

BEBERAPA MASALAH PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN SOLUSINYA

SUNARNO, S.H., M.Hum.
Dosen Fakultas Hukum UNISRI

Abstract: There are two work agreement stated in UU No 13 2003 about labour. They are given-time work agreement and not-given time work agreement. Business people prefer to take the first for practical reason when they intend to break their work agreement. That is why government establish rules to protect the labours. However, there are still some disobedience. Therefore, government still need to find the solution.

Keywords: some problems in given-time work agreement

PENDAHULUAN

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat.

Pengakhiran hubungan kerja berarti bagi pekerja/buruh permulaan dari segala penderitaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuannya menyekolahkan anak-anaknya, dan sebagainya.

Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa 'Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja'. Pasal tersebut menunjukkan, bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, dan setelah mendapatkan pekerjaan harus berhak pula untuk terus bekerja. Artinya, tidak diputuskan hubungan kerjanya pada waktu mendatang setelah ia mendapatkan pekerjaan

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan yang prinsipnya mengatur pembangunan ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga-kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Dalam undang-undang ini diatur tentang cara

membuat perjanjian-kerja, baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pembaca perlu mengetahui terlebih dulu bahwa ketentuan perjanjian-kerja yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 merupakan bagian dari hukum ketenagakerjaan, bukan hukum perjanjian. Artinya, ketentuan dalam perjanjian-kerja bukan hukum pelengkap, tetapi ketentuan-ketentuan perjanjian-kerja bersifat memaksa. Para pihak yang terikat dalam perjanjian-kerja tidak dapat membuat perjanjian-kerja menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja/buruh yang perjanjian-kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian-kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja/buruh dikurangi oleh pengusaha. Jika ini terjadi di beberapa perusahaan, niscaya akan menambah pekerjaan rumah bagi dinas tenaga kerja. Oleh karena itu, masalah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah yang menimpa pekerja/buruh dalam menghadapi saat berakhirnya perjanjian-kerja, khususnya pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT.

JENIS PEKERJAAN YANG DIATUR DALAM UU NOMOR 13 TAHUN 2003

Sebelum diuraikan tentang beberapa masalah yang dirasakan oleh pekerja/buruh ketika mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontraknya habis dan solusinya, akan diuraikan terlebih dulu jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu diuraikan karena cara menyelesaikan masalah yang mengarah ke pemutusan hubungan kerja, masing-masing jenis pekerjaan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah tidak sama.

Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam tulisan ini hanya diuraikan PKWT karena disesuaikan dengan judul tulisan.

PKWT diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU N0. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Jadi, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa

Indonesia, dan ditulis dengan menggunakan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Dan jika perjanjian kerja ini dibuat secara tidak tertulis atau tertulis tetapi menggunakan huruf Arab, maka perjanjian dinyatakan batal demi hukum dan akibatnya perjanjian kerja berubah menjadi PKWTT. Perjanjian kerja ini juga tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

PKWTT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pengertian pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Sedangkan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek PKWT.

Bila PKWT dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat tersebut di atas, maka PKWT berubah menjadi PKWTT dan dengan demikian para pekerjanya bukan lagi sebagai karyawan kontrak tetapi diangkat menjadi karyawan tetap sejak dimulainya perjanjian-kerja tersebut (Libertus Jehani, 2006:5).

MASALAH YANG TIMBUL DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

1. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT.

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). PKWT berakhir bila waktunya telah habis. Perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT lebih menguntungkan daripada terikat dalam PKWT ditinjau dari berakhirnya perjanjian-kerja. PKWT paling lama hanya berlangsung tiga sampai empat tahun, sedangkan dalam PKWTT dapat lebih lama lagi. Menurut Pasal 61 ayat (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila: (a) pekerja meninggal dunia, (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perpanjangan ini diperjanjikan oleh kedua belah pihak, perpanjangan tidak akan menimbulkan masalah. Lain halnya jika perpanjangan dilakukan secara diam-diam. Dalam hal yang demikian ini, hubungan-kerja dipandang diadakan lagi untuk waktu paling lama satu tahun dengan syarat yang sama. Menurut Pasal 59 ayat (5) UU No. 13 tahun 2003 dinyatakan bahwa "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan". Kami mengartikan bahwa roh dari Pasal 59 ayat (5) tersebut dapat dimaknai bahwa perjanjian-kerja yang lama berlaku terus, jika perpanjangan dilakukan menurut aturan. Konsekwensi yang terpenting adalah bahwa

