

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

Oleh : Sabeni Endik, SH

LATAR BELAKANG

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 butir 1 Keputusan Menakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 yang dimaksud dengan PKWT adalah :

"PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu"

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan unsur yang terpenting dalam PKWT adalah adanya waktu yang ditentukan atau waktunya dikaitkan dengan selesainya pekerjaan tertentu.

Karena oleh beberapa kalangan,

PKWT dianggap kurang memberikan perlindungan bagi pekerja khususnya dalam kepastian untuk mendapatkan atau meneruskan pekerjaan, maka PKWT dibatasi untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Di dalam prakteknya ternyata tidak mudah untuk mengklasifikasikan pekerjaan tertentu tersebut, akibatnya di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pengaturannya tidak jelas bahkan sering membingungkan. Untuk memberikan kepastian hukum, sebaiknya di dalam PKWT harus dengan mengatur jelas mengenai hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha sehingga dapat mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial.

SYARAT-SYARAT PKWT

1. Syarat Umum

Sebagai salah satu bentuk perjanjian, maka secara umumnya sama dengan syarat-syarat dalam hukum perdata yaitu :

- a. adanya kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kesepakatan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PKWT yang tidak memenuhi ketentuan huruf a dan b dapat dibatalkan, artinya pembatalan PKWT harus diajukan pada pengadilan, sedangkan apabila tidak memenuhi ketentuan huruf c dan d batal demi hukum, artinya PKWT dianggap tidak pernah ada dan untuk

itu tidak perlu diajukan permohonan pembatalan pada pengadilan.

2. Syarat Khusus PKWT

- a. Dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tidak dipenuhinya ketentuan ini maka PKWT akan berubah menjadi PKWTT.
- b. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila diatur masa percobaan, maka masa percobaan batal demi hukum.
- c. Hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

PEKERJAAN YANG DAPAT DIPERJANJIKAN DALAM PKWT

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT ini didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu tetapi waktunya dibatasi paling lama 3 (tiga) tahun. Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004. Namun ketentuan ini dianulir dalam ayat (5) pasal tersebut yang menyatakan bahwa "Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan belum bisa diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Dengan adanya ketentuan tersebut, PKWT atas dasar selesainya pekerjaan dapat diadakan paling lama 5 (lima) tahun. Pembaharuan PKWT itu sendiri baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh)

hari setelah berakhirnya PKWT. Selama tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja.

Mengenai pembaharuan dan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari yang diatur dalam ayat (5) dan ayat 6 (enam) kemudian diatur kembali dalam ayat (8). Pengaturan kembali ini sangat membingungkan. Karena dalam ayat (8) dinyatakan bahwa para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) asalkan dituangkan dalam perjanjian. Disini tidak jelas apa yang dimaksud dengan "*mengatur lain*".

Apabila "mengatur lain" diartikan misalnya pembaharuan diganti dengan perpanjangan, maka secara keseluruhan PKWT atas dasar selesainya pekerjaan tertentu paling lama menjadi 4 (empat) tahun. Sedangkan apabila tenggang waktu pembaharuan kurang dari 30 (tiga puluh) hari akan bertentangan dengan UU. No. 13 Tahun 2003 Pasal

59 ayat (6). Dan karena itu yang paling mungkin adalah tenggang waktu lebih lama dari 30 (tiga puluh) hari. Tetapi hal itu tidak perlu diatur, karena dalam Pasal 59 ayat (6) UU. No. 13 Tahun 2003 secara tegas menyatakan bahwa "pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari.

Tetapi apabila ditinjau dari hukum perjanjian dengan azas pelepasan hak, berdasarkan kesepakatan antara para pihak, bisa saja ketentuan undang-undang mengenai tenggang waktu dan pembaharuan tersebut diabaikan.

Ketentuan yang penting sekali untuk diperhatikan dalam PKWT atas dasar selesainya pekerjaan tertentu adalah :

1. Apabila pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi

hukum pada saat selesainya pekerjaan. (Pasal 3 ayat (3) Keputusan Menakertrans No. Kep-100/MEN/VI/2004). Ini artinya pengusaha tidak perlu membayar upah dari sisa waktu yang diperjanjikan. Ketentuan ini berbeda dengan ketentuan Pasal 62 UU. No. 13 Tahun 2003 dimana apabila PKWT diputuskan sebelum berakhirnya PKWT maka pihak yang memutuskan harus membayar ganti rugi dari sisa waktu tersebut.

2. Selama tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari dalam rangka pembaharuan PKWT tidak ada hubungan kerja, (Pasal 3 ayat (7) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).
3. Harus dicantumkan secara jelas mengenai batasan suatu pekerjaan telah dinyatakan selesai (Pasal 3 ayat (4) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004). Di

sinipun batasan tidak jelas, apakah pekerjaan tertentu sudah dinyatakan selesai apabila para pihak telah melakukan serah terima pekerjaan tersebut atau ada ketentuan lainnya. Agar tidak menimbulkan perselisihan batasan tersebut betul-betul harus diatur dalam PKWT.

b. Pekerjaan yang bersifat musiman

Sesuai dengan Pasal 4 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 yang dimaksud dengan *pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. Pekerjaan yang diperjanjikan hanyalah untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.* Ketentuan ini barangkali hanyalah dapat ditujukan pada perusahaan-perusahaan perkebunan atau yang berkaitan dengan perkebunan. Misalnya jenis pekerjaan memetik buah kelapa

sawit, memberi pupuk dan lain-lain.

