

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Perkeretaapian**

Sejarah perkeretaapian di Indonesia dimulai ketika pencangkulan pertama jalur kereta api Semarang-*Vorstenlanden* (Solo-Yogyakarta) di Desa Kemijen oleh Gubernur Jendral Hindia Belanda Mr. L.A.J Baron Sloet van de Beele tanggal 17 Juni 1864. Dibangun untuk mementingkan pihak penjajah, pembangunan telah dilaksanakan oleh perusahaan swasta *Naamlooze Venootschap Nederlansch Indische Spoorweg Maatschappij* (NV.NISM) menggunakan lebar sepur 1435 mm.

Pada tahun 1942 Pemerintah Hindia Belanda menyerah tanpa syarat kepada Jepang. Pada waktu berkuasanya Jepang, perkeretaapian Indonesia diambil alih Jepang dan berubah nama menjadi *Rikuyu Sokyuku* (Dinas Kereta Api). Setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945, beberapa hari kemudian dilakukan ambalalih stasiun dan kantor pusat kereta api yang dikuasai Jepang. Puncaknya adalah pengambilalihan Kantor Pusat Kereta Api Bandung tanggal 28 September 1945 (kini diperingati sebagai Hari Kereta Api Indonesia). Hal ini sekaligus menandai berdirinya Djawatan Kereta Api Indonesia Republik Indonesia (DKARI). Ketika Belanda kembali ke Indonesia tahun 1946, Belanda

membentuk kembali perkeretaapian di Indonesia bernama *Staatssporwegen/Verenigde Spoorwegbedrijf* (SS/VS), gabungan SS dan seluruh perusahaan kereta api swasta (kecuali DSM).

Berdasarkan perjanjian damai Konferensi Meja Bundar (KMB) Desember 1949, dilaksanakan pengambilalihan aset-aset milik pemerintah Hindia Belanda. Pengalihan dalam bentuk penggabungan antara DKARI dan SS/VS menjadi Djawatan Kereta Api (DKA) tahun 1950. Pada tanggal 25 Mei DKA berganti menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA). Pada tahun tersebut mulai diperkenalkan juga lambang Wahana Daya Pertiwi yang mencerminkan transformasi Perkeretaapian Indonesia sebagai sarana transportasi andalan guna mewujudkan kesejahteraan bangsa tanah air. Selanjutnya pemerintah mengubah struktur PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) tahun 1971. Dalam rangka meningkatkan pelayanan jasa angkutan, PJKA berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka) tahun 1991. Perumka berubah menjadi Perseroan Terbatas, PT. Kereta Api (Persero) tahun 1998. Pada tahun 2011 nama perusahaan PT. Kereta Api (Persero) berubah menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan meluncurkan logo baru.

## **2. Pengesahan PT. Kereta Api Indonesia**

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI didirikan sesuai dengan akta tanggal 1 Juni 1999 No. 2, yang dibuat di hadapan Imas Fatimah, S.H., Sp.N., Notaris di Jakarta, dan kemudian diperbaiki kembali sesuai dengan akta tanggal 13 September 1999 No. 14. Akta pendirian tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusan tanggal 1 Oktober 1999 No.C-17171 HT.01.01.TH.99 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 14 Januari 2000 No. 4 Tambahan No. 240/2000.

Hingga pada saat bulan Mei tahun 2013, jumlah karyawan PT. KAI yaitu 26.467 orang. Sejalan dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan bagi para pengguna jasa kereta api dari tahun ke tahun maka PT. KAI pun mengembangkan usahaya dan telah memiliki beberapa anak perusahaan. Saat ini, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki tujuh anak perusahaan yakni PT Reska Multi Usaha (2003), PT Railink (2006), PT Kereta Api Indonesia Commuter Jabodetabek (2008), PT Kereta Api Pariwisata (2009), PT Kereta Api Logistik (2009), PT Kereta Api Properti Manajemen (2009), PT Pilar Sinergi BUMN Indonesia (2015). Sejak tahun 2009 hingga saat ini, PT. KAI telah melakukan banyak perubahan yang sangat meningkat. Berbagai inovasi dan perbaikan layanan terus dilakukan oleh PT. KAI untuk mengubah wajah

perkeretaapian Indonesia. Kebijakan perusahaan diberlakukan untuk meraih kemajuan perkeretaapian dari sisi internal maupun sisi eksternal.

