

## ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM PERJANJIAN

Apri Amalia  
Budiman Ginting, Agusmidah, Yefrizawati

([apri\\_amalia19@yahoo.com](mailto:apri_amalia19@yahoo.com))

### ABSTRACT

*The labor agreement clause in PKWT in the form of a clause against the period of time the work done based on the type and nature of work, as well as a period in extension and renewal. The termination of the working relationship in the clause set in article 61 of ACT No. 13 of 2003 on Labor. Clause to rights and obligations is the trade off between the workers and employers. The main thing in the rights and obligations i.e. workers are entitled to a wage and employers shall be obliged to pay the wages, worker safety and health are entitled to work and employers are obligated to give it as well employers are entitled a good production results from the work of the workers. In the legal position of workers in article 59 paragraph (7) of the ACT.No.13 of 2003 on Labor that PKWT implementation does not comply with legislation then turn into PKWTT and affirmed in Kepmenaker No. 100/MEN/VI/2004 in article 15. As for the protection of workers, namely the protection of the right to healthcare, protection of right to health care, protection of rights of security/safety and the right end of the working relationship in the form of severance money, money reimbursement rights and money Awards working period.*

*Keywords: worker/labour, working time agreements, employment law, the law of treaties.*

### I. PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Penerapan sistem PKWT lebih banyak digunakan oleh perusahaan dinilai sangat efektif dan efisien bagi pengusaha yaitu demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar dimana biaya dikeluarkan pengusaha untuk pekerjaan menjadi lebih kecil karena pengusaha tidak harus memiliki tenaga kerja/pekerja dalam jumlah yang banyak. Apabila diketahui pengusaha memiliki pekerja yang banyak, maka pengusaha harus memberikan berbagai tunjangan untuk kesejahteraan para pekerja seperti tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan pemutusan hubungan kerja (PHK), tunjangan penghargaan kerja dan sebagainya dalam arti kata mempekerjakan tenaga kerja dengan PKWT, maka biaya tersebut dapat ditekan.<sup>1</sup>Akan tetapi, bagi pekerja kontrak sendiri mengenai kebijakan penggunaan dalam PKWT dinilai kurang menguntungkan karena mereka merasa tidak memiliki kepastian dalam hal jangka waktu kerja dalam pengangkatan sebagai karyawan tetap yang mempengaruhi jenjang karir, status atau kedudukan sebagai pekerja, dan pesangon pada saat kontrak akan berakhir.

#### B. Permasalahan

Berdasarkan rumusan permasalahan yang akan menjadi objek permasalahan dalam penelitian ini, maka tujuan yang diharapkan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Bagaimana kedudukan hukum pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial?
3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang jangka waktu perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan?

#### C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diuraikan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis tentang klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu;

<sup>1</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*, (Jakarta: Unipress, 2001), hal.

2. Mengetahui dan menganalisis kedudukan hukum pekerja berdasarkan putusan pengadilan hubungan industrial mengenai pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
3. Mengetahui dan menganalisis perlindungan hukum pekerja PKWT dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum perjanjian.

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk karya ilmiah dan dapat menambah *literature* dan bahan kepustakaan untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya serta secara khusus di bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, mendapat gambaran secara jelas mengenai analisis yuridis perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian. Dengan demikian, diharapkan pekerja/buruh khususnya dalam hal terikat perjanjian kerja waktu tertentu mengetahui dan sekaligus terjamin hak-hak dan kewajibannya serta merasakan kesejahteraan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bermanfaat memberikan masukan kepada pembuat peraturan dalam hal ini pemerintah agar hukum ketenagakerjaan/perburuhan itu seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dengan pengusaha.

## II. KERANGKA TEORI

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dengan istilah bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.<sup>2</sup> Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPperdata terdapat dalam Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu “di bawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang.<sup>3</sup> Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam Pasal 1313 KUHPperdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Maka, pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a KUHPperdata.<sup>4</sup> Walaupun demikian, di dalam pembentukan perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya memiliki pedoman yang sama yaitu Pasal 1320 KUHPperdata yang mengatur syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- a. “Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal”.

Selain itu, dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas Kekuatan Mengikat (*Pacta Sunt Servanda*) sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia-manusia secara timbal balik pada hakekatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara hukum mengikat.

