

**BAB III**  
**PRAKTEK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PT. KERETA**  
**API INDONESIA PERSERO**

**A. Tentang PT. Kereta Api Indonesia Persero**

**1. Sejarah PT. Kereta Api Indonesia Persero**

Laporan Tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mengalami berbagai perubahan dan perbaikan baik dalam status perusahaan maupun kegiatan operasional selama keberadaannya 67 tahun di Indonesia. Kehadiran kereta api ditandai dengan pembangunan jalan kereta api dari Kemijen menuju Desa Tanggung di Semarang sepanjang 26 km yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes, pada 17 Juni 1864. Pada saat itu perusahaan kereta api masih bernama *Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij* (NV. NISM).<sup>53</sup>

Pembangunan rel kereta api terus dilakukan hingga panjangnya mencapai 5910 km pada tahun 1950. Pembangunan tidak hanya dilakukan di Pulau Jawa, namun juga di Sumatera. Pengerjaan rel kereta api di Jawa dan Sumatera bahkan melibatkan juga para pekerja paksa Romusha, yang selama pengerjaannya menelan korban yang cukup banyak. Hingga akhirnya setelah kemerdekaan Indonesia diproklamirkan pada 17 Agustus 1945, karyawan kereta api yang tergabung dalam Angkatan Muda Kereta Api (AMKA) mengambil alih perusahaan kereta api dari tangan Jepang. Peristiwa tersebut terjadi pada 28 September 1945, yang kemudian

---

<sup>53</sup> Laporan Tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tahun 2012, hlm. 12.

dijadikan sebagai hari lahir Kereta Api Indonesia. Pada tanggal ini dibentuk pula Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

Sejak saat itulah perusahaan perkeretaapian Indonesia mengalami berbagai perubahan status perusahaan. Pada kurun waktu tahun 1971-1991 perusahaan kereta api Indonesia bernama PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api). Kemudian pada tahun 1991-1998 status perusahaan berubah kembali menjadi Perumka (Perusahaan Umum Kereta Api). Hingga akhirnya pada tahun 2010 sampai sekarang status perusahaan kereta api berubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang biasa disebut dengan PT KAI.

Hingga Mei tahun 2013, jumlah karyawan PT KAI berjumlah 26.467 orang. Sejalan dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan bagi para pengguna jasa kereta api dari tahun ke tahun, PT KAI pun semakin mengembangkan usahanya. Kini PT KAI memiliki enam anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor usaha untuk mendukung bisnis perusahaan induk. Keenam anak perusahaan tersebut yakni PT KAI Commuter Jabodetabek, PT KAI Pariwisata, PT Reska Multi Usaha, PT KAI Logistik, PT Railink, dan PT KAI Property Management.

Sejak tahun 2009 hingga saat ini, PT KAI telah dan sedang mengalami perubahan yang sangat menonjol. Berbagai inovasi dan perbaikan layanan terus dilakukan PT KAI untuk mengubah wajah perkeretaapian Indonesia. Kebijakan perusahaan diberlakukan untuk meraih kemajuan perkeretaapian dari sisi internal maupun eksternal. Dari

sisi internal, perusahaan mulai menerapkan kebijakan yang tegas bagi para karyawannya. Budaya perusahaan yang lama mulai ditinggalkan dan diganti dengan budaya perusahaan baru dengan sistem kerja yang lebih modern dan efisien. Kedisiplinan ditegakkan dan kesejahteraan karyawan pun ditingkatkan. Tercatat, dengan perubahan yang terus menerus dilakukan secara kontinyu, PT KAI mampu membukukan laba bersih hingga mencapai Rp 425 miliar pada tahun 2012. Jumlah ini sangat jauh meningkat jika dibandingkan pada tahun 2008 yang merugi hingga Rp 83 miliar.

Dari sisi eksternal, PT KAI mulai membenahi berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa kereta api di Indonesia. Beberapa transformasi yang dilakukan di antaranya pemberlakuan sistem boarding, kapasitas penumpang 100%, larangan merokok di stasiun dan di dalam kereta, larangan pedagang asongan di stasiun dan di dalam kereta, fasilitas stasiun yang semakin lengkap, perluasan peron dan tempat parkir stasiun, serta sistem penjualan tiket yang semakin modern, terintegrasi dengan saluran internet, dan mudah diakses oleh seluruh masyarakat. Perbaikan layanan kereta api ini tidak terlepas dari komitmen dan kerja keras para pegawai PT KAI. Terbukti, selama kurun waktu tiga tahun terakhir ini PT KAI telah berhasil meraih berbagai penghargaan dari beberapa pihak. Penghargaan yang sangat membanggakan bagi PT KAI yaitu dengan diraihnya predikat “Best of The Best BUMN Inovatif Terbaik 2012” dalam ajang Anugerah BUMN 2012. Di 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. Bahkan, 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 memacu PT KAI untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia, khususnya pengguna jasa kereta api.

Selain layanan angkutan penumpang, angkutan barang dan perusahaan aset pun menjadi perhatian PT KAI. Untuk sektor angkutan penumpang, PT KAI selama kurun waktu tahun 2012 sudah mengangkut lebih dari 202 juta penumpang. Terlebih lagi di kawasan Jabodetabek dengan transportasi Kereta Rel Listrik (KRL) Commuter Line, penumpang yang terlayani dalam satu hari bisa mencapai 450.000-500.000 orang. Jumlah ini akan terus ditingkatkan seiring dengan kebutuhan transportasi ibukota yang semakin mendesak. Terlebih lagi, dengan adanya Peraturan Presiden (Perpres) No.83 Tahun 2011 yang menugaskan PT KAI untuk menyelenggarakan operasional KA Bandara Soekarno-Hatta dan Jalur Lingkar Jabodetabek, maka target jumlah penumpang yang akan diangkut PT KAI pada tahun 2018 adalah 1,2 juta orang per hari.