janji-janji yang disyaratkan harus tertulis tidak perlu ditetapkan kembali, tetapi dengan syarat harus secara tertulis memberitahu kehendak untuk memperpanjang hubungan-kerja kepada pekerja/buruh dengan jangka waktu paling lama tujuh hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Jika syarat ini tidak terpenuhi, utamanya memberi tahu secara tertulis, maka PKWT beralih menjadi PKWTT. Alasannya, pemberitahuan secara tertulis itu dapat diartikan sebagai membuat perjanjian kerja secara tertulis. Menurut pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian-kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari satu tahun, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk jangka waktu satu tahun, tetapi dengan syarat-syarat yang sama. Alasannya, perpanjangan untuk jangka waktu PKWT paling lama satu tahun.

UU No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur masalah pemberitahuan perpanjangan perjanjian kerja, tetapi tidak mengatur masalah pemberitahuan pemutusan hubungan kerja demi hukum. Mengenai putusnya hubungan kerja demi hukum dalam hal waktunya telah habis, kami condong untuk mensyaratkan bahwa dengan lewatnya waktu yang ditentukan itu, juga habislah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dan pengusaha tidak dapat menempatkannya di bagian lain di perusahaannya. Jika pekerjaan yang bersangkutan masih ada dan harus diteruskan, seharusnya pekerja/buruh terus dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kecuali jika pekerjaan yang ditangani sudah tidak ada dan pengusaha tidak dapat lagi menempatkan di bagian lain, artinya sudah tidak ada pekerjaan lagi bagi pekerja/buruh, maka hubungan-kerja putus. Dalam hal yang demikian ini, perlu adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja/buruh bahwa akan diadakan pemutusan hubungan-kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja/buruh ada persiapan mental dalam menghadapi kenyataan bahwa ia besok tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pemberitahuan ini hendaknya dilakukan juga kepada instansi penempatan pekerja/buruh, agar instansi tempat asal pekerja/buruh pada waktunya dapat membantu pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberitahuan ini tidak merupakan syarat bagi putus atau tidaknya hubungan-kerja tersebut, tetapi semata-mata untuk membantu pekerja/buruh, jika perlu dengan ancaman pidana denda.

Bagaimana jika ada suatu perusahaan yang ingin memperpanjang kontrak terhadap pekerja/buruhnya, sedangkan pekerja/buruhnya tidak mau sementara pekerjaan belum selesai.

Persoalan ini dapat dijawab dengan menanyakan terlebih dulu tentang status pekerja/buruh. Jika status pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian-kerja dalam PKWT di perusahaan termasuk (a) PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, atau (b) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, atau (c) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (Kepmentrans Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004).. Jika PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka perjanjian-kerja tidak boleh dihentikan oleh siapa pun sebelum pekerjaan yang disepakati selesai. Namun, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum. Dan jika pekerjaan belum dapat diselesaikan karena kondisi tertentu, sedangkan waktu yang diperjanjikan telah habis maka dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT dapat diperpanjang oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika menolak memperpanjang perjanjian-kerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai memberi ganti rugi. Selanjutnya, jika perjanjian-kerja ditentukan berdasarkan musim, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jadi, PKWT jenis ini sangat ditentukan oleh musim. Demikian juga PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan; juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pengusaha yang nakal sering ingin mengikat pekerjaanya hanya dengan PKWT saja. Oleh karena perpanjangan yang kedua kali tidak diizinkan oleh UU No. 13 Tahun 2003, maka PKWT yang telah melebihi tiga tahun ingin diperpanjang dengan cara tidak menyebut perpanjangan PKWT tetapi pembaharuan PKWT.

UU No. 13 Tahun 2003 mengantisipasi permainan hukum dari pengusaha yang nakal tersebut dengan menetapkan bahwa suatu pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya PKWT yang lama.

Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan-kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan di atas yang dituangkan dalam perjanjian (Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2004:202).