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.<sup>5</sup>Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sunt servanda* yang secara konkrit dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPperdata yang memuat kekuatan imperatif, yaitu:

“Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Teori selanjutnya yang dipakai adalah teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu

<sup>2</sup>Djumadi, *Op.Cit*, hal. 23

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hal 55

<sup>4</sup>Djumadi, *Op.Cit*, hal. 25

<sup>5</sup>M.Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengajaran Hukum Perikatan)*, (Bandung:Mandar Maju, 2012), hal. 91

keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.<sup>6</sup> Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu: aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi, dan aspek perlindungan teknis.<sup>7</sup>

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar pekerja dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia dan dilindungi kedudukan hukumnya bukan hanya sebagai faktor produksi saja (*faktor ekstern*), melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (*faktor intern atau konstitutif*).<sup>8</sup> Perlindungan ekonomis merupakan perlindungan tenaga kerja yang bertujuan pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.<sup>9</sup> Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dipekerjakan.<sup>10</sup> Perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah dan tanpa ada tekanan atau perbedaan dari pekerja kontrak maupun pekerja tetap.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Klausul-Klausul Perjanjian dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

##### 1. Perjanjian Kerja

###### a. Perjanjian Kerja Dari Segi Hukum Perdata

Ketentuan perjanjian pada umumnya di atur oleh Pasal 1313 KUHPperdata. Pengertian dalam suatu perjanjian tersebut dimana antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang.<sup>11</sup> Dalam membuat perjanjian pada umumnya harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata. Pasal 1320 KUHPperdata, menjelaskan bahwa:<sup>12</sup>

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri;
- 2) Kecakapan membuat suatu perjanjian;
- 3) Suatu hal tertentu.
- 4) Suatu Sebab yang halal.

Selanjutnya, dalam pembuatan perjanjian kerja harus berisi kesepakatan kedua belah pihak tentang suatu hal dengan ditegaskan dalam asas perjanjian yang tersirat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPperdata yaitu asas kebebasan berkontrak.<sup>13</sup> Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam berbagai pengertian.<sup>14</sup> Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPperdata yang menyatakan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah.”

###### b. Perjanjian Kerja dari Segi Undang-Undang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat (14) memberikan pengertian perjanjian kerja. Adapun unsur perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni adanya unsur *work* atau pekerjaan, adanya unsur perintah, adanya upah, dan waktu tertentu. Syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berupa syarat formil, sedangkan syarat formil berdasarkan ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

##### 2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

###### a. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang atau diperbarui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka

<sup>6</sup>Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen edisi revisi*, (Jakarta: Grasindo,2006), hal. 21

<sup>7</sup>Zainal Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 85

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, hal. 12

<sup>9</sup> Advendi simangunsong, *Hukum dan Ekonomi*, (Jakarta: Grasindo, 2004), hal. 4

<sup>10</sup> Zainal Asyhadie, *Op.Cit*, hal. 86

<sup>11</sup> *Ibid*, hal.2

<sup>12</sup> Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2004), hal. 7

<sup>13</sup> Agus Yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*, (Jakarta: Kencana Prendada Media Grup: 2010), hal. 108

<sup>14</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, hal. 54

waktu yang sama dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun.<sup>15</sup>

Pembaharuan PKWT adalah hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.<sup>16</sup> Jika dilihat dari KUHPerdara perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atas dasar jangka waktu, apabila telah habis waktunya dapat diperpanjang apabila tidak ada bantahan. Hal ini diatur dalam pasal 1603 f ayat (1)

b. Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan jenis pekerjaan tertentu

PKWT selain merupakan perjanjian yang didasarkan atas jangka waktu juga didasarkan suatu pekerjaan tertentu yang pelaksanaannya selesai dalam jangka waktu tertentu berdasarkan dari jenis pekerjaannya. Adapun jenis pekerjaan dalam waktu tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. **“Pekerjaan yang selesai sekali atau sementara sifatnya;**
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman;
4. **Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan penajakan.**

### 3. Klausul-Klausul Perjanjian Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Klausul Jangka Waktu Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003).<sup>17</sup> PKWT berakhir bila waktunya telah habis. PKWT yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>18</sup> Jangka waktu kerja dalam PKWT paling lama (5) tahun yaitu pekerjaan yang dilakukan pembaharuan. Pembaharuan diatur dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

b. Klausul Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yaitu berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha menimbulkan berakhirnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.<sup>19</sup> Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Berakhirnya hubungan kerja secara teoritis terbagi dalam 4 (empat) macam yaitu Putus demi hukum, berakhirnya hubungan kerja oleh pekerja, berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha, berakhirnya karena putusan pengadilan

### 4. Klausul Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

a. Hak Pekerja

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja.<sup>20</sup> Adapun hak-hak pekerja dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang disimpulkan dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 11, Pasal 12 ayat (3), Pasal 82 ayat (1) dan (2), Pasal 86 ayat (1), Pasal 88 ayat (1), Pasal 99 ayat (1), Pasal 104 ayat (1), Pasal 137 dan Pasal 145.

b. Kewajiban Pekerja

1) Pekerja wajib melakukan pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seseorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha.<sup>21</sup>

2) Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha.

Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan.<sup>22</sup>

3) Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

Jika si pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian yang sifatnya tidak

<sup>15</sup> Djumadi, *Op. Cit*, hal. 68

<sup>16</sup> *Ibid*, hal. 74

<sup>17</sup> Koko Kasidin, *Op.Cit*, hal. 35

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 36

<sup>19</sup> Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009), hal. 83

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 94

<sup>22</sup> A. Ridwan Halim, *Op. Cit*, hal. 57

menguntungkan atau merugikan pengusaha. Maka atas kejadian tersebut resiko yang timbul menjadi tanggung jawab si pekerja.<sup>23</sup>

c. Hak Pengusaha

1. Mendapatkan hasil produksi yang lebih baik  
Perusahaan dapat berkembang dengan baik manakala dapat mempertahankan hasil produksi yang berkualitas minimal sama dengan barang-barang yang telah terjual lebih dulu dengan didukung dengan sarana penunjang produksi seperti mesin-mesin yang terawat dengan baik.<sup>24</sup>
2. Memberikan perintah yang layak  
Perintah yang layak yaitu pengusaha memberikan aturan tata kerja oleh pekerja yang berisi tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha termasuk pemberian sanksi kepada pekerja<sup>25</sup>
3. Hak penolakan atas tuntutan pekerja  
Pada dasarnya suatu tuntutan merupakan keinginan dari seseorang atau kelompok tertentu yang mengharapkan agar ide dan pendapatnya disetujui oleh pihak pengusaha. Namun suatu permintaan belum tentu diterima, mengingat bahwa perlu diadakan pengkajian yang mendalam oleh pihak pengusaha.<sup>26</sup>

d. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.<sup>27</sup>

1. Kewajiban membayar upah
2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Menganalisa PKWT berdasarkan teori hukum perjanjian bahwa PKWT dibuat berdasarkan azas kekuatan mengikat yaitu terikatnya hubungan pekerja dengan pengusaha dengan hak dan kewajiban yang dilaksanakan. Namun dalam syarat perjanjian bertentangan dalam Pasal 1320 ayat (3) dan ayat (4) KUHPerduta. Dimana suatu hal yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut tidak kelihatan sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam pelaksanaannya berupa pembaharuan jangka waktu tidak berjalan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Bahwa dalam pembuatan perjanjian adanya azas kekuatan mengikat, maka ada konsekuensi atau sanksi atau tanggung jawab yang dilakukan oleh pengusaha. Berdasarkan teori perlindungan hukum, bahwa di dalam klausul hak dan kewajiban perjanjian PT terdapat perlindungan atas upah yang pembayarannya sesuai upah minimum, upah pesangon serta mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.

## B. Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang tidak Sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial

### 1. Posisi Kasus

#### a. Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk

Penggugat atas nama Sri Wahyuni mengajukan gugatan kepada PT. Indikom Samudra Persada, di mana penggugat mempunyai hubungan kerja dengan PT.Indikom Samudra Persada dengan masa kerja di atas 9 (sembilan) tahun kerja dengan status karyawan kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bersifat pekerjaan musiman dimana tergantung cuaca dan musim serta tidak dapat dilakukan pembaruan. Selama masa kontrak kurang lebih 10 (sepuluh) tahun penggugat tidak pernah dikatakan habis masa kontrak namun setelah penggugat menikah dan hamil baru dikatakan habis/berakhir masa kontraknya.

Tergugat membantah yaitu gugatan penggugat tertanggal 18 Agustus 2014 dan tidak benar penggugat telah memiliki masa kerja 9 (sembilan) tahun kerja pada perusahaan tergugat. Hubungan tergugat dan penggugat merupakan hubungan kerja berdasarkan kerja kontrak/PKWT yang dituangkan dalam surat PKWT untuk masa kontrak 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang dengan terlebih dahulu membuat surat lamaran baru kepada tergugat. Sehingga penggugat tidak secara terus menerus bekerja berturut-turut pada perusahaan tergugat selama 9 (sembilan) tahun seperti yang didalilkan oleh penggugat. Dalam hal ini penggugat sudah mengetahui dirinya dipekerjakan dengan suatu pekerja kontrak, dimana hal tersebut sudah disampaikan pada sesi wawancara dan kemudian dibuat perjanjian.

