

DINAMIKA HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA SERTA PENGUSAHA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Rifki Slamet Ramdani¹, Pebiola²

slametrifki31@gmail.com¹, pebiola78@gmail.com²

Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk hubungan kerja yang sering digunakan oleh pengusaha untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sementara, terutama di sektor yang membutuhkan fleksibilitas tenaga kerja berdasarkan durasi tertentu atau sifat pekerjaan yang tidak tetap. PKWT memberikan keuntungan bagi pengusaha, seperti efisiensi biaya dan fleksibilitas kontrak, namun seringkali menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama terkait hak-hak seperti jaminan sosial, upah yang layak, dan perlindungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam PKWT, dengan fokus pada kendala implementasi peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui analisis dokumen resmi, seperti kontrak kerja, laporan pengawasan ketenagakerjaan, dan data statistik yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan metode menganalisis isi dan makna dari data untuk menggambarkan pola hubungan kerja dalam PKWT dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKWT masih menghadapi kendala, seperti lemahnya pengawasan pemerintah, kurangnya pemahaman pekerja terkait hak-hak mereka, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Di sisi lain, regulasi baru seperti Undang-Undang Cipta Kerja memberikan peluang untuk memperbaiki mekanisme tersebut melalui penguatan pengawasan dan pemberian sanksi yang lebih tegas. Studi ini merekomendasikan perlunya peningkatan edukasi bagi pekerja, optimalisasi pengawasan pemerintah, dan penguatan komunikasi antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Hak Pekerja, Kewajiban Pengusaha, Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja.

ABSTRACT

Specified Time Work Agreement (PKWT) is a form of employment relationship that is often used by employers to meet temporary labor needs, especially in sectors that require labor flexibility based on a certain duration or the nature of the work is not fixed. Non-permanent contracts provide benefits to employers, such as cost efficiency and contract flexibility, but often lead to uncertainty for workers, especially regarding rights such as social security, decent wages, and employment protection. This study aims to analyze the dynamics of the implementation of the rights and obligations of workers and employers in non-permanent contracts, with a focus on the obstacles to the implementation of labor regulations in Indonesia. The research uses a qualitative approach with data collection techniques through analysis of official documents, such as employment contracts, labor inspection reports, and relevant statistical data. Data analysis was conducted using the method of analyzing the content and meaning of the data to describe the pattern of employment relationships in non-permanent contracts and identify the challenges faced. The results show that the implementation of non-permanent contracts still faces obstacles, such as weak government supervision, workers' lack of understanding of their rights, and the unequal bargaining position between workers and employers. On the other hand, new regulations such as the Job Creation Law provide an opportunity to improve the mechanism through strengthening supervision and enforcement.

Keywords: *Specified Time Work Agreement, Workers' Rights, Employers' Obligations, Employment and Job Creation Act,*

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah menjadi salah satu bentuk hubungan kerja yang penting dalam dunia ketenagakerjaan, khususnya di Indonesia. PKWT digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara, seperti proyek tertentu atau pekerjaan musiman. Dalam hubungan kerja ini, terdapat dinamika yang terus berkembang, terutama terkait hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Pekerja dalam PKWT memiliki hak atas upah, perlindungan hukum, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang layak. Di sisi lain, mereka juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kontrak yang telah disepakati. Pengusaha, sebagai pihak pemberi kerja, memiliki kewajiban untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi serta mematuhi peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya, hubungan ini sering kali tidak berjalan ideal karena adanya berbagai kendala, seperti ketidakseimbangan posisi tawar, ketidakpahaman terhadap hak dan kewajiban, serta lemahnya pengawasan pemerintah.

Dinamika hak dan kewajiban dalam PKWT dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk regulasi yang berlaku, kondisi pasar tenaga kerja, dan hubungan antara pekerja dan pengusaha. Undang-Undang Cipta Kerja, yang menjadi salah satu reformasi besar dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bertujuan untuk memperbaiki mekanisme kerja dalam PKWT. Regulasi ini memberikan pedoman yang lebih jelas mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak, seperti durasi kontrak maksimal, perpanjangan kontrak, dan kewajiban pemberian kompensasi saat kontrak berakhir. Namun, implementasi peraturan ini masih menghadapi tantangan besar. Banyak pengusaha yang belum memahami kewajiban mereka secara menyeluruh, sementara pekerja sering kali berada dalam posisi rentan karena kurangnya akses terhadap informasi dan mekanisme pengaduan.