Perubahan dari sisi internal, yaitu perusahaan mulai menerapkan kebijakan yang tegas bagi para karyawannya. Budaya perusahaan yang lama telah ditinggalkan dan diganti dengan budaya baru serta menggunakan sistem kerja yang lebih modern dan efisien. Kedisiplinan ditegakkan dan kesejahteraan karyawan lebih ditingkatkan, tercatat dari perubahan-perubahan yang telah dilakukan oleh PT. KAI secara terus menerus, perusahaan mampu membukukan laba atau keuntungan bersih hingga mencapai Rp. 425 miliar pada tahun 2012.

Sektor sisi eksternalnya, PT. KAI mulai membenahi berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa kereta api Indonesia. Beberapa transformasi yang dilakukan diantaranya pemberlakuan *system boarding*, kapasitas penumpang 100%, serta larangan merokok di stasiun dan di dalam kereta, larangan pedagang asongan di dalam stasiun dan di dalam kereta, fasilitas stasiun yang semakin lengkap, perluasan peron dan tempat parkir stasiun, serta sistem penjualan tiket yang semakin modern dan terintegrasi dengan saluran internet dan mudah untuk diakses oleh masyarakat.

Peningkatan pelayanan PT. KAI telah terbukti selama kurun waktu tiga tahun terakhir ini PT. KAI telah berhasil meraih penghargaan dari beberapa pihak. Penghargaan yang sangat membanggakan bagi PT. KAI adalah diarahnya “Best of The Best BUMN Inovatif Terbaik 2012”

dalam ajang Anugerah BUMN 2012. Pada ajang yang sama, PT. KAI pun berhasil meraih Juara I dalam kategori Inovasi Pelayanan Publik BUMN Terbaik. Sejak tahun 2011 hingga Juni 2013 sudah 131 penghargaan diraih oleh PT. KAI. Operasional layanan Angkutan Lebaran tahun 2012 pun mendapat penghargaan khusus dari Menteri BUMN Dahlan iskan, dengan memberikan nilai 8 untuk PT KAI. Berbagai pencapaian dan prestasi yang diraih selama ini terus memicu PT. KAI untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia, khususnya pengguna jasa kereta api.

### **3. Sejarah dan Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia DAOP VI Yogyakarta**

Daerah operasi (DAOP) dan PT.Kereta Api Indonesia muncul pada tahun 1998 setelah sebelumnya status kereta api adalah Perum Jawatan Kereta Api Indonesia. Seiring dengan perubahan status ini banyak struktur organisasi yang diganti namanya. Seperti kantor inspeksi dirubah menjadi daerah operasi. Daerah Operasi 6 merupakan salah satu Daop yang ada di pulau jawa PT. Kereta Api Indonesia. Daop 6 berkedudukan di Jalan Lempuyangan No. 1 Yogyakarta

PT. Kereta Api Indonesia Daop 6 Yogyakarta dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasional / *Executive Vice President* (EVP) yang dalam menjalankan tugasnya telah dibantu oleh Manager Humasda, Manager Hukum, Manager SDM dan Umum, Manager Keuangan dan Manager Pelelangan. Untuk Daerah Operasi 6 telah membawahi

beberapa wilayah kabupaten dan kotamadya di Jawa Tengah dan Yogyakarta yaitu: Kabupaten Purworejo, Kabupaten Kulonprogo, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Klaten, Kabupaten Sukoharjo, Kabupaten Karanganyar, Kabupaten Wonogiri, Kabupaten