#### b. Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby

Penggugat atas nama Arjito, Sri Handayani, Mariyah, Suhartini, Mariyah, dan Sri Wahyuni mengajukan gugatan kepada PT. Niki Mapan sebagai tergugat. Semua penggugat bekerja di PT. Niki Mapan dengan sistem PKWT, yaitu Sri Handayani dengan masa kerja 2 (dua) tahun, Mariyah dengan masa kerja 1

<sup>23</sup>Ibid, Hal. 39

<sup>24</sup>Ibid, hal 67

<sup>25</sup>Ibid,

<sup>26</sup>Ibid, hal 68

<sup>27</sup> Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hal. 43



(satu) tahun, Hartini dengan masa kerja 3 (tiga) tahun, Sri wahyuni dengan masa kerja 3 (tiga) tahun bekerja sebagai operator kecuali Arjito dengan masa kerja 11 (sebelas) tahun. Kelima penggugat tersebut diputus hubungan kerjanya (PHK) oleh tergugat dengan alasan masa kontraknya sudah habis. Bahwa pekerjaan para penggugat adalah bersifat pekerjaan tetap dimana pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus dan tidak terputus-putus dan merupakan bagian dari suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi yang tidak bisa dikontrak. Oleh karena PKWT tidak dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersifat tetap maka tergugat apabila melakukan PHK harus memberikan uang pesangon, uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Putusan Mahkamah Agung No. 935 K/Pdt. SUS/2010

Penggugat atas nama Didin Sapruddin, Mamat Rohimat, Rizki Pratama, dan Tatang mengajukan gugatan kepada PT. Tridyamas Sinar Pusaka. Para penggugat merupakan pekerja kontrak dengan sistem PKWT dengan sifat pekerjaan yaitu Didin bekerja sebagai *Operator Mercerizing* dengan masa kerja lebih kurang 7 tahun, Mamat Rohimat sebagai kepala *shift finishing* dengan masa kerja lebih kurang 6 tahun, Rizki Pratama sebagai Operator Garuk dengan masa kerja lebih kurang 2 (dua) tahun dan Tatang sebagai teknisi mesin dengan masa kerja lebih kurang 6 (enam) tahun. Pekerjaan penggugat merupakan pekerjaan pokok yang bersifat pekerja tetap. Namun, pada tanggal 12 Januari 2009 tergugat secara sepihak telah mengakhiri hubungan kerja (PHK). Hal tersebut disebabkan pada tanggal 27 November 2008 dan 04 Desember 2008 terjadi banjir yang melanda pabrik kantor tergugat yang menyebabkan perusahaan tergugat sementara tidak bisa berproduksi secara optimal. Padahal kontrak kerja seharusnya baru akan berakhir bulan Agustus 2009 atau masih ada sisa jangka waktu selama 8 (delapan) bulan. Sehingga penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya dan mengukum tergugat membayar ganti rugi.

Sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung diputuskan, pihak penggugat dan tergugat melalui kuasanya mengajukan permohonan kasasi. Menimbang, bahwa alasan-alasan permohonan kasasi yang diajukan oleh para pemohon kasasi I yaitu menurut *judex facti* untuk menentukan perubahan suatu hubungan kerja seorang PKWT menjadi PKWTT haruslah didukung oleh bukti-bukti yang akurat berupa surat PKWT. Bahwa *judex facti* telah melampaui batas kewenangan yaitu dengan menerapkan sendiri besarnya gaji/upah para Pemohon Kasasi (Penggugat).

Terhadap keberatan pemohon kasasi II (Tergugat) bahwa telah terjadi kekhilafan yang nyata pada pertimbangan Majelis Hakim pertama sehingga terjadi kesalahan dalam penerapan hukum, kesalahannya yaitu bahwa dalam amar putusannya Majelis Hakim telah mengabulkan sesuatu yang tidak dimintakan oleh pihak termohon (penggugat) yang isinya berupa kepada tergugat membayar upah sisa kontrak kepada para penggugat. Keberatan kedua telah terjadi kesalahan penerapan hukum dalam ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan penjelasan upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Keberatan ketiga, telah terjadi kekhilafan yang nyata pada pertimbangan hukum Majelis Hakim tingkat pertama sehingga terjadi kesalahan pada penerapan hukum atau telah melanggar hukum yang berlaku yaitu Pasal 1338 KUHPerdata.