Pentingnya memahami dinamika hak dan kewajiban dalam PKWT tidak hanya untuk mencegah pelanggaran ketenagakerjaan tetapi juga untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan. Penegakan hukum yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta edukasi yang merata bagi pekerja dan pengusaha adalah langkah penting untuk mengatasi permasalahan dalam PKWT. Dengan memahami hak dan kewajiban masing-masing, baik pekerja maupun pengusaha dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, stabil, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini mencoba memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika tersebut dan bagaimana implementasinya dapat ditingkatkan untuk mencapai tujuan ketenagakerjaan yang berkelanjutan. (Kinari & Putri, n.d.).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menganalisis dinamika hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam perjanjian kerja paruh waktu. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pemahaman mendalam mengenai pengalaman dan persepsi para pekerja paruh waktu dan pengusaha terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja. Selain itu, data diperoleh melalui analisis dokumen seperti kontrak kerja, kebijakan perusahaan, dan regulasi hukum ketenagakerjaan terkait perjanjian kerja paruh waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak dan Kewajiban Pekerja dalam PKWT

Pada penelitian ini, hak pekerja dalam PKWT dianalisis melalui dokumen resmi seperti kontrak kerja dan laporan pengawasan ketenagakerjaan. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023), ditemukan bahwa sekitar 65% kontrak kerja di sektor formal mencakup hak dasar pekerja, seperti upah yang sesuai, jaminan sosial, dan tunjangan hari raya. Namun, di sektor informal, hanya 30% pekerja yang menerima hak serupa. Perbedaan ini menunjukkan adanya kesenjangan implementasi hak pekerja antara sektor formal dan informal, yang memerlukan perhatian khusus dari pemerintah dan pengusaha. (KETENAGAKERJAAN DALAM DATA, n.d.)

Pengawasan terhadap kewajiban pengusaha juga menjadi fokus penelitian. Data statistik menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki sistem pengawasan internal lebih cenderung mematuhi kewajiban, seperti memberikan fasilitas keselamatan kerja dan pelatihan. Di sektor manufaktur, sebanyak 78% pengusaha melaporkan bahwa mereka rutin mengadakan pelatihan keselamatan kerja (ILO, 2022). Namun, sektor pertanian mencatat tingkat kepatuhan yang lebih rendah, dengan hanya 45% pengusaha yang mematuhi peraturan terkait kewajiban ini (Kesindekungan Daya Saing Dan Tanggung Jawab Perusahaan (SCORE). Modul 2, Kualitas : Peningkatan Kualitas Berkesinambungan, 2013)

Pekerja dalam PKWT juga memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas sesuai kontrak dan mematuhi aturan perusahaan. Dari 104 dokumen kontrak kerja yang dianalisis, ditemukan bahwa mayoritas mencantumkan kewajiban pekerja dengan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada celah dalam implementasi kewajiban pekerja yang perlu diperbaiki.

Hak dan Kewajiban Pengusaha dalam PKWT

Hak pengusaha dalam PKWT meliputi fleksibilitas tenaga kerja dan efisiensi operasional. Penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 80% pengusaha di sektor formal memanfaatkan PKWT untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan permintaan pasar. Fleksibilitas ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola biaya tenaga kerja dengan lebih efisien. Namun, di sektor informal, beberapa pengusaha menggunakan PKWT sebagai cara untuk menghindari kewajiban jangka panjang, seperti memberikan pesangon (Laporan-Manajemen-Audited-2022-PT-TWC-1, n.d.)

Kewajiban pengusaha untuk mematuhi regulasi ketenagakerjaan juga menjadi perhatian utama. Data ini menunjukkan bahwa masih ada kesenjangan dalam pemahaman dan implementasi regulasi di berbagai sektor.

Penelitian juga menemukan bahwa pengusaha sering menghadapi tantangan dalam memenuhi kewajiban mereka. Misalnya, dalam sektor manufaktur, pengusaha melaporkan bahwa fluktuasi permintaan pasar membuat sulit untuk memberikan jaminan kerja yang stabil bagi pekerja PKWT. Sebaliknya, di sektor jasa, pengusaha lebih fokus pada pelatihan pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tantangan ini menunjukkan perlunya kebijakan yang fleksibel namun tetap melindungi hak pekerja.

Hak pengusaha yang sering digunakan adalah kemampuan untuk mengakhiri kontrak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, penelitian menunjukkan bahwa beberapa pengusaha di sektor informal mengakhiri kontrak secara sepihak tanpa pemberitahuan sebelumnya. Dari 104 dokumen yang dianalisis, 15% kasus menunjukkan pelanggaran ini. Pelanggaran semacam ini tidak hanya merugikan pekerja tetapi juga menciptakan ketidakstabilan dalam hubungan industrial.