## **B. Pekerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop VI Yogyakarta**

Penggunaan PKWT telah banyak dilakukan oleh perusahaan perusahaan besar, termasuk di PT. Kereta Api Indonesia Daop VI Yogyakarta. Hal ini dikarenakan terdapat berbagai faktor dan ketentuan yang telah ada, Pertama PKWT dipandang lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi di sisi lain tidak merugikan bagi pekerja sejauh tidak melanggar undang-undang. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 undang-undang nomor 13 tahun 2003. Mengacu pada Pasal 59 ayat 1 Undang-undang nomor 13 tahun 2003, pengertian PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya diperbolehkan diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Dari hasil data di lapangan, Manajemen PT. Kereta Api Indonesia telah memperkerjakan pekerja PKWT. Penempatan pekerja PKWT di dalam atau di wilayah kantor PT. Kereta Api Indonesia ditempatkan pada unit-unit yang membutuhkan baik itu dari dalam lingkungan kantor, stasiun, dan kereta api. Untuk pekerja *outsourcing* pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VI terbagi menjadi beberapa bagian karena dari pihak PT. KAI sendiri telah menerapkan sistem *vendor* dan dari masing masing *vendor* perusahaan tersebut memegang dan mempunyai tenaga kerja *outsourcing* masing-masing. Untuk tenaga kerja PKWT di dalam PT. Kereta Api Indonesia ditetapkan mempunyai jangka waktu kerja 2 tahun sesuai apa yang telah di tetapkan pada UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan sudah tidak bisa di perpanjang lagi kontraknya. Sedangkan pada anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia mereka mempunyai SOP sendiri untuk mengatur dan memberi Hak untuk tenaga kerja yang *outsourcing* atau tenaga kerja tetap. PT. Kereta Api Indonesia sendiri bekerja sama dengan beberapa perusahaan dan biasa di sebut sebagai anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia.

Penggunaan pekerja dengan status Pekerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Persero, berikut ini uraian informasi mengenai penggunaan pekerja dengan status PKWT pada posisi sebagai berikut :

1. Pada tanggal 1 Maret 2017 di PT. Kereta Api Indonesia Persero, menambah pekerjanya dengan status PKWT untuk posisi petugas Loket untuk wilayah DAOP VI Yogyakarta.

2. Pada tanggal 14 April 2017 di PT. Kereta Api Indonesia Persero, menambah pekerjaanya dengan status PKWT untuk posisi *Announcer* dan *Customer service station* untuk di tempatkan di wilayah operasional PT. KAI.

3. Pada tanggal 1 Juni 2017 Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, membuka lowongan pekerjaan dengan status PKWT untuk posisi Sekretaris Divisi.

Menganalisa penggunaan tenaga kerja di di PT. Kereta Api Indonesia Persero, untuk posisi Petugas Loket, Annoucer dan Costumer service station serta Sekretaris Divisi merupakan bertolak belakang dengan syarat penggunaan tenaga kerja dengan status PKWT sebagaimana diatur dalam KEPMEN 100 Tahun 2000 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dimana Berdasarkan waktu berlakunya perjanjian, UUTK mengenal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT dan PKWTT diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan secara terperinci pelaksanaannya diatur dalam Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Hubungan antara Pekerja Untuk Waktu Tertentu.

Pekerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. UUTK maupun Kepmenakertrans memberikan batasan tertentu terhadap pelaksanaan bentuk perjanjian kerja ini. Pasal 59 UUTK membatasi hal-hal tertentu yang dapat diberlakukan dengan PKWT. Pasal 3 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004

tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu membatasi jenis pekerjaan dimaksud yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu yang lamanya tidak melebihi masa 3 (tiga) tahun dengan pengecualian tertentu. Sebagai contoh adalah proyek pekerjaan tertentu yang masa penyelesaiannya dibatasi oleh waktu tertentu dan tidak melebihi 3 (tiga) tahun. Dalam jenis perjanjian kerja jenis ini, pengusaha diwajibkan untuk mencantumkan syarat formil perjanjian kerja tertulis (Pasal 54 UUTK) dan batasan/indikator selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Jenis perjanjian kerja ini dapat diperpanjang dan apabila pekerjaan yang diperjanjikan tidak dapat terselesaikan dalam waktu yang telah disepakati, maka dimungkinkan untuk dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Berkaitan dengan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, Jenis pekerjaan ini sangat tergantung pada musim dan atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Tugas para pekerja yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai

pekerjaan musiman. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan dimaksud hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pihak perusahaan diwajibkan untuk membuat daftar nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Jenis PKWT ini tidak dapat diperbaharui. Selanjutnya, kaitannya untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, Untuk jenis PKWT ini disyaratkan penerapannya pada pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru dan atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Jenis PKWT ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dengan kemungkinan dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali selama 1 (satu) tahun.