## 2. Pertimbangan Hakim

a. Pertimbangan Hakim Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk

Dalam pertimbangan hakim, bahwa penggugat telah bekerja pada tergugat di atas 9 (sembilan) tahun dengan sistem PKWT secara terus menerus tanpa ada jeda waktu istirahat. Penggugat diberhentikan secara semena-mena dari pekerjaannya dan diputus kontrak kerja oleh tergugat dengan alasan habis kontrak kerja dan juga dalam keadaan hamil. Hal ini terbukti hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berlangsung secara terus menerus, dimana telah melanggar Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (6) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Oleh karena pemutusan hubungan kerja kepada penggugat dilakukan tergugat bukan atas dasar kesalahan atau pelanggaran hukum yang dilakukan oleh penggugat maka menurut Majelis atas pemutusan hubungan kerja kepada penggugat tersebut tergugat berkewajiban membayar kepada penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (berupa cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur dan penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan) sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Pertimbangan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby

Perbedaan dalil-dalil para pihak mengenai hubungan kerja membuat Hakim berpendapat bahwa perjanjian kerja sudah diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 ayat (1) mengatur dasar atau syarat perjanjian kerja, sedangkan ayat (2) dan ayat (3) mengatur tentang perjanjian kerja yang dapat dikategorikan tidak memenuhi syarat yang jika terbukti, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Majelis Hakim berpendapat bahwa pelaksanaan PKWT syarat-syaratnya telah diatur dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, jo Pasal 3 Kepmenakertrans RI No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam perkara *a qua* para penggugat

mendalikkan bahwa para penggugat adalah dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat tetap dengan sifat pekerjaan pokok dari suatu proses produksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1), ayat (2) dan seterusnya maka demi hukum menjadi PKWTT. Hakim menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan uang penghargaan berdasarkan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagkerjaan.

c. Putusan Mahkamah Agung No. 935 K/Pdt. SUS/2010

Pekerjaan yang dilakukan oleh para penggugat bersifat tetap dan tidak akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diperpanjang. Hakim menerapkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (6) yaitu mengenai pengaturan PKWT dimana dalam perpanjangan kontrak yang lebih dari 3 tahun kerja tanpa adanya jangka waktu sekurang-kurangnya 30 hari kerja mengakibatkan perubahan status hukum dari PKWT menjadi PKWTT. Bahwa kontrak kerja diatur/diseting sedemikian rupa, sehingga akan berakhir menjelang lebaran idul fitri dan setelah libur lebaran 10 hari sampai dengan 1 bulan pada penggugat dipanggil untuk menandatangani perpanjangan kontrak kerja. Bahwa tidak ada satupun alat bukti yang menyatakan bahwa perpanjangan/pembaharuan PKWT yang sudah lebih dari 3 tahun dilakukan setelah masa jeda sekurang-kurangnya 30 hari karena pihak pengusaha tidak pernah memberikan surat kontrak kepada karyawan. Selain itu, dalam pertimbangan Hakim, tergugat wajib untuk membayar upah sisa gaji penggugat.

