubungan kerja tersebut sering kali menimbulkan kecemburuan antar pekerja PKWTT dengan pekerja PKWT yang terkadang menimbulkan suasana hubungan kerja yang kurang harmonis, untuk itu manajemen selalu berusaha dengan ekstra keras untuk bagaimana berupaya tetap menciptakan hubungan yang harmonis didalam perusahaan, upaya perlindungan hukum terhadap pekerja PKWTT maupun PKWT telah coba dilakukan perusahaan sebagaimana ketentuan yang berlaku namun demikian hambatan hambatan terhadap perlindungan hukum khususnya untuk pekerja PKWT senantiasa muncul karena situasi dan kondisi perusahaan

Pelaksanaan kontrak karyawan pada PT. Angkasa Pura Support dibuat dalam bentuk tertulis yang ditandatangani oleh karyawan dan Branch Manager (BM) PT. Angkasa Pura Support sebagai para pihak. Dalam penandatanganan kontrak karyawan diharapkan dapat membaca isi di dalam kontrak tersebut. Setiap karyawan akan diberikan salinan kontrak oleh perusahaan. Setiap karyawan akan mendapatkan masa kontrak yang berbeda-beda sesuai dengan lama kontrak pekerjaan tersebut.

Menurut M. Sayuti, Human Capital PT. Angkasa Pura Support dari tahun 2022-2024 memiliki jumlah karyawan 1.710 karyawan dengan 31 kontrak pekerjaan. Yang dimana 31 kontrak pekerjaan tersebut yang akan menjadi dasar berapa lama karyawan yg dipekerjakan tersebut di kontrak. Adapun lama masa kontrak karyawan PKWT paling lama adalah 5 tahun. Dan jika masa kontrak karyawan telah habis tetapi kontrak pekerjaan tersebut belum selesai, maka akan dilakukan pemutusan kontrak terlebih dahulu kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja 5 tahun dan akan diberikan pesangon sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Dan selanjutnya karyawan tersebut akan dibuatkan kembali kontrak yang baru. Pada kontrak PKWT PT. Angkasa Pura Support tidak terdapat ketentuan terkait pengangkatan karyawan PKWT menjadi PKWTT

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja merupakan hubungan yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan, hanya perbedaanya perjanjian kerja secara tertulis sebagaimana dalam ayat (2) harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur utama yang terkandung berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni: perjanjian; antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Selain unsur-unsur diatas, ada pula empat (4) unsur lain yang harus dipenuhi dalam melakukan perjanjian kerja yang menimbulkan terjadinya hubungan hukum antara pengusaha/pemberi kerja dan pekerja/buruh. Berdasarkan pengertian tersebut jelas dimaksud bahwa apabila berbicara mengenai hubungan kerja tentu tidak dapat

dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas lamanya waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, yaitu dapat dibagi menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

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 Menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 100/MEN/VI/2004.

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan. Ketentuan ini dapat pula ditetapkan dengan peraturan majikan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan yang disebut dengan peraturan perusahaan dan dapat pula diatur dalam perjanjian kerja bersama (PKB).

Nurjaman aviation security Angkasa Pura Supports (APS) mengatakan bahwa di dalam kontrak yang telah ditandatangani terdapat hak-hak pekerja serta kewajiban pekerja, jam kerja, rincian pekerjaan serta upah yang diberikan perusahaan. Senada yang disampaikan oleh Nurjaman Avation Security, Menurut M. Sayuti HC Human Capital Angkasa Pura Supports (APS) mengatakan Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah disesuaikan jam kerjanya dengan ketentuan perundang-undangan. Upah yang diberikanpun akan selalu disesuaikan dengan UMR, Pelaksanaan kontrak karyawan pada PT. Angkasa Pura Support dibuat dalam bentuk tertulis yang ditandatangani oleh karyawan dan Branch Manager (BM) PT. Angkasa Pura Support sebagai para pihak.

Adapun terkait pengangkatan karyawan PKWT menjadi PKWTT untuk saat ini belum dapat dilaksanakan dan terkahir dilakukan pengangkatan PKWTT pada tahun 2022 kepada karyawan yang telah mencapai masa kontrak 5 tahun dengan melalui tes secara online.

KESIMPULAN

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, masalah yang dihadapi dalam PKWT terhadap pemberian perlindungan pekerja/ buruh diantaranya adalah permasalahan dalam implementasi PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, bentuk perjanjian kerjasama dalam PKWT yang tidak dituliskan secara detail dan jelas sehingga terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaannya, terakhir adalah permasalahan dalam pengawasan PKWT yang

belum dilakukan secara optimal dengan kata lain di dalam kontrak tidak tertera adanya perlindungan hukum pada perjanjian yg di tanda tangani.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) PT. Angkasa Pura Support ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT, Namun hak pekerja telah terpenuhi sesuai dengan isi kontrak yg telah ditanda tangani.

SARAN

1. Agar PT. Angkasa Pura Support memerhatikan dan mencantumkan bentuk perlindungan hukum didalam kontrak perjanjian kerja Pegawai Perjanjian kerja waktu Tertentu.
2. Perlu kira nya PT. Angkasa Pura Support melakukan perjanjian kontrak kepada pegawai perjanjian kerja waktu tertentu dihadapan pihak ketiga dan masing masing menerima Salinan dari kontrak tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, I., Salle, S., & Djanggih, H. (2019). Corporate Responsibility Towards Employees' welfare: Case Study Pt Semeru Ratu Jaya Makassar. *Yuridika*, *34*(1), 37-53.

Asiati, D., & Nawawi, N. F. N. (2017). Kemitraan di sektor perikanan tangkap: Strategi untuk kelangsungan usaha dan pekerjaan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, *11*(2), 103-118.

Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, *10*(1), 59-74.

Hermanto, H. (2021, April). Pendampingan Pembuatan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Sarana Yeoman Sembada. In *ConCEPt-Conference on Community Engagement Project* (Vol. 1, No. 1, pp. 297-302).

Mokoginta, A. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Lex Crimen*, *11*(5), 1-8.

Moonti, R. M., Ismail, N., Karepoan, J. K., & Djanggih, H. (2018). Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, *12*(2), 151-161.

Nevani, N. (2019). Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Call Centre Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *LITIGASI*, *20*(1), 116-147.

Njatrijani, R., Rahmanda, B., & Saputra, R. D. (2019). Hubungan hukum dan penerapan prinsip good corporate governance dalam perusahaan. *Gema Keadilan*, *6*(3), 242-267.

Prasetyo, H. (2017). Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan. *Jurnal Pembaharuan Hukum*, *4*(1), 66.

Qamar, N., Syarif, M., Busthami, D. S., Hidjaz, M. K., Aswari, A., Djanggih, H., & Rezah, F. S. (2017). *Metode Penelitian Hukum (Legal Research Methods)*. CV. Social Politic Genius (SIGn).

Setiawan, A., & Simanjuntak, Y. (2023). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, *5*(1), 1-7.

Soeryabrata, T. H. (2019). Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing. *SPEKTRUM HUKUM*, *16*(1), 184-203.

Soewono, D. H. (2012). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis. *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*, *25*.

Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, *12*(4), 833-841.

Wulandari, M., & Yulianis, M. S. F. (2023). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt)"Kajian Yuridis Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 7/Puu-Xii/2014". *Syariah: Jurnal Ilmu Hukum*, *1*(1), 191-202

.