Kemudian, dalam hubungan kerja harian lepas Jenis hubungan kerja ini dapat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian kerja jenis ini mensyaratkan waktu bekerja yang kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. Jadi berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja dengan status PKWT yang diberlakukan oleh PT Kereta Api, faktanya bertentangan dengan Kepmen 100 Tahun 2000, dimana seharusnya PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau musiman.

Perlindungan secara hukum bagi para pekerja masih sangat lemah diterapkan, terlebih bagi tenaga kerja kontrak yang berstatus PKWT serta *outsourcing*. Masalah ketenagakerjaan sangat berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia serta berbagai aspek kehidupan yang sangat luas dan sangat kompleks, oleh karena itu sudah seharusnya tenaga kerja atau pekerja memperoleh perlindungan dan kepastian hukum didalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja biasanya dibuat berdasarkan kemampuan atau kecakapan dari pihak karyawan dan perusahaan. Perjanjian kerja yang baik harus tertulis dan memuat semua hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Dengan demikian diharapkan apa yang menjadi hak maupun kewajiban dari kedua belah pihak dan bagi pihak pekerja khususnya dapat terlindungi dan telah memiliki kepastian hukum. Mengenai ketenagakerjaan telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah memuat mengenai pekerja, tenaga kerja *outsourcing* dan tenaga kerja PKWT didalamnya dan mengenai peraturan perusahaan/peraturan perjanjian perusahaan/pengusaha atau pihak pemberi kerja kepada tenaga kerja, serta kewajiban tenaga kerja itu sendiri.

Kehadiran Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) membawa harapan bagi para pelaku industrial di Indonesia mengingat UU sebelumnya UU No.25 Tahun 1997 sudah beberapa kali ditunda berlakunya karena mengalami tentangan dari buruh maupun dari pihak pengusaha. Harapan itu disebabkan karena Materi muatan UU Ketenagakerjaan ini mengakomodir beberapa materi muatan peraturan perundang-undangan sebelumnya yang dianggap sudah tidak relevan lagi dengan keadaan. Contoh mengenai upah, pemutusan hubungan kerja, norma/peraturan kerja dan sebagainya.

Pembaharuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan bidang perburuhan yakni pengaturan tentang penyerahan sebagian pekerjaan melalui pemborongan yang dilakukan oleh pihak penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh ini dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing*. Ketentuan *outsourcing* ini mengundang polemik dan perdebatan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha. 3, para ilmuwan melalui penelitian dan pemerhati perburuhan banyak yang mengkritisnya. Bahkan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 tentang pembatalan terhadap pasal 65 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) huruf b tentang tidak dibolehkan lagi pekerjaan utama untuk di*outsourcing*kan.

Masalah *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dipengaruhi oleh kondisi perekonomian global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Keadaan tersebut menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel. Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kerugian pada manajemen perusahaan sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.

Tenaga kerja PKWT dan *outsourcing* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah pengusaha menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan tenaga kerja PKWT dan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem PKWT dan *outsourcing* tersebut. Dengan sistem *outsourcing* serta penggunaan tenaga kerja PKWT, diharapkan perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Pemerintah beralasan bahwa dengan melegalkan sistem *outsourcing* dan PKWT sebagai usaha untuk menyediakan kesempatan kerja yang luas bagi sebanyak mungkin angkatan kerja yang ada pada waktu itu, sehingga harus dipikirkan perlunya fleksibilitas dan adaptasi pasar kerja.

Persoalan mengenai PKWT menjadi hal yang mengemuka dewasa ini yaitu banyak perusahaan telah memperkerjakan tenaga kerja PKWT dalam waktu panjang, padahal sesungguhnya praktek PKWT telah lama ada dan telah diatur dalam UU No. 30 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan pengaturan mengenai PKWT Pasal tersebut dibuat untuk melindungi hak-hak pekerja PKWT itu sendiri, karena permasalahan PKWT pada perusahaan BUMN terutama itu masalahnya pada pemberian hak-hak para pekerja dari perusahaan, Hak tersebut sudah tercantum jelas pada UU Ketenagakerjaan dan untuk mewujudkan terciptanya perlindungan hukum bagi para pekerja PKWT. Pasal dalam tersebut yang telah mengatur mengenai perlindungan hukum serta hak-hak tenaga kerja PKWT yaitu :

