

# **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT FUNGSI PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN SOSIAL DI PT SARANA ARG GEMEH AMERTA DENPASAR\***

oleh

Gusti Ayu Inten Ardianti Dewi\*\*

I Nyoman Mudana\*\*\*

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas  
Udayana

## **ABSTRAK :**

Masalah yang sering timbul dalam perjanjian kerja di perusahaan adalah jangka waktu perjanjian kerja dan seringkali dapat menyebabkan hak pekerja tidak terpenuhi. Dalam penulisan ini, permasalahan yang diangkat adalah bagaimana pelaksanaan kerja waktu tertentu terkait fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta dan bagaimanakah fungsi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dilaksanakan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta terkait dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial, dan untuk memahami fungsi Dinas tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dilaksanakan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta. Metode penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penulisan empiris, yaitu pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman, empiris memberikan kerangka pembuktian atau pengujian untuk memastikan suatu kebenaran. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini terkait dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja belum maksimal dilaksanakan.

---

\* Jurnal ini diambil dari intisari skripsi yang berjudul Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terkait Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Di PT Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar

\*\* Gusti Ayu Inten Ardianti Dewi, adalah Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana, intenardianti89@gmail.com

\*\*\* I Nyoman Mudana, adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

Pengawasan yang dilakukan hanya berupa pengawasan preventif yang berupa pembinaan-pembinaan.

**Kata kunci : pekerja, perjanjian kerja, pengawasan ketenagakerjaan**

#### **ABSTRACT:**

*The problem that often arises in the employment agreement in the company is the duration of the employment agreement and can often lead to unfilled worker rights. In this paper, the issue raised is how the implementation of certain time work related to the supervisory function of the Office of Manpower of Transmigration and Social Affairs in PT Sarana Arga Gemeh Amerta and how the function of the Office of Manpower of Transmigration and Social is carried out in the supervision of the certain time employment agreement. The purpose of this research is to understand the implementation of certain time work agreement in PT. Sarana Arga Gemeh Amerta is associated with the supervisory function of the Office of Manpower of Transmigration and Social Affairs, and to understand the functions of the Office of Manpower of Transmigration and Social is carried out in the supervision of certain working time agreements in PT Sarana Arga Gemeh Amerta. The method of writing used in this paper is the method of empirical writing, ie knowledge gained from experience, empirically providing a framework of proof or testing to ensure a truth. Based on the research, it is found that the implementation of certain time work agreement in PT Sarana Arga Gemeh Amerta is not in accordance with the laws and regulations. This is related to the function of supervision of the Manpower Office has not been maximally implemented. Supervision is done only in the form of preventive supervision in the form of coaching.*

**Keywords : worker, employment agreement, labor inspection**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Masalah ketenagakerjaan terdapat berbagai kendala serta tantangan yang dihadapi dan memerlukan pemecahan. Misalnya

tentang kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman dan lain-lain sudah tentu memerlukan pemecahan dan jalan keluar<sup>1</sup>.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya, dalam arti lain status seorang pekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan tetap. Sedangkan Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu atau dalam perusahaan disebut dengan karyawan kontrak.

Pada praktik, tak sedikit perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak dan outsourcing dengan melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan. Sebagai contoh, ada jenis pekerjaan yang sebenarnya bersifat tetap dan terus menerus, namun dilakukan sistem kontrak. Penyalahgunaan sistem kontrak dan outsourcing serta pemberangusan serikat pekerja ini sebenarnya bisa diantisipasi oleh petugas pengawas ketenagakerjaan di wilayah setempat, baik di tingkat kabupaten/kota, provinsi maupun tingkat pusat, ada maupun tanpa pengaduan dari buruh sebagai bentuk dari adanya perlindungan hukum.

---

<sup>1</sup> Djumadi, F.X. 2001, *Perjanjian Kerja*, Cet, IV, Bumi Aksara, Jakarta, h. 1

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum baik yang bersifat preventif (pencegahan) maupun represif (setelah adanya sengketa), baik yang tertulis maupun tidak tertulis.<sup>2</sup> Dalam Bab XIV UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemerintah sudah mengatur tentang adanya pengawasan dalam pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia. Disana disebutkan bahwa pemerintah melaksanakan pengawasan dalam ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Campur tangan pemerintah dalam hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk tercapainya hubungan perburuhan yang adil. Pemerintah perlu ikut campur melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak melalui undang-undang.

