

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INDOPICRI

Rahadiyan Purba¹, M. Zamroni², Fajar Rachmad Dwi Miarsa³

^{1,2,3}Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail: rahadiyan9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mendapatkan tujuan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja di dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT Indopicri telah sesuai atau belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Menggunakan pendekatan melalui perundang-undangan secara normatif, perspektif dan menggunakan data sekunder yang dihimpun dari sumber hukum primer, sumber hukum sekunder dan sumber hukum tersier. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik studi kepustakaan dengan mempelajari data sekunder. Metode yang digunakan adalah metode silogisme interpretasi dan berpikir deduktif. Pembahasan hasil penelitian ini didapati kesimpulan, yaitu: Jenis pekerjaan yang menjadi objek dalam PKWT di PT Indopicri sebagian kecil sudah sesuai dan sebagian besar perlu waktu untuk disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya, jangka waktu PKWT dan perlindungan tenaga kerja di PT Indopicri sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang terkait adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Kata kunci: perlindungan pekerja, perjanjian kerja

PENDAHULUAN

Dalam mencapai suatu keamanan, kedamaian, dan berkeadilan bagi setiap orang, maka hukum memiliki peranan pemberi perlindungan, pemberi keamanan, pemberi ketentraman dan pemberi ketertiban dalam pergaulan hidup manusia¹. Apabila di dalam pergaulan hidup manusia terjadi keadaan dimana terdapat pihak-pihak yang saling berjanji untuk menjalankan sesuatu hal, maka disitulah timbul hubungan perjanjian. Hal tersebut juga terjadi dalam ketenagakerjaan yang keterikatan akan pekerjaannya sampai berakhir. Jadi, dapat dipahami bahwasannya bentuk perjanjian merupakan kerangka tindakan yang utuh dan mengandung kesanggupan secara lisan dan tertulis. Dan dalam perikatan didapati hubungan hukum yang timbul karena hubungan antara dua orang atau lebih dari adanya perjanjian secara tertulis tersebut.

Penerbitan perikatan di samping sumber-sumber lainnya yaitu diantara dua orang atau lebih dapat dimaknai dari suatu perjanjian. Perjanjian dimaksudkan juga sebagai persetujuan yang sepakat dari pihak-pihak untuk melakukan sesuatu. Perikatan dimaknai hubungan pihak-pihak yang terdiri dari 2 (dua) orang atau lebih yang dari pihak-pihak tersebut muncul

kewajiban untuk memenuhi tuntutan, dan begitupun sebaliknya². Dalam pelaksanaan ketentuan pada perjanjian oleh pihak-pihak yang terikat sebagai mana mestinya sudah merupakan pengertian dari perwujudan dari perjanjian itu sendiri. Sehingga apa yang diharapkan perjanjian kerja dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa ada pihak yang merasa dirugikan dan menuntut akan ganti kerugiannya tersebut. Berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPerdata) telah disebutkan jika "*Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujutkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut*".

Perjanjian kerja dimaksudkan adalah seorang tenaga kerja (buruh/pekerja) mengikatkan diri dengan majikan/pemberi kerja dalam perjanjian kerja dengan keinginan (harapan) mendapat upah. Tenaga kerja (buruh/pekerja) dalam mendapati hak-haknya diharuskan terlebih dahulu memberikan hasil atau jasa yang merupakan kewajibannya yang harus dipenuhi dan tidak boleh diabaikan/dilalaikan³.

¹ Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, H. 40

² Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997, H. 1

³ G. Kartasapoetra, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1985, H. 73

Implementasi pelaksanaan yang tidak seimbang ternyata memiliki nilai-nilai yang sangat memberi dampak pada perjanjian kerja waktu tertentu, realita yang terjadi dewasa ini memberikan gambaran dengan jelas jika kedudukan majikan/pemberi kerja dan buruh/pekerja hampir tidak pernah seimbang dan sama. Adakalanya majikan atau dalam hal ini pemberi kerja/pengusaha lebih kuat daripada buruh/pekerja sehingga dalam hal ini buruh/pekerja masuk pada kategori yang sangat lemah. Hal ini berbanding terbalik jika buruh/pekerja mempunyai pengabdian profesional dan loyalitas tinggi, maka kedudukannya menjadi kuat dibandingkan pemberi kerja/pengusaha untuk mendapatkan upah atau gaji.