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6);
4. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);

5. Setiap pekerja ataupun buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri (Pasal 31);
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dari kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
8. Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1);

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

Menurut data yang dihimpun dengan wawancara dengan Kabag Hukum PT KAI DAOP VI Yogyakarta, di dalam PT KAI DAOP VI Yogyakarta sebenarnya memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan terkait keselamatan kerja dan kesehatan kerja, jika terjadinya kecelakaan maka PT KAI DAOP VI Yogyakarta yang akan menanggungnya. Selain itu juga diberikan perlindungan terhadap upah, waktu kerja, serta perlindungan untuk kesejahteraan. Hal ini sebagaimana diatur di dalam Pasal 86 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan Pasal 88 mengenai pengupahan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penelitian lapangan melalui wawancara dengan karyawan PKWT PT. Kereta Api DAOP 6 Yogyakarta atas nama Catur Setiawan didapatkan data bahwa, pekerja pada PT KAI DAOP VI Yogyakarta yang memiliki status sebagai pekerja PKWT atau pekerja kontrak dapat diperpanjang masa kerjanya apabila telah melalui 2+1 tahun masa kerja, akan tetapi bisa melebihi batas waktu tersebut dikarenakan faktor dari perusahaan untuk menekan biaya pengeluaran untuk anggaran membayar pegawai tetap secara keseluruhan masih kurang, karena pendapatan perusahaan terhitung masih minus dikarenakan perusahaan masih melakukan tahap pengembangan secara infrastruktur dan secara pelayanan jadi biaya perusahaan masih dialokasikan pada 2 aspek tersebut. Jangka waktu yang ditetapkan untuk PKWT ini diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun. Mengenai

pekerjaan tertentu disini yaitu perusahaan/pihak pemberi kerja hanya boleh mempekerjakan karyawan kontrak berdasarkan pada empat jenis dan sifat pekerjaan saja yaitu, pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama tiga tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, dan Pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau peninjauan. Pada penelitian lapangan, karyawan kontrak yang kontrak kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat paling lama untuk 2 (dua) tahun dan bisa diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun.

Namun yang terjadi dilapangan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) itu dibuat dengan diawali pada masa training (percobaan) selama 3 (tiga) bulan atau mungkin bisa kurang dari itu. Setelah itu kontrak pertama yang dimulai dengan 6 bulan atau 1 tahun yang diperpanjang secara berulang-ulang selama 3 (tiga) tahun. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk PKWT yang dibuat seperti ini adalah jelas melanggar hukum. Menurut Bappenas “salah satu tujuan dilegalisasinya PKWT adalah guna mengurangi angka kemiskinan secara nasional”. Namun yang terjadi di lapangan implementasi PKWT justru akan menempatkan pekerja pada situasi ketidakpastian baik dari sisi kelangsungan maupun jenjang karir. Kondisi yang dikemukakan di atas kemudian dipertegas oleh hasil studi yang dilakukan pada tenaga kerja PKWT PT. Kereta Api Indonesia. Hasil riset

menunjukkan bahwa:“ bagi pekerja kontrak usia menjadi salah satu faktor utama. Pekerja kontrak akan mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali seiring dengan bertambah usia mereka. Usia di atas 30 tahun merupakan usia kritis bagi buruh kontrak”.

Gagasan fleksibilitas pasar tenaga kerja bisa dilihat sebagai upaya sistematis untuk menghilangkan hak kerja sebagai Hak Asasi Manusia sebagai bentuk perlindungan terhadap buruh. Adalah hak mutlak setiap manusia untuk bebas dari rasa takut (*free of fear*) dan bebas dari kekurangan (*free of want*). Secara lebih lanjut situasi yang dipaparkan di atas tentunya akan bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa: *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*\*. Implementasi PKWT di atas dinilai juga bertentangan dengan Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 Perubahan Kedua yang menyatakan bahwa: "Setiap orang berhak mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja".

