**IMPLEMENTASI KEWAJIBAN PENGUSAHA UNTUK MEMBERIKAN SALINAN PKWT DI PT.CHEMIPRO DWITUNGGAL SEJATI**

**Vebyyanti Ramadhani**

(SI Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

[vebyyantiramadhani@mhs.unesa.ac.id](mailto:vebyyantiramadhani@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho S.Pd., S.H.,M.H.**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya)

[arintonugroho@unesa.ac.id](mailto:arintonugroho@unesa.ac.id)

**Abstrak**

PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam waktu tertentu dan pekerjaan tertentu yang telah diatur dalam perundang-undangan. Pada kenyataannya ada pengusaha yang tidak menerapkan periode PKWT yang telah ditetapkan oleh perundang-undangan. Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.

PKWT diharuskan untuk dibuat secara tertulis sesuai dengan yang telah diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dan PKWT didalamnya harus memuat yang sudah diatur didalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. PKWT harus memenuhi unsur-unsur yang sudah termuat dan diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan yang tidak memberikan salinan PKWT untuk pekerja. Salah satunya dapat dilihat dari PKWT antara PT. Chemipro Dwitunggal Sejati dengan pekerja. PKWT yang dilakukan antara PT. Chemipro Dwitunggal Sejati dengan pekerja faktanya pekerja tidak diberikan salinan dari PKWT tersebut. Menurut penuturan dari salah satu pekerja yang telah bekerja di PT. Chemipro Dwitunggal Sejati menguraikan bahwa pekerja tidak diberikan salinan dari PKWT yang dilakukan antara PT. Chemipro Dwitunggal Sejati dengan pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis artinya suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat atau dilapangan yang bertujuan untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku atau yang terjadi di kenyataannya pada masyarakat, berlokasi di Kantor PT.Chemipro Dwitunggal Sejati yang berlokasi di kabupaten Gresik. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Human Resource Development PT Chemipro Dwitunggal Sejati Kabupaten Gresik, Staf Bagian Produksi di PT Chemipro Dwitunggal Sejati Kabupaten Gresik, dan Staf Admin di PT Chemipro Dwitunggal Sejati Kabupaten Gresik. Pengolahan data dilakukan dengan memeriksa informasi dan diklasifikasikan secara sistematis, Hasil pengolahan data, dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Implementasi atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Hukum Ketenagakerjaan di PT Chemipro Dwitunggal Sejati Kabupaten Gresik bahwasannya masih belum dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yaitu PT Chemipro Dwitunggal Sejati Kabupaten Gresik tidak memberikan salinan PKWT kepada pekerja. Kendala bagi PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik dalam memberikan salinan PKWT yaitu kendalaeksternal maupun internal, diantaranya Kendala yang berkaitan dengan kurang tegasnya peraturan perundang-undangan yang berupa tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan salinan PKWT kepada pekerja, kendala dari pekerja yang pada dasarnya adalah orang awam yang tidak mengerti mengenai peraturan perundang-undangan bahwa pekerja wajib mendapatkan salinan PKWT dari perusahaan, kendala yang berkaitan dengan pengawasan.

**Kata kunci : Implementasi, Pekerja, Salinan PKWT**

Abstract

PKWT is a work agreement between workers/laborers and employers within a certain time and certain jobs that have been regulated in the regulations. In turn there are entrepreneurs who do not apply the PKWT period as determined by the license. Work agreements made between workers/laborers with employers or employers will affect the employment relationship. A work agreement made for a certain time is called a work agreement or a non-permanent work agreement. The status of workers is temporary workers or contract workers.

PKWT is required to be made in writing in accordance with what has been regulated in Article 57 Paragraph (1) of the Manpower Law, and the PKWT must contain those stipulated in Article 54 of the Manpower Law. PKWT must fulfill the elements already contained and regulated in Article 54 of the Manpower Act. Based on the facts that occur in the field conducted by several companies that do not provide copies of PKWT for workers. One of them can be seen from PKWT between PT. Chemipro Dwitunggal True to the worker. PKWT conducted between PT. Chemipro Dwitunggal True to the workers the fact that workers are not given a copy of the PKWT. According to the statement of one of the workers who had worked at PT. Chemipro Dwitunggal Sejati explained that workers were not given a copy of the PKWT conducted between PT. Chemipro Dwitunggal True to the worker.

This research is a sociological juridical research which means a research carried out in the community or field which aims to review the applicable legal provisions or that occur in reality in the community, located in the Office of PT.Chemipro Dwitunggal Sejati located in Gresik district. The data used are primary data and secondary data. Data collection is done through interviews and documentation. The informants in this study were the Head of Human Resources Development of PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik Regency, Production Section Staff at PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik Regency, and Admin Staff at PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik Regency. Data processing is done by examining information and classified systematically, the results of data processing, analyzed qualitatively.