Langkah-langkah untuk mencapai target 1,2 juta penumpang per hari tersebut mulai dilakukan saat ini. Salah satunya yaitu penertiban 63 stasiun di kawasan Jabodetabek untuk perluasan peron dan stasiun, peremajaan sarana kereta api, dan pemberlakuan sistem e-ticketing.

Adapun dalam sektor angkutan barang, selama tahun 2012 PT KAI telah berhasil mengangkut lebih dari 22 juta ton barang. Angkutan barang tersebut antara lain batubara, semen, petikemas, Bahan Bakar Minyak (BBM), barang retail, hasil perkebunan, dan barang hantaran.

Untuk mendukung operasionalnya sehari-hari, saat ini PT KAI memiliki sarana berupa lokomotif sebanyak 486 unit, kereta 1716 unit, gerbong untuk angkutan barang 6249 unit, Kereta Rel Listrik (KRL) 754 unit, dan Kereta Rel Diesel (KRD) 166 unit. Sedangkan prasarana berupa jalan rel yang dimiliki oleh PT KAI saat ini yaitu 2710 km di sepanjang Pulau Jawa dan 1151,5 km di sepanjang Pulau Sumatera.

## **2. Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia Persero**

Visi, PT. Kereta Api Indonesia Persero yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan stakeholders sementara itu misi PT. Kereta Api Indonesia Persero yaitu Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholders dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama , yaitu: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 46

### 3. Tata Kelola PT. Kereta Api Indonesia Persero

Reformasi birokrasi BUMN tidak hanya membutuhkan komitmen dalam melaksanakan GCG tetapi juga diperlukan inovasi untuk efektivitas internalisasi penerapannya. Adalah PT Kereta Api Indonesia (Persero) telah berhasil dalam menata-kelola perusahaannya (*Good Corporate Governance*), hal itu dibuktikan dengan mendapatkan penghargaan Indonesia Enterprise RISK Management Award 2012 sebagai Kategori BUMN Logistik Terbaik bidang Management Risiko Investasi BUMN untuk Jasa Transportasi pada tanggal 26 April 2012. Selain itu, PT KAI mendapatkan penghargaan dalam bidang audit internal sebagai juara 1 Integritas Mendorong Tercapainya Visi dan Misi Perusahaan yang dilaksanakan oleh Corporate Governance Perception Index 2010.<sup>55</sup>

Ada tiga input utama yang menyebabkan keberhasilan inovasi GCG di PT. KAI, yaitu: Penerapan Tata Kelola Teknologi Informasi; Penerapan Manajemen Resiko; Komitmen manajemen dalam penerapan GCG yang berkelanjutan. Dalam penerapan Tata Kelola Teknologi Informasi Dalam penerapan IT Governance pada Teknologi Informasi di PT KAI, telah diterbitkan dokumen manajemen Kebijakan dan Prosedur Teknologi Informasi atau sering disebut juga sebagai IT Policy dan telah disahkan sebagai SK Direksi Nomor.KEP.U/OT.003/II/4/KA-2012 tanggal 8 Februari 2012.

---

<sup>55</sup> *Ibid, hlm. 172*

SK Direksi tersebut merupakan turunan dari SK Direksi tentang Kebijakan Umum Tata Kelola Teknologi Informasi (IT Governance). SK Direksi tersebut berisi aturan-aturan yang lebih detail dalam pengelolaan dan pemanfaatan teknologi informasi di PT. KAI dan anak perusahaan.. Pembuatan SK Direksi tersebut mengacu pada beberapa IT Policy yang sudah diterapkan di organisasi-organisasi lain yang telah disesuaikan dengan kebutuhan internal & sumber daya yang dimiliki PT. KAI.

PT KAI telah berhasil menerapkan IT Governance yang berdasar kepada COBIT 4.1. IT Governance ini dituangkan dalam Kebijakan Umum Tata Kelola Teknologi Informasi (IT Governance) telah disahkan sebagai SK Direksi Nomor.KEP.U/OT.003/IX/4/KA-2011 tanggal 28 September 2011. SK Direksi tersebut merupakan pedoman umum pengelolaan teknologi informasi di PT. KAI.

#### **B. Praktek Penggunaan Tenaga Kerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kereta Api Indonesia Persero.**

Sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, berikut ini penulis uraikan informasi mengenai penggunaan tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

1. Pada tanggal 1 Maret 2017 Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, membuka lowongan pekerjaan dengan status PKWT untuk posisi Petugas Loket untuk wilayah DAOP 1 Jakarta;

2. Pada tanggal 14 April 2017 Di PT. Kereta Api Indonesia Persero, membuka lowongan pekerjaan dengan status PKWT untuk posisi Annoucer dan Costumer service station untuk ditempatkan diwilayah 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 Perjanjian Kerja Waktu 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.



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. Pekerjaan-pekerjaan 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. Pengusaha 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 Perjanjian kerja harian lepas Jenis perjanjian 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