**3. Analisis Yuridis Pertimbangan Hakim Mengenai Kedudukan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**

a. Analisis Yuridis Pertimbangan Hakim

- 1) Berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, Pertimbangan Majelis Hakim dalam memutuskan putus demi hukum hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat sejak bulan November 2013, Hakim melihat dari Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT. Hakim melihat bahwa putus demi hukum hubungan kerja, karena pelaksanaan PKWT bertentangan dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika peneliti analisa pertimbangan hakim tersebut keliru, bahwa sifat pekerja dari penggugat adalah bersifat musiman. Pekerjaan yang bersifat musiman yaitu pekerjaan yang dilakukan pada saat musim tertentu dan tanpa ada perpanjangan maupun pembaruan. Jika dilihat, bahwa penggugat bekerja di perusahaan dalam mengelola udang beku dimana pekerjaannya berupa musiman yang memenuhi pesanan pada musim tersebut. Selain itu, pertimbangan Hakim dalam putusan ini tidak tertuju pada KEPMENAKERTRANS No.100/MEN/VI/2004 yang mengatur pekerjaan yang bersifat musiman secara tersendiri yaitu dalam Pasal 4, pelaksanaannya tergantung cuaca dan musim dan hanya untuk pekerjaan musim tertentu dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.
- 2) Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, dalam pertimbangan hakim hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu adalah tepat. Sebagaimana, sifat dan jenis pekerjaan penggugat berupa pekerjaan yang bersifat tetap atau suatu pekerjaan pokok dari suatu proses produksi. Dimana pekerjaan yang bersifat tetap tidak boleh dilakukan untuk perjanjian kerja. Perihal hubungan kerja dalam Pasal 52 yaitu syarat perjanjian kerja, dimana tergugat menyatakan adanya perjanjian kerja yang disepakati oleh tergugat. Mengenai hubungan kerja dalam perjanjian kerja Hakim benar menerapkan Pasal 52 bahwa apabila Pasal 52 ayat (3) dan ayat (4) bertentangan maka batal demi hukum. Walaupun adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja oleh pihak penggugat dan tergugat, namun adanya pekerjaan yang dilaksanakan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan bahwa pekerjaan yang diperjanjikan sebenarnya adalah pekerjaan tetap yang tidak boleh dilakukan perjanjian maka perjanjian kerja batal demi hukum. Oleh karena itu, hakim memutuskan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) pada undang-undang yang ditegaskan yang pada pokoknya bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan ayat (1) dan ayat (2) maka demi hukum menjadi PKWTT.
- 3) Analisa Putusan MA No. 935 K/PDT.SUS/2010 dimana penggugat dan tergugat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No. 48/G/2010/PHI.BDG tanggal 31 Mei 2010. Dalam putusan Pengadilan Negeri Bandung, hakim merujuk kepada Pasal 59 ayat (6) mengenai jeda waktu pembaruan perjanjian. Jika dilihat hakim tidak teliti dalam memberikan pertimbangan, bahwa hakim tidak menyebutkan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh penggugat adalah bersifat tetap. Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan penggugat adalah pekerjaan yang tidak bersifat sementara yang dilakukan secara terus menerus tanpa ada perpanjangan maupun pembaharuan. Hal ini telah melanggar Pasal 59 ayat (2) dimana PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat

tetap. Mengenai hakim keliru dan terjadi kesalahan dalam penerapan hukum atau terjadi pelanggaran terhadap Pasal 93 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah tidak tepat. Hakim benar dalam menerapkan Pasal 93 dimana jika mengakhiri hubungan kerja maka berhak membayar sisa gaji. Walaupun dalam perjanjian kerja menggunakan Pasal 1338 mengenai asas kebebasan berkontrak bahwa dalam membuat perjanjian bebas dalam menentukan isi perjanjian. Namun, isi perjanjian dibuat dengan syarat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini Hakim melihat dalam Pasal 1320 Pasal 1320 ayat 4 jo Pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai syarat sah perjanjian dalam suatu sebab yang halal di mana pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika dilanggar syarat objektif maka perjanjian batal demi hukum. Oleh karena itu, pengusaha wajib dalam membayar sisa upah penggugat. Berdasarkan analisa pertimbangan hakim di atas perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 ayat (7) demi hukum berubah menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perubahan PKWT menjadi PKWTT

#### **4. Kedudukan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Sesuai Dengan Peraturan Perundang-undangan Berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial**

Kedudukan hukum pekerja PKWT yang pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan yaitu Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, demi hukum beralih menjadi PKWTT. Selain Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 15 ayat 2 dan ayat 4. Berdasarkan penjelasan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 ayat (2) maka kedudukan hukum pekerja yang terikat PKWT bertentangan demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Apabila pekerja tersebut terjadi PHK maka berhak mendapat uang pesangon, uang penggantian hak, uang masa penghargaan kerja sesuai dengan masa kerja. Hal tersebut sudah diatur di dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”

Berdasarkan penjelasan mengenai analisa pertimbangan hakim di atas mengenai PKWT berubah menjadi PKWTT yang merupakan perubahan dalam kedudukan hukum pekerja. Bahwa peneliti menganalisa berdasarkan teori perlindungan hukum dan hukum perjanjian. Hakim memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja yaitu berupa perlindungan peralihan status PKWT menjadi PKWTT walaupun sudah diatur dalam Undang-undang mengenai peralihan demi hukum, namun status peralihan merupakan hak pekerja yang merupakan kesejahteraan pekerja dan keluarga. Sehingga terjadinya PHK pekerja berhak mendapatkan hak atas pasca berakhirnya hubungan kerja.