Pernyataan PKWT akan memaksimalkan pelaksanaan fungsi Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Pasal 6 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, setidaknya ada empat macam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang membayar upah minimal Rp1.000.000 (satu juta rupiah) atau mempunyai 10 orang karyawan, yaitu:jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan tabungan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Berdasarkan program tersebut, pelaksanaan PKWT tentu tidak bisa mengakomodir tunjangan hari tua sebagaimana dimaksud di atas karena secara maksimal suatu PKWT hanya bisa diselenggarakan paling lama untuk 5 (lima) tahun. Berdasarkan hasil laporan dari apa yang terjadi pada keadaan di lapangan yang disampaikan oleh menteri ketenagakerjaan pada bulan Februari - April 2009, dari 26 perusahaan yang diteliti, diketahui lebih dari 800 pekerja/buruh tidak terdaftar sebagai peserta jamsostek. Kebanyakan dari mereka adalah pekerja dengan status kontrak.

Selain itu, PKWT juga bertentangan dengan konsep Hubungan Industrial yang diatur oleh UU Ketenagakerjaan PKWT sebagai salah satu wujud konkrit konsep fleksibilitas ketenagakerjaan merupakan produk hukum liberal yang menghendaki terwujudnya keseimbangan posisi (*bargaining position*) antara perusahaan (majikan) dengan pekerja. Dihapuskannya peran serta negara dalam dunia ketenagakerjaan merupakan sasaran akhir yang dituju oleh konsep tersebut.

Kondisi yang demikian pada dasarnya sudah tidak selaras dengan apa yang dikehendaki oleh Hubungan Industrial Pancasila (selanjutnya disingkat HIP) sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 Angka 16 UUK yang menghendaki sistem hubungan antara pengusaha dan pekerja harus diselaraskan dengan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. HIP pada dasarnya menghendaki adanya peran aktif pemerintah dalam hubungan tersebut.

Peran pemerintah diperlukan mengingat tidak seimbangya posisi buruh secara sosial ekonomi dan kadang juga tidak memperoleh hak yang layak, kasus mengenai tidak mendapatkan hak yang layak tersebut yang banyak terjadi dan sering terjadi. Pasal 102 ayat (1) UUK menegaskan :  
*“Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan , dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.*

### **C. Perlindungan hak pekerja untuk waktu tertentu di PT. Kereta Api Indonesia Yogyakarta**

Menganalisa mengenai hak-hak pekerja PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia, untuk seluruh posisi dimana berdasarkan yang telah ditetapkan dan diatur oleh UUTK mengenal perjanjian waktu kerja tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). PKWT dan PKWTT diatur di dalam pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan secara terperinci pelaksanaanya diatur di dalam Kepmenakertrans No.100Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bentuk perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. UUTK maupun Kepmenakertrans memberikan batasan tertentu terhadap pelaksanaan bentuk

perjanjian kerja ini. Pasal 59 UUTK membatasi hal hal tertentu yang dapat diberlakukan dengan PKWT.

PKWT sifatnya yaitu sebagai tenaga kerja kontrak yang telah terikat oleh perusahaan dengan jangka waktu menurut UUK yaitu 2 tahun kontrak kerja maksimal dan 1 tahun perpanjangan waktu kerja. Hak-hak pekerja untuk waktu tertentu atau PKWT pada PT. Kereta Api Indonesia yaitu:

1. Hak atas “uang lembur” pada hari istirahat mingguan dan “hari besar” bagi tenaga kerja PKWT, penjelasannya yaitu bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, perusahaan wajib memberi waktu istirahat mingguan (*weeklyrest*) kepada pekerja/buruh, masing-masing:
  - a) 1(satu) hari untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan.
  - b) 2(dua) hari untuk pola waktu kerja 5:2 , dalam arti lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan.

Merujuk pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf b jo 77 ayat (2) dan Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut. Dalam pengertian hari istirahat mingguan disini , bukan berarti harus hari Minggu atau hari sabtu minggu, tetapi tergantung sesuai dengan ketentuan perusahaan akan menetapkan libur atau istirahat kerja pada hari biasa. Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi ,

diperhitungkan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No.Kep\_102/Men /VI /2004.