The results of this study indicate that the implementation of Law Number 13 Year 2003 concerning Labor Law in PT Chemipro Dwitunggal Sejati, Gresik Regency, has not been implemented in accordance with applicable laws and regulations, namely PT Chemipro Dwitunggal Sejati in Gresik Regency does not provide a copy of PKWT to workers . Constraints for PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik in providing copies of PKWT are internal and internal constraints, including Constraints relating to lack of strict legislation in the form of no sanctions for companies that do not provide copies of PKWT to workers, constraints from workers who are basically people lay people who do not understand the laws and regulations that require workers to get a copy of the PKWT from the company, constraints related to supervision.

**Keywords: Implementation, Workers, PKWT Copies**

# **PENDAHULUAN**

Negara Indonesia adalah negara kepulauan yang besar dan mempunyai jumlah penduduk yang tiap tahun mengalami pertambahan. Menurut survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik diperoleh jumlah penduduk Indonesia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Jumlah Penduduk di Indonesia**

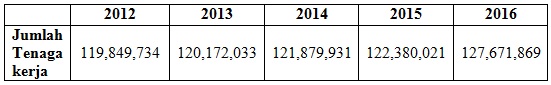
**0001.jpg**

Sumber: <https://www.bps.go.id/>

Berdasarkan data sensus penduduk terakhir pada tahun 2010 tersebut Indonesia mempunyai jumlah sumber daya manusia 237,641,326 jiwa. Jumlah tenaga kerja di Indonesia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia**



Sumber: <https://www.bps.go.id/>

Dengan demikian jumlah sumber daya tersebut dapat dijadikan sebagai kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Banyaknya sumber daya manusia yang ada harus juga diimbangi dengan tersedianya lapangan usaha atau tempat bekerja yang memadah. Apabila jumlah tenaga kerja lebih banyak dari jumlah lapangan kerjamaka akan timbul pengangguran yang akan berdampak buruk sehingga menjadi beban bagi perekonomian negara(Gilarso 2004).

Tenaga kerja memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tenaga kerja harus memiliki kualitas yang baik untuk mendapatkan suatu pekerjaan(agusmidah dkk 2012). Tenaga kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan disebut sebagai pekerja. Sebelum pekerja mulai bekerja maka pemberi kerja dan pekerja harus menyepakati terlebih dahulu mengenai perjanjian kerja. Dasar dari pembuatan kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tantang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan.

Pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa:“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Ada beberapa syarat yang harus terpenuhi dalam melakukan perjanjian yang menjadikan perjanjian tersebut berlaku sah. Syarat sah tersebut yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja akan menimbulkan hubungan kerja. Pada Pasal 1 Angka 15 UU Ketenagakerjaan menerangkan bahwa:“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah(Djumialdji 2006).

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap(Djumadi 2006). Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. PKWT jangka waktu berlakunya sudah ditentukan. Apabila jangka waktu yang sudah ditentukan habis, terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dari pihak pekerja tidak akan mendapatkan kompensasi PHK seperti uang pesangon atau yang lainnya.

PKWT diharuskan untuk dibuat secara tertulis sesuai dengan yang telah diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan

PKWT didalamnya harus memuat yang sudah diatur didalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

“(1) perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan,dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
10. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
11. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

PKWT harus memenuhi unsur-unsur yang sudah termuat dan diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan tersebut.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yang dilakukan oleh beberapa perusahaan yang tidak memberikan salinan PKWT untuk pekerja. Salah satunya dapat dilihat dari PKWT antara PT. Chemipro Dwitunggal Sejati dengan pekerja. PKWT yang dilakukan antara PT. Chemipro Dwitunggal Sejati dengan pekerja faktanya pekerja tidak diberikan salinan dari PKWT tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Implementasi kewajiban pengusaha dalam memberikan salinan PKWT di PT Chemipro Dwitunggal Sejati, Untuk mengetahui Apa kendala bagi PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik dalam memberikan salinan PKWT

**METODE**

penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis artinya suatu penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat atau dilapangan yang bertujuan untuk mengkaji ketentuan hukum yang berlaku atau yang terjadi di kenyataannya pada masyarakat(Waluyo 2002).

Dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah(Waluyo 2002).

Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis sosiologis dikarenakan dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari data sekunder dan data primer atau data yang diperoleh langsung dari objek penelitian mengenai pelaksanaan PKWT di PT Chemipro Dwitunggal Sejati. Penelitian ini dilakukan untuk memenemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah terkumpul kemudian identifikasi maslaah yang pada akhirnya menuju ke penyelesaian masalah(Waluyo 2002).