Adapun mengenai perjanjian kerja dilihat dari teori hukum perjanjian, bahwa perjanjian yang dilaksanakan oleh pihak tergugat dan penggugat memenuhi syarat azas kekuatan mengikat (*pacta sunt servanda*) serta syarat sahnya perjanjian. Bahwa azas kekuatan mengikat merupakan aturan yang mengikat setelah adanya kesepakatan dan terpenuhinya syarat sahnya perjanjian kerja. Namun, dalam pelaksanaan PKWT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Penyimpangan tersebut terhadap pelaksanaan perjanjian kerja berupa jenis dan sifat kerja serta tidak dilakukannya perpanjangan dan pembaharuan kerja. Walaupun dalam PKWT terjadi sudah kesepakatan dalam perjanjian secara tertulis dan mengikat, apabila perjanjian kerja dalam pelaksanaan dilanggar atau tidak sesuai peraturan perundang-undangan maka perjanjian batal demi hukum.

#### **C. Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Tidak Sesuai Peraturan Perundang-Undang**

Perlindungan hukum merupakan hak pekerja yang harus diberikan kepada pekerja. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Perlindungan hak-hak pekerja/buruh menurut *International Labour Organization* (ILO) adalah sesuai dengan konferensi perburuhan tahun 1988 yang mengadopsi deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.<sup>28</sup> Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 dan Pasal 6

##### **1. Hak Atas Upah**

<sup>28</sup> Masitah Pohan, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, (Medan: Pustaka Bangsa, 2008), hal. 93



Perlindungan dalam pembayaran upah, Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum dimana upah minimum merupakan elemen penting dalam kebijakan sosial Indonesia. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>29</sup> Penetapan upah minimum seyogianya ditujukan pada upaya pemenuhan kebutuhan hidup yang layak. Dalam hal komponen, upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.<sup>30</sup> Mengenai pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan di mana upah ditetapkan berdasarkan aatuan waktu dan satuan hasil

## 2. Hak Jaminan Sosial Pekerja

Setiap pekerja akan menghadapi resiko dalam bekerja maka pekerja perlu suatu instrument atau alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko yang disebut jaminan sosial. Menurut *intentional organization* atau disebut ILO, jaminan sosial pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk pada warganya melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat bekurangnya penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.<sup>31</sup>

Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tetap saja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja, termasuk pekerja yang terikat PKWT (pekerja kontrak).<sup>32</sup> Adapun Hak-hak pekerja dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) UU No. 40 Tahun 2004 yaitu sebagai berikut; (Pasal 16); (Pasal 31 ayat 1); (Pasal 41 ayat 2);

## 3. Hak Atas Keamanan Pekerja

Keamanan di tempat kerja yang dimaksud yaitu melindungi para pekerja ketika sedang bekerja dan melindungi asset atau fasilitas yang dimiliki perusahaan. Agar dalam bekerja tidak timbul kecelakaan perusahaan harus membuat aturan yang harus dipatuhi oleh para pekerja. Peraturan yang memuat aturan-aturan yang bertujuan untuk menjaga keamanan tenaga kerja/buruh dari bahaya kecelakaan disebut Peraturan Keamanan Kerja Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.<sup>33</sup> Undang-Undang Keselamatan Kerja bertujuan untuk mencegah, mengurangi dan menjamin tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja untuk mendapatkan perlindungan, sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien, dan proses produksi berjalan lancar.<sup>34</sup> Adapun ruang lingkup keselamatan kerja dibatasi oleh adanya 3 unsur yang harus dipenuhi secara kumulatif terhadap tempat kerja. Tiga unsur yang harus dipenuhi adalah:<sup>35</sup>

1. Tempat kerja di mana dilakukan pekerjaan bagi suatu usaha;
2. Adanya tenaga kerja, dan
3. Ada bahaya di tempat kerja.

Pedoman dari ILO (*International Labour Organization*) menerangkan bahawa keselamatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain<sup>36</sup>:

- 1) Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja;
- 2) Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya;
- 3) Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja;
- 4) Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

## 4. Hak Pekerja Pasca Berakhirnya Hubungan Kerja

### 1. Upah Pembayaran Pesangon

Upah pesangon merupakan penghasilan yang diterima pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi pemutusan hubungan kerja termasuk uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak (antara lain cuti tahunan yang belum diambil).<sup>37</sup> Mengenai upah pesangon, upah pesangon diberikan kepada pekerja yang karena sebab tertentu mengalami pemutusan hubungan kerja. Pesangon

<sup>29</sup> Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), hal. 21

<sup>30</sup> Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan

<sup>31</sup> Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hal. 180-181

<sup>32</sup> Undang-Undang No. 40 tahun 2004 tentang Jamsostek yang menyatakan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