- c) Pola 6:1, untuk 7 (tujuh) jam pertama = 2x upah per-jam (UPJ), dan jam kedelapan = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam Sembilan dan sepuluh = 4x UPJ . Kecuali, bila lembur pada hari kerja terpendek, diperhitungkan mulai dari 5 (lima) jam pertama = 2x UPJ, dan jam keenam = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut ) jam ketujuh dan kedelapan = 4x UPJ.
- d) Pola 5:2, untuk 8 (delapan) jam pertama = 2x UPJ , dan jam kesembilan = 3x UPJ, serta (bila masih berlanjut) jam kesepuluh dan sebelas = 4x UPJ.
- e)  $UPJ = 1/173 \times \text{upah (upah pokok dan tunjangan tetap)}$ . Apabila komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap serta tunjangan tidak tetap, maka dasar UPJ , adalah nilai terbesar antara (upah pokok+tunjangan tetap) atau  $(75\% \times (\text{upah pokok} + \text{tunjangan tidak tetap}))$ .

2. Hak atas bantuan hukum bagi pekerja, yaitu tentang perlindungan secara hukum bagi pekerja, bahwa saat ini telah ada UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (“UU Bankum”) yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU Bankum tersebut negara (RI) bertanggung jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang yang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan. Bantuan hukum kepada masyarakat (orang miskin atau kelompok orang miskin) selaku penerima bantuan hukum dimaksud yang diselenggarakan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkum HAM) yang secara operasional dilakukan oleh Pemberi Bantuan Hukum, yakni lembaga bantuan hukum (LBH) atau organisasi kemasyarakatan yang memberi layanan bantuan hukum secara gratis dengan persyaratan:

- a. Mengajukan permohonan secara tertulis (kecuali bagi masyarakat yang tidak mampu menyusun permohonan secara tertulis).
- b. Menyerahkan dokumen yang terkait dengan pokok perkara.
- c. Melampirkan surat keterangan miskin (Pasal 14 ayat (1) UU Bankum dan langsung menghubungi pengadilan setempat

dengan catatan bahwa mekanisme bipatrit dan mediasi konsiliasi telah dilalui.

Peraturan yang dikeluarkan pemerintah mengenai waktu bekerja lembur dan upah untuk pekerja lembur diatur dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur adalah Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah. Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UUK”) menyatakan bahwa Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Namun, ketentuan waktu kerja lembur dan upah kerja lembur tersebut, tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Hal tersebut sangat memberatkan tenaga kerja PKWT dan pekerja bisa menuntut haknya kepada perusahaan yang memperlakukan tidak sesuai haknya.

3. Hak Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dengan tetap mentaati ketentuan umum, antara lain:
  - a. Maksimum 7 jam per-hari untuk pola waktu kerja 6:1 atau maksimum 8 jam per- hari untuk pola waktu kerja 5:2 (Pasal 77 ayat [2] UUK).
  - b. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja yang ditentukan oleh UUK, wajib diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur dengan hak memperoleh upah kerja lembur.
  - c. Pelaksanaan waktu kerja lembur, harus memenuhi syarat, antara lain yaitu persetujuan (masing-masing) dari pekerja yang bersangkutan; waktukerja lembur hanya maksimum 3 (tiga) jam per-hari (untuk lembur pada hari kerja; dan komulatif waktu kerja lembur per-minggu maksimum 14 jam kecuali lembur dilakukan pada waktu hari istirahat mingguan/hari libur resmi seperti yang tercantum pada (Pasal78 ayat UUK jo Pasal 3 ayat Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004).
4. Hak dan kewajiban pekerja dalam penandatanganan “kontrak kerja” Pasal 59 ayat (1) Ketenagakerjaan, yaitu bahwa PKWT hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (bersifat sementara).
5. Hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi.