Lokasi penelitian ini bertempat di Kantor PT.Chemipro Dwitunggal Sejati yang berlokasi di kabupaten Gresik, yaitu yang beralamat di Jalan Raya Morowudi Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Indonesia.

Lokasi penelitian ini adalah Kantor Dinas Perdagangan Kota Surabaya. Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Bidang Pelayanan dan Pengawasan Dinas Perdagangan Kota Surabaya.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan yuridis sosiologis. Yuridis sosiologis merupakan pendekatan dengan cara mengidentifikasi dengan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang real dan fingsional dalam sistem kehidupan yang nyata(Soekanto 1984).

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dilapangan melalui wawancara dengan informan.(Azwar 2013) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan yang berupa buku, jurnal, dan referensi lainnya(Fajar and Achmad 2007).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini tahapan wawancara dengan cara melakukan tanya jawab secara dengan informan, dan melalui dokumentasi yang dapat berupa dokumen berbentuk tulisan, gambar dari informan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah pengolahan data yaitu mengolah data dengan sedemikian rupa berupa data-data dan bahan hukuim, memeriksa informasi yang diperoleh mengenai hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka. Wawancara tersebut semua keterangan yang diperoleh mengenai apa yang diinginkan dicatat dan direkam dengan baik(Amiruddin 2006). Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang berwujud sumber daya tertulis atau gambar.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dengan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis. Teknik analisis data penelitian ini adalah menggunakan analisis kualitatif karena data dalam penelitian ini adalah informasi yang bukan bersifat angka(Moeleong 2014).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Implementasi Hukum Pengusaha dalam memberikan salinan PKWT di PT Chemipro Dwitunggal Sejati**

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 TentangKetenagakerjaan peraturan lain yang mengatur secara umum yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam penegakan HakAsasi Manusia (HAM)(Thamrin 2017).

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diaturdalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang tidak mendapatkan salinan perjanjian kerja sehingga menyebabkan kerugian bagi pekerja contohnya perjanjian kerja yang diperpanjang terus menerus dan menyebabkan ketidakpastian sampai kapan menjadi pekerja kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap(Nurlatifah 2017).

Pada kenyataan sekarang ini tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk membuat salinan pekerjaan hanya satu rangkap, dengan dalih pekerja tersebut menjadi pekerja kontrak tanpa batasan diluar perundang-undangan(Maryono 2020). Dengan jelas tercantum dalam pasal 54 ayat 3 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangn­ya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.”

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai pembuatan salinan PKWT yang hanya satu rangkap bukanlah hal yang dilarang, karena tidak tercantumnya sanksi dalam perundang-undangan. Namun bukankah perjanjian kerja dibuat atas hubungan kerjasama dari pengusaha dan pekerja yang bersifat menguntungkan, jika pekerja tidak diberikan salinan PKWT tersebut bagaimana pekerja mengetahui hak dan kewajiban pekerja dengan pengusaha yang tercantum dalam perjanjian tersebut(Munandar 2017).

Berdasarkan keterangan yang penulis kemukakan diatas terlihat, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pembuatan PKWT yang hanya satu rangkap bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan. Namun sebagaimana yang telah dikemukakan pada awal bab ini, yaitu terdapatnya keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap tidak diberinya salinan PKWT oleh perusahaan sehingga berimbas pada sistem kontrak atau PKWT ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan salah satunya karena ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan penelusuran lewat wawancara dilapangan peneliti menemukan bahwa pekerja/buruh ada bahkan relatif banyak yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang isi atau klausul dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima ketika ada itikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan.

Selain alasan ketidaktahuan diatas, alasan kebutuhan hidup juga faktor yang tidak kalah pentingnya ketika pekerja/buruh dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam hal mencari lapangan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala HRD Siswahyudi mengatakan bahwa: “PKWT dibuat rangkap 1 (satu) sesuai dengan peraturan dari atasan”.

