

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA  
DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BERLAKU  
LEBIH DARI 3 TAHUN DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA  
KERJA DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN  
ABSTRAK**

Peran tenaga kerja sangat penting dalam pembangunan nasional melalui sektor industri, demi memberikan kepastian dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja maka pemerintah melalui Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan pekerja melakukan perjanjian kontrak kerja dimana terdapat 2 bentuk perjanjian kontrak kerja dalam Undang-undang yaitu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Pada praktiknya sering terjadi pelanggaran terhadap PKWT yang mana sering diadakan untuk pekerjaan yang lebih dari 3 tahun dan kontrak kerja PKWT diharuskan tunduk pada peraturan perusahaan untuk ditempatkan dimana saja dibutuhkan oleh perusahaan tanpa melihat pemenuhan hak dan kewajiban dari pekerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Dalam hal ini dijelaskan mengenai prinsip-prinsip hukum yang berkaitan dengan perjanjian kontrak kerja dan pelaksanaan jenis kontrak kerja PKWT dan PKWTT. Pendekatan secara Undang-Undang digunakan berkenaan dengan peraturan hukum yang mengatur tentang jenis kontrak PKWT dan PKWTT. Pendekatan Undang-undang ini dilakukan dengan menjadikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai acuan.

Dari penelitian ini didapat bahwa sering terjadinya pelanggaran dalam pembuatan dan pelaksanaan kontrak kerja PKWT disebabkan oleh kurang tegasnya sanksi yang diberikan undang-undang kepada pelanggaran yang terjadi dan kurangnya pengawasan dari pemerintah dalam hal pemenuhan hak bagi tenaga kerja yang dialih tugaskan dari perusahaan induk ke anak perusahaan. Adanya perlindungan hukum berguna untuk memberikan kepastian bagi perjanjian kerja waktu tertentu yang melewati masa kontraknya.

**Kata kunci:** *Kontrak, PKWT, PKWTT, Perlindungan hukum*

**LEGAL PROTECTION FOR EMPLOYEES AND COMPANY'S LIABILITY  
OF EMPLOYEES WITH A CERTAIN TIME AGREEMENT THAT APPLIES  
TO MORE THAN 3 YEARS RELATED TO UNDANG-UNDANG NO 13  
TAHUN 2003 ABOUT EMPLOYMENT**

**ABSTRACT**

*The role of manpower is very important in national development through the industrial sector, in order to provide legal certainty and protection for labor, the government Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 on Manpower requires workers to enter into work contracts where there are two forms of work contract agreement in the Act namely PKWT (Working Agreement of Certain Time) and PKWTT (Uncertain Time Working Agreement). In practice, there is often a violation of the PKWT which is often held for more than 3 years of work and the PKWT employment contract is required to comply with company regulations to be placed where needed by the company regardless of the fulfillment of the rights and obligations of the workers.*

*This research uses conceptual approach with statute approach. In this case it is explained about the legal principles relating to the contract of employment contract and the implementation of work contract types PKWT and PKWTT. The Law Approach is used in relation to the legal regulations governing the types of contracts of PKWT and PKWTT. This Act Approach is done by making Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 concerning Manpower and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration No. KEP-100/MEN/X/2004 concerning Provisions of Working Agreement of Certain Time as a reference.*

*From this study it is found that the frequent occurrence of violations in the construction and execution of PKWT work contracts is caused by the lack of strict sanctions given by the law to the violations and the lack of government oversight in the fulfillment of the right for labor transferred from the parent company to the subsidiary . The existence of legal protection is useful to provide certainty for a certain time labor agreement that passes through the contract period.*

*Keywords: Contract, PKWT, PKWTT, Legal protection*

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....  | i       |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....  | ii      |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....   | iii     |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN PANITIA SIDANG</b> .....  | iv      |
| <b>ABSTRAK</b> .....  | v       |
| <b>ABSTRACT</b> .....   | vi      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | vii     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | ix      |
| <br>  |         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>  |         |
| A. Latar Belakang .....   | 1       |
| B. Identifikasi Masalah .....   | 8       |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 8       |
| D. Kegunaan Penelitian .....  | 9       |
| E. Kerangka Pemikiran .....   | 10      |
| 1. Kerangka Teoritis .....  | 10      |
| 2. Kerangka Konseptual .....  | 17      |
| 3. Metode Penelitian .....  | 21      |
| 4. Sistematika Penulisan .....  | 23      |
| <br>  |         |
| <b>BAB II PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU<br/>MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 JO.<br/>KEPMEN NO. KEP-100/MEN/X/2004</b>   |         |
| A. JENIS PERJANJIAN KERJA DALAM HUBUNGAN KERJA ....   | 26      |
| 1. Hubungan Kerja .....   | 26      |
| 2. Perjanjian Kerja .....   | 32      |
| 3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....  | 41      |
| 4. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu .....  | 44      |
| B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT<br>DENGAN PKWT .....   | 45      |
| 1. Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .   | 45      |
| 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor<br>KEP-100/MEN/X/2004 .....  | 49      |
| C. PERUSAHAAN .....   | 50      |
| 1. Perusahaan Pada Umumnya .....  | 50      |
| 2. Konglomerasi .....   | 55      |
| <br>  |         |
| <b>BAB III TANGGUNG JAWAB PENGUSAHA/PEMBERI KERJA<br/>TERHADAP PKWT YANG TERHADAPNYA DAPAT<br/>DILAKUKAN PERUBAHAN MENJADI PKWTT MENURUT<br/>UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG<br/>KETENAGAKERJAAN</b> |         |

|  |            |
|--|------------|
| A. TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA MENURUT<br>UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003 .....  | 61         |
| 1. Tanggung jawab pemberi kerja terhadap pekerja dengan jenis<br>perjanjian kerja PKWT dan PKWTT .....   | 61         |
| B. PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA DARI PKWT MENJADI<br>PKWTT .....   | 64         |
| 1. Perubahan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No 13<br>Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .....  | 64         |
| 2. Perubahan Perjanjian Kerja PKWT menjadi PKWTT menurut<br>Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang<br>Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....   | 65         |
| 3. Konsekuensi Hukum Perubahan Perjanjian Kerja PKWT<br>menjadi PKWTT .....  | 66         |
| 4. Ketentuan Waktu Kerja Bagi PKWT .....   | 77         |
| <br><b>BAB IV ANALISA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA<br/>DAN TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP<br/>TENAGA KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU<br/>TERTENTU YANG BERLAKU LEBIH DARI 3 TAHUN<br/>DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN<br/>2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN</b> |            |
| 1. Bentuk Pertanggungjawaban Secara Hukum Oleh Perusahaan<br>Terhadap Kontrak PKWT Yang Tidak Diubah Menjadi PKWTT<br>Setelah 3 Tahun Sebagaimana Diatur Menurut Peraturan<br>Perundang-Undangan .....   | 79         |
| 2. Mekanisme Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang<br>Berstatus Kontrak Pada Perusahaan Induk Tetapi Dipekerjakan<br>Pada Anak Perusahaan .....  | 89         |
| <br><b>BAB V PENUTUP</b>   |            |
| A. Kesimpulan .....  | 99         |
| B. Saran .....   | 100        |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>104</b> |