Sebagai contoh dari campur tangan pemerintah adalah adanya pengawasan ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan ini bertujuan untuk menerapkan dan menegakkan pelaksanaan ketenagakerjaan agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di Denpasar, pengawas ketenagakerjaan merupakan sebuah satuan kerja yang bekerja di Dinas tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan sosial

---

<sup>2</sup>Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya, h.2

- b. Pemberan ijin dibidang ketenagakejaan, transmigrasi dan social
- c. Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat dibidang ketenagakerjaan, transmigrasi dan sosial.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan penelitian di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta Denpasar karena beberapa karyawannya yang sudah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun masih menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) dan hal tersebut seperti dibiarkan begitu saja oleh pemerintah tanpa adanya suatu tindakan.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta terkait dengan fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial, dan untuk memahami fungsi Dinas tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dilaksanakan dalam pengawasan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, yaitu suatu penelitian yang mencari kesenjangan antara teori dengan realita yang terjadi di masyarakat.

Pendekatan yuridis digunakan karena masalah yang dikaji berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku

yang berkaitan dengan masalah yang dibahas disini yaitu tentang peksanaan PKWT dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Sedangkan empiris merupakan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman, empiris memberikan kerangka pembuktian atau pengujian untuk memastikan suatu kebenaran.<sup>3</sup> Penelitian ini diawali dengan mengkaji data sekunder atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan, dilanjutkan dengan melakukan penelitian data primer yaitu hasil data dari wawancara di lapangan.

## **2.2. Hasil dan Pembahasan**

### **2.2.1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terkait fungsi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial di PT Sarana Arga Gemeh Amerta**

Perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah.<sup>4</sup> Menyimak dari pengertian perjanjian kerja tersebut tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah “di bawah perintah pihak lain,” di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

---

<sup>3</sup> Ronny Haitijo Soemitro, 1983, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h.17

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadi, *op.cit*, Jakarta, h. 55

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja yaitu sebagai berikut.

a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu, atau;
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu,
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, maka perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu<sup>5</sup>.

Dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi no KEP/100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan kerja waktu tertentu diatur lebih lanjut mengenai PKWT, dimana PKWT terdiri dari :

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun,
- 2) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman  
Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim tertentu, PKWT yang dimaksud hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
- 3) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan

---

<sup>5</sup> Ibid, h. 61.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu, Undang-undang memberikan kesempatan kepada perusahaan/pemberi kerja untuk memberlakukan masa percobaan paling lama 3 bulan.

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini dapat mensyaratkan masa percobaan kepada pekerja asal hal itu dituangkan dalam perjanjian tertulis atau bila perjanjian kerjanya secara lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan<sup>6</sup>.

Penelitian yang dilakukan di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta, diketahui bahwa PT Sarana Arga Gemeh Amerta memberlakukan sistem penerimaan karyawan dengan kontrak (PKWT) pada semua karyawann baru, termasuk karyawan untuk bagian produksi dan administrasi. Padahal kalau dilihat dari Undang-undang Ketenagakerjaan, bahwa PKWT hanya berlaku untuk jenis pekerjaan musiman yang dapat diselesaikan dalam waktu maksimal 3 (tiga) tahun. Pekerjaan musiman dalah jika pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang tergantung musim tertentu atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, misalnya tergantung pada bahan baku persediaan setiap musim yang berbeda-beda maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman (tidak termasuk pekerjaan tetap).

---

<sup>6</sup> Rukiyah L. dan Dada Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta, hal. 178



PKWT yang dibuat di PT Sarana Arga Gemeh Amerta selama 6 bulan dan diperpanjang satu kali dengan jangka waktu 6 bulan. Setelah itu HRD membuat surat pemutusan hubungan kerja, namun hanya bersifat formalitas. Karyawan yang telah berakhir masa kerjanya setelah dibuatkan surat pemutusan hubungan kerja masih bisa bekerja di PT Sarana Arga Gemeh Amerta sebelum dibuatkan PKWT yang baru. Mereka (karyawan yg dibuatkan surat PHK) masih menerima upah dan tunjangan yang sama seperti sebelum mereka di PHK dan sampai dibuatkan perjanjian kerja baru. Jadi memang ada beberapa orang yang sudah 3 (tiga) tahun bekerja di PT Sarana Arga Gemeh Amerta, namun statusnya masih merupakan karyawan kontrak karena belum ada keputusan dari manajemen akan dijadikan sebagai karyawan tetap.

Jika dilihat dari peraturan perundang-undangan, apabila syarat PKWT seperti yang disebutkan seperti diatas seperti perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi tidak diindahkan maka demi hukum, hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Jadi, seharusnya hubungan kerja berdasarkan PKWT di PT Sarana Arga Gemeh Amerta pada pekerja yang sudah bekerja selama 3 (tiga) tahun berubah menjadi hubungan kerja PKWTT. Hal ini tercantum dalam Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP/100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Kerja aktu tertentu yaitu, “ Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut”.

### **2.2.2. Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial dalam PKWT di PT. Sarana Arga Gemeh Amerta**

Sebagaimana yang diatur dalam UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah terhadap jalannya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan dilakukan secara preventive dan represif. Menurut Bohari, pengawasan preventif dan represif yaitu:

1. Pengawasan preventif, dimaksudkan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kegiatan. Pengawasan preventif ini biasanya berbentuk prosedur-prosedur yang harus ditempuh dalam pelaksanaan kegiatan. Pengawasan preventif ini bertujuan :
  - a. Mencegah terjadinya tindakan yang menyimpang dari dasar yang telah ditentukan.
  - b. Memberi pedoman bagi terlaksananya pelaksanaan kegiatan secara efisien dan efektif.
  - c. Menentukan saran dan tujuan yang akan dicapai.
  - d. Menentukan kewenangan dan tanggung jawab sebagai instansi sehubungan dengan tugas yang harus dilaksanakan.<sup>7</sup>

Pengawasan Preventif yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum rencana itu dilaksanakan, dengan tujuan untuk mencegah adanya kesalahan/kekeliruan dalam pelaksanaan kerja/perundang-undangan. Dalam hal pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan secara preventif terdapat dalam pasal 173 UU no. 13 tahun 2003 yaitu :

---

<sup>7</sup> Bohari, 1992, *Pengawasan Keuangan Negara*, Rajawali Press, Jakarta h.25

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dan ayat (2), dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

2. Pengawasan represif, pengawasan ini dilakukan setelah suatu pekerjaan/kegiatan dilakukan dengan membandingkan apa yang telah terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasannya, Pengawas Ketenagakerjaan melakukannya dengan beberapa tahap, yaitu :

- Pemeriksaan

Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas ketenagakerjaan yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang.

- Pengujian

Pengujian adalah kegiatan penilaian terhadap suatu objek pengawasan ketenagakerjaan (misalnya keselamatan kerja) sesuai dengan ketentuan atau standar yang berlaku.

- Pembinaan

Pembinaan ketenagakerjaan adalah pembinaan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap pekerja, pengusaha, maupun pengurus anggota kelembagaan ketenagakerjaan

mengenai pemahaman dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dinas tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial melakukan kunjungan ke pengusaha/perusahaan yang menjadi bagian dari daerah tugasnya seperti di PT Sarana Arga Gemeh Amerta. Pihak Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial melakukan kunjungan ke PT Sarana Arga Gemeh Amerta adalah tgl 15 Mei 2017. Kunjungan ini merupakan undangan dari pihak PT Sarana Arga Gemeh Amerta dalam rangka mendiskusikan mengenai dana pensiun yang harus dikeluarkan oleh PT Sarana Arga Gemeh Amerta kepada salah seorang karyawannya.

Berdasarkan pengalaman di PT Sarana Arga Gemeh Amerta, pengawasan yang telah dilakukan oleh dan tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan adalah pembinaan.

### **III. PENUTUP**

#### **3.1. Kesimpulan**

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sarana Arga Gemeh Amerta belum sesuai dengan undang-undang, karena dalam pelaksanaannya masih melanggar beberapa peraturan yang telah diatur oleh Undang-Undang seperti jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT, dan masa kerja PKWT. Jenis pekerjaan yang seharusnya menggunakan PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu) misalnya bagian administrasi. Ini terjadi karena kurangnya kesadaran perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan kurangnya pengawasan mengenai

pelaksanaan PKWT di PT Sarana Arga Gemeh Amerta oleh Pengawas Ketenagakerjaan.

2. Pengawas Ketenagakerjaan kota Denpasar, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Denpasar belum melaksanakan fungsinya dengan optimal, sebagai contohnya adalah pelaksanaan PKWT di PT Sarana Arga Gemeh Amerta masih belum sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini disebabkan karena pengawasan yang dilakukan adalah menunggu laporan dari pekerja atau serikat pekerja/buruh apabila ada perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

### **3.2. Saran**

Berkaitan dengan penelitian ini, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Terhadap pelaksanaan PKWT yang telah diatur oleh undang-undang, diharapkan pemerintah memberikan pengertian yang jelas mengenai jenis-jenis pekerjaan yang boleh menggunakan PKWT, agar pengusaha tidak bisa menjadikannya sebagai alasan dalam penerimaan pekerjanya.
2. Pemerintah agar menjalankan fungsinya sebagai pengawas ketenagakerjaan dengan baik, tanpa menunggu laporan dari pihak lain. Karena tanpa fungsi pengawasan yang semestinya dari pemerintah, penegakan atau penerapan yang sesuai peraturan perundang-undangan tidak akan tercapai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Asyhadi Zaeni, 2013, *Hukum kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Bohari, 1992, *Pengawasan Keuangan Negara*, Rajawali Press, Jakarta

Djumadi, F.X. 2001, *Perjanjian Kerja*, Cet, IV, Bumi Aksara, Jakarta

Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT Bina Ilmu, Surabaya

Ronny Haitijo Soemitro, 1983, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Rukiyah L. dan Dada Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta

### **Peraturan Perundang-undangan**

Indonesia, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan  
Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan Tambahan Lembaran Negara Republik  
Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan lembaran Negara  
Republik Indonesia Nomor 4279