

**KEKUATAN HUKUM DAN PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA
TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
YANG DIPERPANJANG TERUS MENERUS**

INTISARI

Oleh

Paulus Stupa Gumilang¹ dan Ari Hernawan²

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam pelaksanaannya didasarkan pada jenis pekerjaan tertentu dan jangka waktu tertentu sebagaimana ditentukan dalam Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004. Penyimpangan atas penerapan PKWT terjadi di Perusahaan X dimana PKWT tersebut melanggar baik dari jenis pekerjaan maupun jangka waktu perjanjian. Bagaimana kekuatan hukum PKWT yang diimplementasikan pada pekerja namun tidak memenuhi unsur-unsur tersebut, apakah PKWT masih berlanjut atau tidak. Hasil tersebut kemudian menentukan hak-hak pekerja sesuai dengan statusnya, karena hak pekerja dalam PKWT dan PKWTT tidak sama. Selanjutnya dapat dikaji mengenai upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja terhadap perusahaan untuk mendapatkan hak-hak sesuai dengan status karyawannya berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku.

Jenis Penelitian ini yuridis empiris. Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dan lapangan. Lokasi penelitian di Kantor Perusahaan X di Jakarta Timur. Responden Penelitian adalah Pegawai *Human Resource Administrator* Perusahaan X, bagian recruitment Perusahaan X, Pekerja *Sales* Perusahaan X. Cara Pengumpulan data dengan wawancara, dan hasil analisis disajikan dengan deskriptif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan Pertama, PKWT hanya dapat diaplikasikan dengan memenuhi unsur jangka waktu dan/atau jenis pekerjaan sebagaimana dijelaskan dalam Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004. Apabila PKWT yang diadakan tidak memenuhi kedua unsur tersebut, maka PKWT tersebut demi hukum beralih menjadi PKWTT sehingga segala ketentuan terkait perjanjian tersebut juga akan beralih menjadi tunduk kepada segala ketentuan hukum terkait PKWTT, dalam hal ini termasuk namun tidak terbatas pada ketentuan mengenai hak-hak pekerja dan ketentuan pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diperoleh melalui perundingan bipartite yang didalamnya pekerja dapat menyatakan bahwa PKWT demi hukum telah berubah menjadi PKWTT, apabila perusahaan menolak, maka dapat dimintakan penetapan ke Disnaker, jika perusahaan tetap tidak mengakui, maka dapat dilanjutkan ke perundingan tripartite dan dilanjutkan dengan gugatan ke Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial

Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perlindungan Hukum

¹ Jalan Dasa Raya No. 30, Gandaria Utara, Jakarta Selatan

² Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta



LEGAL FORCE AND FULFILLING LABOUR RIGHTS REGARDING TO FIXED TERM EMPLOYMENT AGREEMENT IN WHICH EXTENDED CONTINUOUSLY

ABSTRACT

By

Paulus Stupa Gumilang¹ and Ari Hernawan²

Fixed Term Employment Agreement in its implementation is based on a fixed time or for any specific work scope, which held regarding to Ministerial Decree Number KEP.100/MEN/VI/2004. Digression within its implementation on its fixed time or its specific work scope happened in Company X. Is the agreement still binding with its legal force within parties, is it still continuing, and the answer will affect the rights and obligations within parties as the rights from Fixed Term Employment Agreement is different than the regular Employment Agreement. The lawsuit then can be found regarding to worker's rights from their employment agreement as the law said for the agreement stated.

The study operates juridical empirical methods. The study was conducted through literature dan field research. The research was held in the head office of Company X East Jakarta area. The data was received from human resources administrator, recruitment department employee and of Company X. The data information collected from interview respondent and the analytical result presented with descriptive analysis.

From the research we can conclude first, fixed term employment agreement can only be implied within time period and scope of work which is allowed by Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004. However if the fixed term employment agreement is against the law including but not limited to time period and/or the scope of work, then the time specific employment agreement will automatically turn to unlimited time employment agreement and so does the law in which bind to the employment agreement itself, including but not limited to the labor rights regulations, and work termination regulations. The legal protection can be implied with bipartite mediation, in which the employee can state that the fixed term employment agreement by law changed to regular employment agreement with all it's terms and regulations regarding to it, if the company refuse to do so, the employee can ask for their assignment to the *Disnaker*, if the company still refuse, the employee can continue to tripartite mediation and lawsuit to the court of industrial relation settlement.

Keywords: Fixed Term Employment Agreement, Law Protection

¹ Dasa Raya Street Number 30, South Jakarta

² Faculty of Law Universitas Gadjah Mada