Ada pendapat lain mengenai pembaharuan yaitu pendapatnya Van der Griten seperti yang dikutip oleh Iman Soepomo. Van der Griten berpendapat bahwa tidak satu pihak pun berwenang secara sepihak mengadakan perubahan dalam perjanjian kerja. Satu-satunya sanksi terhadap tindakan sepihak ini adalah wewenang pihak lainnya untuk memutuskan hubungan-kerjanya dengan pernyataan pengakhiran. Menurut Iman Soepomo, pendapat tersebut bertentangan

dengan azas hendak melindungi buruh. Buruh yang dirugikan oleh perubahan sepihak itu harus dapat menuntut di muka pengadilan agar perubahan tersebut dibatalkan. Yuridis tiap perjanjian yang diubah tanpa kesepakatan kedua belah pihak, pihak lainnya dapat menuntut supaya ditiadakan yang salah itu, dijadikan tidak salah lagi, yaitu dibetulkan. Pembetulan itu dapat berupa pembatalan dari tindakan yang salah atau berupa pembayaran ganti rugi. Lebih-lebih dalam hukum perburuhan, di mana terdapat azas hendak melindungi buruh. Memberi alternative supaya buruh memutuskan hubungan-kerja dan membiarkan tindakan yang salah itu berlangsung terus atau tetap bekerja dan tunduk pada tindakan yang salah itu, berarti mensahkan tindakan yang tidak boleh dilakukan (Iman Soepomo, 1968:82).

Kami berpendapat bahwa pengaturan tentang akibat perpanjangan dan pembaharuan PKWT yang tidak memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 lebih menguntungkan pekerja/buruh daripada pendapat Van der Griten dan Iman Soepomo. Sebab, pekerja/buruh yang berurusan untuk menuntut haknya di pengadilan rupa-rupanya seperti menegakkan benang basah alias mustahil mendapat perhatian. Lain halnya jika sebagai akibat persyaratan yang tidak terpenuhi dalam perpanjangan perjanjian-kerja atau pembaharuan perjanjian-kerja, demi hukum PKWT menjadi PKWTT. Bagi pekerja/buruh yang penting bukan mendapat ganti rugi yang hanya dapat dinikmati sesaat, tetapi keberlangsungan pekerjaan. Keberlangsungan pekerjaan merupakan sinyal bahwa pekerja/buruh dapat menghidupi dirinya dan keluarganya dalam waktu yang masih lama.

Bagaimana jika perjanjian-kerja diadakan perpanjangan bersamaan pembaharuan dan diadakan berulang kali. Dalam contoh kasus, misalnya B adalah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT selama dua tahun. Lalu PKWT B diperpanjang selama satu tahun. Setelah perpanjangan PKWT selesai, B diberhentikan. Kemudian B dipekerjakan kembali dengan memakai istilah diperbaharui dengan sistem PKWT selama satu tahun, lalu diperpanjang lagi selama satu tahun. Hal tersebut terjadi berulang kali, sehingga B tidak pernah menjadi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT.

Jika terjadi perpanjangan bersamaan pembaharuan dan terjadi berulang kali, maka jawabnya ada dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal ini sudah jelas mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang **atau** diperbaharui. Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kata **atau** bukan kata **dan**. Dengan demikian bagi PKWT yang masa kontraknya habis, perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau

memperbaharui perjanjian-kerja tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (3) tersebut tidak dapat menerapkan *perpanjangan* sekaligus *pembaharuan* perjanjian-kerja. Pelanggaran ketentuan ini berakibat PKWT berubah menjadi PKWTT.

2. Akibat Peralihan Perusahaan

Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Demikian juga, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003).

Kami berpendapat bahwa isi pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 merupakan pengembangan dari pasal 1575 KUH Perdata dan pasal 1576 KUH Perdata. Kalau kita membaca pasal 1575 KUH Perdata yang menyatakan bahwa persetujuan sewa tidak sekali-kali hapus dengan meninggalnya pihak yang menyewakan maupun dengan meninggalnya pihak yang menyewa. Hal ini dapat diartikan bahwa perjanjian sewa-menyewa pindah ke tangan ahli waris. Sejalan dengan ketentuan tersebut, pasal 61 ayat (2) s.d. ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengalihan perusahaan yang disebabkan pengusaha meninggal, atau pun perusahaan dijual, diwaris atau hibah; tidak akan memengaruhi hubungan kerja. Demikian juga jika kita membaca pasal 1576 KUH Perdata yang menyatakan bahwa dengan dijualnya barang yang disewa, suatu persewaan yang dibuat sebelumnya, tidaklah diputuskan kecuali apabila ini telah diperjanjikan pada waktu menyewakan barang. Dengan menggunakan interpretasi ekstensif kata *dijual* dapat diartikan sebagai *dipindahtangankan*, dengan demikian dapat diartikan secara luas yaitu dihibahkan, diwariskan, ditukarkan. Selanjutnya, baik pasal 1575 KUH Perdata maupun Pasal 1576 KUH Perdata mengatur masalah persewaan yang dapat ditafsirkan secara luas sebagai perjanjian-kerja.

3. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

Selanjutnya, apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003).

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Mereka tidak menyadari bahwa PKWTT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan. Seandainya pekerja/buruh baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan-kerja dengan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji per bulan. Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan-kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja/buruh, maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.

4. Tunjangan Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTkemungkinan dapat tunjangan atau tidak, dapat dibaca dalam perjanjian-kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut Pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

Namun, bukan berarti perjanjian-kerja dapat mengatur apa saja semauanya perusahaan. Pasal 54 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan tidak boleh bertentangan pada Pasal 54 ayat (2) adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian-kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana kedudukan peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian-kerja, tidak dijelaskan dalam Penjelasan. Sementara itu, sampai sekarang ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan masih berlaku yang dibuat sebelum keluarnya UU No. 13 Tahun 2003, di antaranya PP No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Kalau kita membaca Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, dapatlah disimpulkan bahwa Penjelasan tersebut tidak ada penegasan mengenai hierarki norma mana yang didahulukan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Namun, kalau kita mengingat bahwa kedudukan Hukum Ketenagakerjaan termasuk Hukum Administrasi Negara, maka dapatlah kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan kedudukannya lebih tinggi daripada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut Pasal 109 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa 'Peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Sementara itu, menurut Pasal 116 UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Menurut hemat saya perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada peraturan perusahaan, karena perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan kepentingan dari setiap pekerja/buruh.

Jadi, untuk mengetahui apakah pekerja/buruh sebagai pekerja/buruh yang dapat memperoleh tunjangan, dapat dirunut pada perjanjian-kerja. Jika dalam perjanjian-kerja tidak ada aturan mengenai hal tersebut, langkah selanjutnya adalah mengecek pada perjanjian kerja

bersama, baru kalau tidak berhasil dapatlah mengecek di peraturan perusahaan., terakhir pada peraturan perundang-undangan.

UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara khusus tentang tunjangan bagi perkerj/buruh yang terikat dalam PKWT, sementara itu Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003 hanya menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengertian pekerja/buruh dalam pasal tersebut, menurut Pasal 1 butir 2 UU No. 13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi tidak menegaskan siapakah yang dimaksud pekerja/buruh, apakah yang dimaksud adalah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT ataukah pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT, atau keduanya.

Kalau kita membaca, baik PP No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya. Persoalannya sampai kapan upah tersebut diterimakan kepada pekerja/buruh. Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa hak menerima upah timbul pada saat aadanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Berdasar pasal ini dapat ditafsirkan bahwa selama pekerja/buruh memiliki hubungan-kerja dengan perusahaan yang secara legal biasanya dicatatkan dalam perjanjian-kerja, maka pekerja/buruh berhak menerima upah tanpa memandang sifat perjajanjian apakah PKWT atau PKWTT.

5. Hak Libur Resmi dengan Upah

Pasal 85 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan Pasal 93 ayat (1) yo ayat (2f) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan pengecualian jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. Selanjutnya, pengaturan pelaksanaan ketentuan yang tercantum dalam kedua pasal tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan kedua pasal tersebut, maka pekerja/buruh harus memperoleh istirahat pada hari libur yang harus mendapat upah.

Namun perlu diingat. menurut Pasal 85 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dalam Penjelasan

dinyatakan bahwa ketentuan ini dimaksudkan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum. Di samping untuk pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan ini dihentikan. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah lembur.