6. Hak dan perlindungan atas keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia beserta nilai nilai agama.
7. Hak jaminan sosial tenaga kerja, bahwa tenaga kerja PKWT berhak dijamin oleh PT. Kereta Api Indonesia selama kontrak kerja.
8. Hak untuk menunaikan ibadah penjelasannya yaitu bahwa pekerja yang menunaikan ibadah dalam jangka waktu lama (ibadah haji) tersebut tetap mendapatkan hak upah.
9. Hak memperoleh upah lembur, yaitu hak mendapatkan upah tambahan apabila diperkerjakan melebihi waktu kerja normal. Dengan ketentuan:
  - 1) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan upah lembur adalah 100% (seratus persen) dari upah.
  - 2) Dalam hal upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, apabila upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% (tujuh puluh lima perseratus) keseluruhan upah, maka dasar perhitungan upah lembur 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari keseluruhan upah. Dengan cara penghitungan :  
Cara perhitungan upah kerja lembur sebagai berikut:

- a) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah satu jam. Untuk setiap jam kerja lembur berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah satu jam.
- b) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja 40 (empat puluh) jam seminggu maka perhitungan upah kerja lembur untuk 7 (tujuh) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, dan jam kedelapan dibayar 3(tiga) kali upah satu jam dan jam lembur kesembilan dan kesepuluh 4(empat) kali upah satu jam.
- c) Apabila hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek perhitungan upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam keenam 3 (tiga) kali upah satu jam dan jam lembur ketujuh dan kedelapan 4 (empat) kali upah satu jam.
- d) Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, maka perhitungan upah kerja lembur untuk 8 (delapan) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah satu jam, jam kesembilan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 (empat) kali upah satu jam.

Apabila perusahaan tidak membayar upah lembur pekerja, Ada ancaman pidana sesuai Pasal 187 UUK yaitu :

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran. Menurut Pasal 8 Kepmenakertrans No. KEP-102/MEN/VI/2004, perhitungan upah lembur adalah didasarkan pada upah bulanan, dengan perhitungan upah sejam adalah 1/173 kali upah sebulan.

10. Hak cuti bekerja pada waktu sakit khususnya wanita yang sedang hamil atau haid, untuk hak tersebut sifatnya *no workno pay* atau tidak kerja tidak akan mendapat upah.

Pasal 3 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT membatasi jenis pekerjaan yang didasarkan atas selesainya waktu pekerjaan tertentu yang lamanya tidak melebihi masa 3 tahun dengan pengecualian tertentu. Sebagai contoh adalah proyek pekerjaan tertentu yang masanya untuk penyelesaian dibatasi oleh waktu tertentu dan tidak melebihi 3 tahun. Perlindungan hak-hak pekerja kontrak waktu tertentu pada perjanjian ini dalam hal pemberian upah setiap bulan telah terpenuhi sebagaimana yang telah diatur oleh perusahaan maupun menurut undang-undang ketenagakerjaan. Pekerja yang di PHK dalam masa kontrak tidak mendapatkan hak-haknya seperti mendapatkan ganti kerugian sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perusahaan seharusnya bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerja kontrak tersebut dan memberikan perlindungan kepada pekerjanya dengan memenuhi syarat-syarat sesuai dengan peraturan.

Berkaitan dengan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, jenis pekerjaan ini sangat tergantung pada musim dan atau cuaca tertentu. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan untuk musim tertentu atau pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan dan mencapai target tertentu yang diterapkan oleh perusahaan. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan dimaksud hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Perusahaan diwajibkan untuk membuat daftar nama-nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan, jenis

PKWT ini tidak dapat diperbaharui. Untuk PKWT yang kaitannya dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru disyaratkan pekerjaannya khusus mengerjakan bagian produk baru atau produk tambahan yang masih dalam masa penajakan atau memperkenalkan produk suatu perusahaan kepada masyarakat.

Jenis kedua PKWT diatas hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dengan perpanjangan setahun, menjadi 3 tahun kontrak kerja dan apabila perusahaan telah memperkerjakan tenaga kerja kontrak PKWT melebihi batas waktu yang ditentukan oleh UUK, maka perusahaan wajib hukumnya untuk mengubah status tenaga kerja PKWT menjadi tenaga kerja PKWTT, dan hak-hak pekerja tersebut semua telah berubah dari yang status sebelumnya ke status yang baru, Kemudian dalam perjanjian kerja harian lepas dapat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan dan upah didasarkan pada kehadiran. Perjanjian kerja jenis ini mensyaratkan waktu bekerja yang kurang dari dua puluh satu hari dalam sebulan. Dalam hal ini jika pekerja telah bekerja selama dua puluh satu hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja yang sebelumnya pekerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.