<sup>33</sup> M. Syaufii Syamsudin, *Op. Cit*, hal. 139

<sup>34</sup> *Ibid*,

<sup>35</sup> Moekijat, *Op. Cit*, hal. 31

<sup>36</sup> Marsitah Pohan, *Op. Cit*, Hal. 98

<sup>37</sup> *Ibid*, hal. 99

diberikan biasanya kepada pekerja yang berstatus pekerja tetap atau terikat PKWTT. Ketentuan tentang besarnya pesangon yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang pesangon masa kerja sebagai berikut:

2. Uang Penghargaan Masa Kerja

Ketentuan tentang besarnya uang penghargaan masa kerja yang harus dibayar atau diberikan pengusaha kepada pekerja sudah diatur dalam ketentuan-ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagai berikut:

3. Uang Penggantian Hak

Berdasarkan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 156 ayat (4) menyatakan bahwa:

- “Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
  - Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
  - Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
  - Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

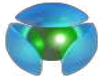
#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

- Kontrak PKWT memuat beberapa klausul yang umum dicantumkan, antara lain klausul jangka waktu, klausul berakhirnya perjanjian kerja, dan klausul hak dan kewajiban para pihak. Klausul jangka waktu diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu kerja dan sifat dan jenis pekerjaan. Klausul berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerdata dalam Pasal 1603, Pasal 1603j, Pasal 1603k, dan Pasal 1603v. Klausul hak dan kewajiban para pihak yang terdiri dalam klausul hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha. Hak pekerja yaitu berhak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi, berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan berhak memperoleh perlindungan yaitu keselamatan kerja, moral dan kesusilaan. Sedangkan kewajiban pekerja yaitu memberikan hasil produksi yang baik, mengikuti perintah dan tata tertib pengusaha/perusahaan. Hak pengusaha yaitu hak pengusaha dalam mendapatkan hasil produksi yang baik, dan memberikan perintah yang layak, sedangkan kewajiban pengusaha berupa pembayaran upah dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan.
- Kedudukan pekerja dalam pertimbangan hakim dengan putusan pengadilan Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, putusan pengadilan Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby dan putusan Mahkamah Agung No. 935 K/Pdt.SUS/2010, bahwa pekerja yang terikat PKWT dilakukan secara terus menerus menjadi pekerja PKWTT. Hal tersebut diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana pekerja berhak memperoleh jaminan sosial dan upah pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.
- Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

##### B. Saran

- Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWT terutama Pasal ayat 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menimbulkan perbedaan tafsir. PKWT yang dibuat dalam penetapan jangka waktu, perpanjangan dan pembaruan lebih ditekankan atau lebih jelas sehingga tidak kabur. Dimana pengusaha tidak salah menafsirkan mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT.
- Pemerintah perlu mengawasi dan mengontrol pelaksanaan PKWT dalam jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan. Apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan, pemerintah dapat memberikan sanksi tegas yang berlaku kepada pengusaha. Penyimpangan tersebut memberikan kerugian bagi pekerja dalam kedudukan pekerja. Kedudukan pekerja merupakan hak pekerja dalam kesejahteraan.
- Pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja bekerja sama dalam melakukan sosialisasi serta evaluasi secara aktif dan terus menerus ke perusahaan sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi



dalam PKWT dapat bekurang. Hal ini memberikan perlindungan terhadap pekerja sehingga hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Agusmidah, dkk., 2012, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan.
- Asyhadie, Zainal. 2008. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hernoko, Agus Yudha. 2010. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prendada Media Grup.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Pohan, Masitah, 2008, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Shidarta. 2006. *Hukum Perlindungan Konsumen edisi revisi*. Jakarta: Grasindo.
- Simangunsong, Advendi. 2004. *Hukum dan Ekonomi*. Jakarta: Grasindo.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Imam. 2001. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Unipress.
- Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian: Teori Dan Analisa Kasus*, Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Syaifuddin, Muhammad. 2012. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengajaran Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju.

##### Putusan

- Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/pdt.Sus-PHI/2014/PN. Tjk
- Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby
- Putusan Mahkamah Agung No. 935 K/PDT. SUS/2010

##### Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)
- Undang – Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

##### Internet

- Alvi Syahrin, “Ilmu Hukum: Ilmu yang Bersifat Preskriptif dan Terapan”, <http://kampungilmuku.blogspot.co.id/2014/06/ilmu-hukum-ilmu-yang-bersifat.html>, pada tanggal 19 Maret 2016