6. Surat Keterangan tentang Diri Pekerja/Buruh

Dewasa ini surat keterangan yang menyatakan tentang diri pribadi pekerja/buruh pada waktu bekerja di suatu perusahaan sangat penting, karena surat keterangan tersebut dapat dijadikan referensi bagi pengusaha untuk membantu kelancaran dalam penerimaan tenaga baru. UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut, oleh karena itu kita dapat mencari dasar hukum mengenai surat keterangan dalam KUH Perdata. Pasal 1602z KUHPerdata menyatakan bahwa majikan wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan buruh, memberikan kepadanya surat keterangan. Surat keterangan ini harus memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja, yaitu tanggal mulai berlakunya dan tanggal berakhirnya. Surat keterangan ini harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan. Atas permintaan khusus dari pekerja/buruh, dalam surat keterangan dimuat cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajibannya dan alasan-alasan hubungan-kerja diakhiri.

Menurut Iman Soepomo pekerja dapat meminta supaya salah satu alasan saja yang dimuat dalam surat keterangan (Iman Soepomo, 1968: 148). Atas permintaan itu, pengusaha harus menyebutkan alasan-alasan yang menjadi dasar untuk mengakhiri hubungan-kerja. Jika pengusaha telah mengakhiri hubungan-kerja dengan tidak memberikan suatu alasan, pada saat ini sikap tersebut tidak dapat diterima, karena tiap-tiap pemutusan hubungan-kerja harus didasarkan pada suatu alasan. Pasal 5 UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta menyatakan bahwa permohonan izin pemutusan hubungan-kerja beserta alasan-alasan yang menjadi dasarnya harus diajukan secara tertulis kepada Panitia Daerah. Sebenarnya UU No. 12 Tahun 1964 ini sudah dicabut dengan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, tetapi dalam Pasal 125 ayat (2) dinyatakan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksana antara lain UU No. 12 Tahun 1964 dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Cara bagaimana pekerja/buruh telah menunaikan kewajiban-kewajibannya cukup dinyatakan dengan perumusan umum yang berbunyi “telah melakukan pekerjaannya dengan baik”. Dalam hal penilaian pengusaha kurang baik terhadap pekerja/buruh, pengusaha dapat menuliskan penilaiannya tanpa menyebutkan fakta yang sebenarnya. Namun, jika pekerja/buruh mengakhiri hubungan-kerja dengan cara melawan hukum, pengusaha berhak untuk menyebutkan fakta yang sebenarnya dalam surat keterangan.

Masih menurut Pasal 1602z KUHPerdara, bahwa seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan yang tidak benar, bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pekerja/buruh. Pengusaha bertanggung jawab pula, jika ia memberikan suatu tanda pada surat keterangan yang dimaksudkan untuk memberitakan suatu keterangan tentang pekerja/buruh yang tidak tercakup dalam kata-kata dalam surat keterangan. Demikian juga bila ia memberikan keterangan kepada orang ketiga yang bertentangan dengan surat keterangan. Keterangan kepada pihak ketiga yang tidak bertentangan dengan surat keterangan, tetapi merugikan pekerja/buruh, asal diberikan dengan sengaja untuk merugikan pekerja/buruh, masih tindakan yang berlawanan dengan hukum biasa.

Seorang pekerja/buruh yang tidak menerima surat keterangan atau menerima surat keterangan yang tidak benar atau tidak lengkap, menurut Iman Soepomo, berhak menuntut di muka pengadilan untuk diberikan surat keterangan atau suatu perbaikan atau tambahan dalam surat keterangan, jika perlu dengan suatu uang paksaan untuk tiap hari pengusaha tidak memenuhi kewajibannya (I. Soepomo, 1968:148).

KESIMPULAN

1. Perpanjangan atau pun pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang dicantumkan dalam PKWT.
2. Peralihan perusahaan tidak mempengaruhi isi PKWT,.
3. Pengakhiran PKWT secara sepihak berakibat pihak yang mengakhiri perjanjian-kerja dikenai sanksi memberi ganti rugi.
4. Pekerja/buruh dalam PKWT harus mendapat tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT juga mendapat hak libur resmi.
6. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di kemudian hari harus mencantumkan pasal tentang kewajiban pengusaha memberi surat keterangan kepada pekerja/buruh yang sudah berakhir masa kontraknya.

DAFTAR PUSTAKA

Hardijan Rusli. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan 2003*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Iman Soepomo. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Djakarta:

Direktorat Peralatan MABAK

Libertus Jehani. 2006. *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*. Tangerang; Visi Media

Mohd. Syaufii Syamduddin. 2004. *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada

Soebekti. 1980. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita

Indonesia. UU Nomor 13 tentang *Ketenagakerjaan*

Indonesia. Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*