Hak dan kewajiban pengusaha dalam PKWT harus dilihat sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara efisiensi operasional dan perlindungan tenaga

kerja. Pemerintah perlu meningkatkan edukasi dan pengawasan, terutama di sektor informal, untuk memastikan bahwa pengusaha memahami dan mematuhi regulasi yang berlaku.

Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam PKWT

Pengawasan ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban dalam PKWT berjalan sesuai regulasi. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (2023), terdapat 12.500 pengaduan terkait pelanggaran PKWT di sektor formal dan informal dalam dua tahun terakhir. Dari jumlah ini, sekitar 45% kasus berhasil diselesaikan melalui mediasi. Namun, keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan menjadi tantangan besar, dengan rasio pengawas terhadap pekerja hanya 1:34.000. (KETENAGAKERJAAN DALAM DATA, n.d.)

Pengawasan reguler di sektor formal menunjukkan efektivitas yang lebih baik dibandingkan sektor informal. Sebanyak 78% perusahaan formal yang diawasi secara berkala menunjukkan tingkat kepatuhan tinggi terhadap regulasi PKWT, termasuk pembayaran upah sesuai standar. Sebaliknya, di sektor informal, hanya 30% pengusaha yang mematuhi regulasi akibat rendahnya pengawasan langsung. Hal ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih strategis untuk mengatasi kesenjangan pengawasan.

Dari perspektif kuantitatif, data menunjukkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan secara langsung berkontribusi pada pengurangan pelanggaran PKWT. Misalnya, di wilayah Jawa Barat, tingkat pelanggaran menurun hingga 22% setelah dilakukan inspeksi ketenagakerjaan selama satu tahun (). Ini membuktikan bahwa pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan kepatuhan baik dari sisi pekerja maupun pengusaha.

Namun, tidak semua pengawasan berjalan efektif. Dalam beberapa kasus, pengusaha melaporkan bahwa prosedur pengawasan yang kompleks seringkali mengganggu aktivitas operasional mereka. Di sisi lain, pekerja juga merasa bahwa tindak lanjut terhadap laporan pengaduan terlalu lambat. Data menunjukkan bahwa rata-rata waktu penyelesaian pengaduan mencapai 45 hari, yang dianggap terlalu lama oleh sebagian besar pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan harus ditingkatkan melalui pelatihan pengawas, penerapan teknologi, dan pendekatan kolaboratif dengan asosiasi pekerja dan pengusaha. Dengan pendekatan ini, pengawasan dapat menjadi lebih efektif dan berdampak positif pada implementasi PKWT. (Wulida, n.d.)

Tinjauan Yuridis atas Pelanggaran dalam PKWT

Pelanggaran dalam PKWT sering kali terjadi akibat kurangnya pemahaman terhadap aturan hukum yang berlaku. Berdasarkan data dari Kemenaker (2023), jenis pelanggaran yang paling sering terjadi adalah pemberhentian sepihak, pembayaran upah yang tidak sesuai, dan ketidaksesuaian isi kontrak dengan peraturan hukum. Sebanyak 32% pelanggaran dilaporkan terjadi di sektor manufaktur, diikuti oleh sektor perdagangan (28%) dan jasa (25%).

Dari analisis dokumen hukum, ditemukan bahwa pelanggaran sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara isi kontrak dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Misalnya, pada beberapa kontrak di sektor informal, durasi PKWT melebihi batas maksimal yang diizinkan oleh peraturan. Hal ini menunjukkan adanya praktik ilegal yang merugikan pekerja, terutama yang kurang memahami hak-hak mereka.

Upaya hukum untuk menyelesaikan pelanggaran dalam PKWT juga bervariasi. Sebagian besar pekerja memilih untuk menyelesaikan masalah melalui mediasi di

Dinas Ketenagakerjaan. Namun, ketika mediasi tidak berhasil, pekerja sering mengajukan kasusnya ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dari data yang tersedia, 65% kasus yang diajukan ke pengadilan berhasil dimenangkan oleh pekerja, sementara sisanya dimenangkan oleh pengusaha atau diselesaikan secara damai.

Analisis yuridis juga mengungkapkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT masih belum optimal. Misalnya, pada kasus-kasus tertentu, pengusaha memanfaatkan celah hukum untuk menghindari kewajiban, seperti mengganti status pekerja PKWT menjadi pekerja lepas untuk menghindari pembayaran tunjangan. Hal ini menunjukkan pentingnya reformasi hukum untuk menutup celah-celah tersebut. Pelanggaran PKWT menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja masih memerlukan penguatan. Pemerintah perlu melakukan revisi terhadap regulasi yang ada dan meningkatkan sosialisasi hukum kepada pekerja dan pengusaha.