Tetapi ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 berlaku pula untuk perusahaan lain. *Untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat pula diperjanjikan dalam PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman.* Karena masalah pesanan dan pencapaian target sering kali dipengaruhi oleh pihak luar di luar jangkauan kendali perusahaan, maka sebaiknya dalam PKWT harus dicantumkan klausul yang menyatakan bahwa waktu pelaksanaan PKWT dapat berubah atau harus disesuaikan dengan perubahan waktu pemesanan. Disamping itu sebaiknya dimasukkan pula klausul yang menyatakan bahwa apabila pesanan atau target telah dicapai sebelum jangka waktu PKWT berakhir, maka PKWT demi hukum berakhir. Hal ini dimaksudkan agar tidak merugikan perusahaan dan mengacu pada PKWT atas dasar

pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Ada ketentuan yang menjadi masalah dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 ini, yaitu ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT *untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.*

Masalahnya adalah apakah pekerja tersebut adalah pekerja perusahaan itu sendiri atau pekerja di luar perusahaan? Agar tidak menjadi masalah sebaiknya dalam PKWT selalu mencantumkan klausul bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh merupakan pekerjaan tambahan. Hal ini berkaitan pula dengan adanya ketentuan bagi perusahaan untuk pembuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan (Pasal 6 Keputusan Menakertrans No. KEP-

100/MEN/VI/2004) dan sanksi dalam bentuk PKWT menjadi PKWTT.

Perlu diperhatikan bahwa PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat diperbaharui, dan berdasarkan ketentuan tersebut maka PKWT ini paling lama berlaku 3 (tiga) tahun yaitu jangka waktu PKWT selama 2 (dua) tahun dan jangka waktu perpanjangan selama 1 (satu) tahun sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) UU. No. 13 Tahun 2003.

c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

PKWT yang berkaitan dengan produk baru meliputi pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjurangan. PKWT ini tidak dapat diperbaharui dan berlaku paling lama 3 (tiga) tahun yaitu 2 (dua) tahun berlakunya PKWT dan perpanjangan

paling lama 1 (satu) tahun. Sama seperti PKWT atas dasar pekerjaan yang bersifat musiman, untuk PKWT atas dasar pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru adalah adanya ketentuan dalam Pasal 9 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa PKWT untuk pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru *hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan. Ketentuan inipun tidak jelas batasannya.*

Tetapi yang terpenting bagi perusahaan untuk melaksanakan ketentuan ini dalam PKWT harus menyebutkan atau ada klausul yang menyatakan secara tegas *bahwa pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT merupakan pekerjaan sebagaimana tersebut di atas.*

PERJANJIAN KERJA HARIAN LEPAS

UU. No. 13 Tahun 2003 sebetulnya tidak mengatur perjanjian kerja harian lepas ini, tetapi diatur dalam Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

Pekerjaan yang dapat diperjanjikan *adalah pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah baik dalam waktu maupun volume pekerjaan.* Upah didasarkan atas kehadiran pekerja. Perjanjian kerja harian lepas hanya dapat dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan. Apabila pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Pasal 10 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

Untuk mensiasati ketentuan tersebut, maka sebaiknya perusahaan apabila memerlukan pekerja/buruh bekerja

lebih dari 20 (duapuluh) hari dalam satu bulan dapat melakukan *tidak secara berturut-turut selama 3 (tiga) bulan atau lebih*, tetapi harus diselang-seling. Hal ini yang perlu diperhatikan dalam perjanjian kerja harian lepas adalah tidak adanya ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Karena itu dimungkinkan perjanjian kerja ini lebih lama dari PKWT.

Perjanjian kerja harian lepas harus disampaikan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 12 ayat (3) Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/ 2004). Ketentuan ini tidak mengatur sanksi apabila ketentuan tersebut dilanggar.

PERUBAHAN PKWT MENJADI PKWTT.

Dalam hal terjadi pelanggaran atau tidak dipenuhinya syarat-syarat dalam pembuatan PKWT, maka PKWT akan

berubah menjadi PKWTT (Pasal 15 Keputusan Menakertrans No. KEP-100/MEN/VI/2004).

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja yaitu sejak tanggal berlakunya PKWT.
2. PKWT yang dibuat dengan tidak mencantumkan satu jenis pekerjaan untuk musim tertentu dan tidak menyatakan bahwa pekerjaan yang bersifat musiman hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja yaitu sejak tanggal berlakunya PKWT.
3. PKWT dibuat atas dasar produk baru tetapi dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun dan dilakukan perubahan terhadap PKWT, maka berubah menjadi PKWTT sejak tanggal dilakukannya penyimpangan.
4. Pembaharuan PKWT tidak melalui tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari

setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (8) akan berubah menjadi PKWTT sejak tanggal tidak terpenuhinya syarat PKWT.

5. PHK dalam hubungan kerja PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedurnya sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT yaitu UU. No. 13 Tahun 2003, UU. No. 22 Tahun 1957 dan UU. No. 2 Tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. **

Sabeni Endik, SH
DPK APINDO BOGOR