Pengusaha bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat merugikan posisi pekerja/buruh dikarenakan ketidak seimbangan posisi diantaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum ketenagakerjaan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam realita tersebut akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (Jamsostek, Asuransi Kecelakaan, Pensiun), uangpenghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerjan (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
3. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengat bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
5. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja (Pasal 18 ayat 1);
6. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
7. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau diluar negeri (Pasal 31);
8. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulah sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1);
9. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2);
10. 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 84);
11. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
12. Keselamatan kerja;
13. Moral dan kesusilaan;
14. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia sertanilai-nilai agama (Pasal 86ayat 1);
15. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);
16. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
17. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 1).
18. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
19. 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);

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

1. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial dan tenaga kerja (Pasal 3 ayat 2);
2. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja (pasal 8 ayat 1);
3. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian (Pasal 12 ayat 1);
4. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat 1);
5. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total atau cacat tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (right) yang antara lain meliputi :

1. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
2. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
3. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
4. Hak membuat program kerja organisasi;
5. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
6. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-organsasi pekerja pada tingkat internasional;
7. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
8. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
9. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan diatas berhak menerima salinan PKWT agar mengetahui dengan jelas hak apa saja yang diterima dalam bekerja.

Pelaksanaan PKWT sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan PKWT dengan benar sebagaimana ketentuan yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut.

Namun dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Edi Sutiyono, saat ditanya mengenai apa kerugian yang dialami dengan tidak memilikinya salinan PKWT, Bapak Edi Sutiyono mengatakan:

“Kerugian yang saya alami di gaji yang tidak sesuai dengan UMK serta tunjangannya tidak seperti apa yang disepakati. Terkadang tidak mendapatkan tunjangan hari raya, dan terkadang juga tidak mendapatkan tunjangan saat lembur”.

Dapat terlihat bahwa pelaksanaan jika dilakukan sesuai dengan aturan yang ada, sudah terdapat perlindungan yang memadai terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai halangan yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga terjadi penyimpangan terhadap penerapan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

1. **Kendala bagi Pengusaha dalam memberikan salinan PKWT di PT Chemipro Dwitunggal Sejati**

Dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pekerja di PT Chemipro Dwitunggal Sejati tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dimana banyak kalangan yang kemudian menjadi resah terhadap keadaan yang terjadi dan berkembang.

Implementasi dalam melakukan pelaksanaan pekerja PKWT di PT Chemipro Dwitunggal Sejati Gresik bertujuan agar pelaksanaan pekerja PKWT berjalan sesuai dengan peraturan yang sesuai ada yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Treansmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Peraturan diatas merupakan peraturan agar pelaksanaan pembuatan PKWT dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga pekerja PKWT tidak lagi dirugikan oleh pengusaha. Namun hal tersebut tidak lepas dari ffdjuadanya kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan PKWT.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pelaksanaan PKWT terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) antara lain adalah:

1. Kendala Eksternal

Kendala eksternal dalam pelaksanaan pembuatan PKWT antara lain:

1. Kendala yang berkaitan dengan peraturan.

Sebagaimana yang telah penulis kemukakan juga sebelumnya, bahwa saat sekarang ini banyak pengusaha yang semakin berminat untuk memakai 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. Dengan kata lain perusahaan hanya perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja.

Selain itu terhadap pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila mereka habis masa kontraknya, maka mereka tidak mendapatkan uang pesangon. Hal ini berbeda jika dibandingkan dengan memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian KerjaWaktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus menyediakan berbagai tunjangan, termasuk uang pesangon seandainya memakai pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diberhentikan.

Keadaan inilah yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan para pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana diketahui sebesar dua pertiga dari jumlah mereka yaitu pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak memberi kepastian untuk terus dapat bekerja, dimana mereka dengan mudah untuk diberhentikan dengan berbagai alasan. Adanya keadaan tersebut jelas tidak memberikan kesejahteraan terhadap para pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan seperti yang diketahui salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Timbulnya keadaan tersebut adalah karena tidak jelasnya pengaturan terhadap penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sehingga banyak dimanfaarkan oleh banyak pihak terutama pengusaha. Salah satu contohnya adalah tidak diberikannya salinan PKWT pada pekerja sehingga membuat pekerja tidak memahami tentang jenis dan sifat pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Salah satu kerancuan tersebut terjadi terhadap pekerja/buruh yang tidak mendapatkan salinan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari perusahaan, dimana isi dalam kontrak tersebut adalah memuat hak-hak kewajiban sifat dan jenis pekerjaan yang didapat bagi pekerja. Sehingga selain menyulitkan dalam ketika terjadi sengketa, pihak pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga tidak bisa menuntut banyak karena ketidakjelasan tersebut.

2. Kendala Internal

Kendala Internal dalam pelaksanaan pembuatan PKWT antara lain:

1. Kendala Yang Berkaitan dengan Pekerja

Pada kenyataannya di dunia kerja, seorang pekerja/buruh yang akan memulai bekerja di suatu perusahaan akan membuat kesepakatan dengan yang berwujud perjanjian kerja, dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya. Perjanjian kerja merupakan awal terjadinya hubungan kerja antara perkerja dengan pengusaha.

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isi nya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Pekerja yang pada dasarnya adalah orang awam yang tidak mengerti mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur bahwa pekerja wajib mendapatkan salinan PKWT dari perusahaan. Hal tersebut timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan.

Keadaan tersebut jelas tidak berdampak baik dalam pelaksanaan PKWT terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja/buruh tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul maupun meminta salinan PKWT tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh diperusahaan tersebut.

1. Kendala yang berkaitan dengan pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam pelaksanaan PKWT terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Pada lingkup pengawasan ketenagakerjaan (Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948) meliputi:

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan khususnya;
2. Mengumpulkan bahan-bahan mengenai masalah ketenagakerjaan guna penyempurnaan atau pembuatan Undang-undang ketenagakerjaan;
3. Menjalankan pekerjaan lain sesuai undang-undang.

Kendala yang dihadapi oleh badan pengawas ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya ketidakjelasan peraturan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), salah satunya adalah terhadap pembuatan PKWT yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dimana sebagaimana yang disyaratkan oleh penjelasan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa PKWT dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dan masing-masing untuk pekerja dan pengusaha.

Dengan demikian terlihat, bahwa dalam pelaksanaan terhadap ketentuan perundang-undangan tenaga kerja, terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan PKWT terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memang terdapat berbagai kendala, yang diantaranya adalah sebagaimana yang telah penulis kemukakan diatas.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian mengenai Implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 terhadap pekerja yang tidak mendapatkan salinan PKWT, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kendala yang berkaitan dengan kurang tegasnya peraturan perundang-undangan yang berupa tidak adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak memberikan salinan PKWT kepada pekerja
2. Kendala dari pekerja yang pada dasarnya adalah orang awam yang tidak mengerti mengenai peraturan perundang-undangan bahwa pekerja wajib mendapatkan salinan PKWT dari perusahaan
3. Kendala pengawasan yang terjadi sebagai dampak dari lemahnya aturan hukum yang ada, salah satunya tentang pembuatan salinan PKWT rangkap tiga yang perusahaan lebih banyak tidak memberikan salinan PKWT kepada pekerja sehingga berimbas kepada hak pekerja yang didapat serta tentang kontrak kerja yang terus-menerus diperpanjang tanpa ada kepastian kapan akan mejadi pekerja tetap dimana hal itu sangat merugikan pekerja PKWT sehingga menyulitkan untuk melakukan pengawasan dilapangan.

**SARAN**

Beberapa hal berikut dapat dijadikan saran dan sebuah masukan oleh para pihak yang terkait dalam pelaksanaan pembuatan salinan PKWT adalah:

1. Bagi pemerintah peraturan yang kurang jelas terakait Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemerintah sebaiknya segera melakukan perbaikan terhadap pengaturan pada pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), agar para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.
2. Bagi perusahaan/pemberi kerja diharapkan dapat menerapkan pelaksanaan pembuatan PKWT rangkap tiga sesuai dengan yang telah ditetapkan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal ini bertujuan agar tidak merugikan pekerja PKWT.
3. Bagi pekerja/buruh diharapkan lebih memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu pekerja/buruh diharapkan dapat melaporkan perusahaan-perusahaan yang melanggar perundang-undangan ketenagakerjaan terkait penerapan pelaksanaan pembuatan PKWT diluar ketentuan perundang-undangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

agusmidah dkk. 2012. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia Ed.1*. Denpasar: Pustaka Larasan.

Amiruddin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Azwar, Zaifuddin. 2013. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan : Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Djumialdji. 2006. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Fajar, Mukti, and Yulianto Achmad. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pensil Komunika.

Gilarso, T. 2004. *Pengantar Ilmu Ekonomi Makro*. Yogyakarta: Kanisius.

Maryono, Eko. 2020. “Perlindungan Pekerja Atau Buruh Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sejak Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Universitas Negeri Surabaya* 10:25.

Moeleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munandar, Haris. 2017. “No TitleAnalisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Athena Tagaya Dengan Pekerjanya Terhadap Pencantuman Klausula Penghapusan Hak Cuti Pada Saat Berakhirnya Hubungan Kerja.” *Universitas Negeri Surabaya* 70:80.

Nurlatifah, dewy sri. 2017. “Tinjauan Yuridis Tentang Penyimpangan Tenggang Waktu 30 Hari Dalam Pembaharuan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Antara PT Sekawaan Bhakti Inthiland Surabaya Dengan Pekerja.” *Jurnal Novum Universitas Negeri Surabaya* 2(13).

Soekanto, Soerjono. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Thamrin, S. 2017. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf riau.

Waluyo, Bambang. 2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.