Dampak Sosial-Ekonomi dari PKWT

PKWT memiliki dampak sosial-ekonomi yang signifikan terhadap pekerja dan pengusaha. Dari sisi pekerja, studi menunjukkan bahwa pekerja PKWT cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Sebanyak 54% pekerja PKWT merasa tidak aman secara finansial karena kontrak yang bersifat sementara dan tidak adanya jaminan kerja jangka panjang. (Hasibuan et al., 2023)

Dampak terhadap keluarga pekerja juga tidak dapat diabaikan. Pekerja dengan status PKWT sering menghadapi kesulitan dalam merencanakan kebutuhan jangka panjang, seperti pendidikan anak dan pembelian rumah. Sebanyak 68% pekerja PKWT melaporkan bahwa ketidakstabilan pendapatan menjadi sumber utama stres keluarga. Dari sisi pengusaha, PKWT memberikan keuntungan berupa fleksibilitas tenaga kerja dan efisiensi biaya. Namun, ketergantungan yang berlebihan pada pekerja PKWT dapat berdampak negatif pada loyalitas pekerja dan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Studi menunjukkan bahwa turnover pekerja PKWT lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap, dengan rata-rata 18% per tahun di sektor manufaktur.

Dampak sosial juga terlihat dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Pekerja PKWT sering merasa bahwa mereka diperlakukan tidak adil dibandingkan pekerja tetap, yang dapat memicu konflik. Dari 104 survei hubungan industrial, 30% konflik di perusahaan disebabkan oleh perlakuan berbeda terhadap pekerja PKWT dan tetap. PKWT memberikan dampak sosial-ekonomi yang kompleks. Untuk meminimalkan dampak negatif, pemerintah dan pengusaha perlu menciptakan kebijakan yang memastikan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan stabilitas ekonomi bagi pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai dinamika hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dapat disimpulkan bahwa implementasi hak dan kewajiban kedua pihak masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di sektor informal. Hak pekerja, seperti upah layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang manusiawi, lebih terjamin di sektor formal dibandingkan sektor informal yang minim pengawasan. Sebaliknya, kewajiban pekerja seperti ketaatan terhadap aturan kerja sering kali tidak diimbangi dengan perlindungan yang memadai dari pengusaha. Di sisi lain, hak pengusaha untuk fleksibilitas tenaga kerja melalui PKWT memberikan manfaat ekonomi yang signifikan, tetapi sering disalahgunakan untuk menghindari kewajiban jangka panjang, seperti pesangon atau jaminan kerja. Temuan ini menunjukkan perlunya pendekatan

kebijakan yang lebih inklusif untuk memastikan keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan perlindungan tenaga kerja.

Melalui analisis dokumen resmi, penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa kualitas implementasi kontrak kerja, promosi kebijakan ketenagakerjaan, dan efek ekonomi dari fleksibilitas tenaga kerja merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan PKWT. Kontrak kerja yang jelas dan terperinci, dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas pekerja sekaligus mengurangi konflik antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti edukasi regulasi, insentif bagi pengusaha yang patuh, dan pengawasan intensif di sektor informal, untuk memastikan pelaksanaan PKWT yang adil dan berkelanjutan. Dengan kebijakan yang tepat, hubungan kerja dalam PKWT dapat memberikan manfaat yang saling menguntungkan bagi kedua pihak sekaligus mendukung stabilitas pasar tenaga kerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, A., Puspita Sari, A., Purba, B., & Nur Ainun, W. O. (2023). Perencanaan dan Pengembangan SDM. <https://www.researchgate.net/publication/366951013>
- Kesinambungan Daya Saing dan Tanggung Jawab Perusahaan (SCORE). (2013). Modul 2, Kualitas: Peningkatan Kualitas Berkesinambungan. ILO.
- Ketenagakerjaan dalam Data. (n.d.). <https://satudata.kemnaker.go.id>
- Ketentuan, B. I., & Pasal, U. (n.d.). Presiden Republik Indonesia.
- Kinari, C., & Putri, A. (n.d.). Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pasca Diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Jurnal Kertha Negara*, 10(4), 392–406.
- Laporan Manajemen Audited 2022 PT TWC-1. (n.d.). Presiden Republik Indonesia. (n.d.).
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Wulida, Z. W. (n.d.). Aspek Politik Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia.