

## TINJAUAN YURIDIS MENGENAI PENGATURAN TENTANG PEKERJA WAKTU TERTENTU/KARYAWAN KONTRAK DALAM UNDANG- UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

### INTISARI

Riady<sup>1</sup> dan Ari Hernawan<sup>2</sup>

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaturan tentang pekerja waktu tertentu/karyawan kontrak dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyebab timbulnya permasalahan terkait pasal-pasal berkenaan dengan ketentuan Pekerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan solusi dalam mengatasi permasalahan Pekerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskripsi, dengan analisis datanya bersifat deskriptif analitis. Deskripsi maksudnya, penelitian ini pada umumnya bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang pengaturan pekerja waktu tertentu/karyawan kontrak sejak berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian diketahui bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Persoalan Pekerja Waktu Tertentu / Karyawan Kontrak di Indonesia membutuhkan alternatif solusi yang tepat. Solusi yang baik adalah solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak, baik pihak perusahaan selaku penyedia pekerjaan maupun pihak pekerja itu sendiri. pemerintah harus melakukan pengawasan dan menetapkan standar regulasi di tingkat pusat dan daerah. Kedua, pengusaha atau industri diharap dapat menentukan *core* dan *non core* serta membuat skema hubungan kerjasama yang melindungi hak pekerja atau buruh. perusahaan harus profesional dan taat hukum sehingga dapat menjadi mitra usaha yang dapat diandalkan berdasarkan kompetensi dan produktifitasnya. Keempat, pekerja atau buruh harus meningkatkan kompetensinya agar mampu bersaing di tengah era yang kompetitif sehingga akan dicari perusahaan dan mempunyai daya saing.

***Kata Kunci : Pekerja, waktu tertentu, ketenagakerjaan***

<sup>1</sup> Jl.karya Bakti No 5. RT 002 RW 005 Kel. Tanah Baru, Kec. Beji, Kota Depok.

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada

***JURIDICAL REVIEW OF ARRANGEMENTS OF CERTAIN TIME  
WORKERS / EMPLOYEES IN ACT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
NUMBER 13 YEAR 2003 CONCERNING MANPOWER***

***ABSTRACT***

Riady<sup>3</sup> and Ari Hernawan<sup>4</sup>

*This research explain the arrangement of workers specified time / contract employees in Act No. 13 of 2013 on Manpower, the causes of problems related clauses with regard to the provisions Worker Specific Time / Employee Contract in Act No. 13 of 2003 on Employment and solutions in overcoming problems Specific Time Worker / Employee Contract in Law No. 13 Year 2013 on Manpower.*

*This study uses the description of the research method, the analytical descriptive data analysis. Description of meaning, this study generally aims to describe a systematic, factual and accurate information about setting a specific time worker / employee contract since the enactment of Law No. 13 of 2003 on Manpower.*

*The survey results revealed that the employment agreement specified time (PKWT) as stipulated in Article 56 paragraph (2) of Law Number 13 Year 2003 on Manpower is only based on the time period or the completion of a particular job and can not be held for a permanent job. In the implementation of the provision of the protection of workers with the system Work Agreement Specific Time (PKWT) can not always go well as expected and desired to occur by the legislators. In practice there are many obstacles that hinder the achievement of the desire of lawmakers. The same thing happened to the provision of protection for workers who work with the system Work Agreement Specific Time (PKWT). Specific issues Time Worker / Employee Contract in Indonesia requires a proper alternative solution. A good solution is a solution that is not detrimental to both sides, both the company as a provider of jobs and the workers themselves. the government should conduct surveillance and establish regulatory standards at national and local levels. Second, employers or industries are expected to be able to determine core and non-core and create cooperative relations scheme to protect the rights of workers or laborers. the company must be professional and law abiding so that it can be a reliable business partners based on competence and productivity. Fourth, the worker or workers must improve their competence in order to compete in a competitive era that will be sought after and competitive company.*

***Keywords : Worker , a certain time , employment***

---

<sup>3</sup> Jl.karya Bakti No 5. RT 002 RW 005 Kel. Tanah Baru, Kec. Beji, Kota Depok.

<sup>4</sup> Lecturer at the Faculty of Law, University of Gadjah Mada