Peraturan/hukum memang sudah seharusnya dapat memberikan rasa adil, karena dengan rasa adil atau keadilan itulah yang menjadikan wujud dan maksud dari peraturan/hukum itu sendiri. Jadi, sudah seharusnya apabila hal tersebut menjadi dasar dalam peraturan (hukum) perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang memberikan keadilan bagi semua pihak. Oleh karena itulah, memaknai yang tertuang di dalam isi perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu yang di dalamnya melibatkan pemberi kerja/pengusaha dengan buruh/pekerja tidak diperkenankan jika hanya mengikuti pemahaman pembuatan kontrak. Karena dengan menyerahkan pembuatan perjanjian kerja hanya kepada pembuatan kontrak kerja saja, hal itu hanya akan membuat hubungan antara pengusaha/pemberi kerja dan buruh/pekerja menjadi tidak seimbang dan tidak selaras.

Perefleksian dari paham pasar bebas dari Adam Smith, berdasarkan teori ekonomi klasik yang menjadi dasar pemikiran peraturan/hukum alam. Dasar teori itupun juga dipakai utilitarianism dan teori klasik *laissez faire* dalam pemikiran liberal modernis⁴.

Perihal berkembangnya dalam hal berkontrak dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip ini hanya dapat jika mencapai hal yang dimaksudkan, yaitu memberikan nilai sejahtera apabila para pihak mempunyai kekuatan nilai tawar yang sama atau seimbang. Namun pada praktek dilapangan tidak seperti itu, maka di sini dianggap bahwa negara harus memberikan kontribusi untuk melindungi pihak-pihak atau golongan-golongan yang dianggap lemah. Dewasa ini berkontrak kerja hanya dapat mencapai tujuan apabila para pihak-pihak mempunyai posisi nilai tawar sama kuat. Pemahaman sebagaimana dimaksudkan di atas tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang kedudukan posisinya, lemah maka pihak yang kedudukannya kuat dapat memaksakan keinginannya untuk mendesak pihak lain agar secara pribadi dia mendapat untung. Hal terpenting saat berkontrak kerja dalam bentuk perjanjian kerja seperti tersebut di atas akan memunculkan potensi terjadinya tindak pelanggaran yang akhirnya menghilangkan nilai

keadilan dan kelayakan tersebut. Kondisi ini menjelaskan bahwa pihak yang nilai tawar kedudukannya kuat bisa saja memaksakan maksud dan tujuan pada pihak yang nilai tawar kedudukannya lemah. Hal ini terkandung di dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara yang berbunyi: "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya*".

Menitikberatkan ungkapan pernyataan "*semua*", maka masyarakat diperkenankan membuat perjanjian kerja yang isinya apa saja sesuai dengan peraturannya sendiri, dengan catatan masih sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dan sesuai dengan ketertiban secara umum serta kesucilaan.

Negara melalui pemerintahannya bisa saja menentukan dengan melarang yang menjadi pokok isi kontrak yang dinilai secara umum merugikan masyarakat, karena pada prinsipnya tidak ada kebebasan berkontrak yang mutlak. Meskipun dasar bebas berkontrak diatur oleh KUHPerdara, namun hal pokok kebebasan tentang ketentuan perjanjian tetap dituangkan dalam bingkai Undang-Undang.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) sangat memiliki arti dalam melaksanakan mekanisme produksi yang berjalan dalam menjembatani kepentingan para pihak. Sehingga merujuk pada peraturan Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa hubungan kerja para pihak-pihak yang terkait didasarkan atas perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selain tidak diterapkannya masa percobaan, perusahaan juga diwajibkan membayar kompensasi jika kontrak kerja berakhir sebelum masa kontraknya habis⁵.

Persaingan pada dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada serangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi bidangnya yang paling utama. Berkaitan dengan aktivitas pembuatan produk atau jasa yang berhubungan erat dengan kompetensi bidang utamanya adalah bentuk persaingan dunia bisnis antar perusahaan yang semakin membuat perusahaan harus fokus pada kelancaran serangkaian proses produksinya⁶. PT Indopicri di dalam menjalankan bentuk usahanya tidak terlepas bekerjasama dengan pihak pendukung lain demi kelancaran produksi dan membuat maju usahanya. Berkaitan dengan itu PT Indopicri "*mempekerjakan*" tenaga kerja atau selanjutnya disebut buruh/pekerja, dengan demikian munculah suatu bentuk perjanjian yang lebih khusus disebut perjanjian kerja yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan sehingga para

⁵ Kompas.com, "perbedaan PKWT dan PKWTT serta Perubahannya di UU Cipta Kerja", <<https://money.kompas.com/read/2020/12/01/064306726/perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-serta-perubahannya-di-uu-cipta-kerja?page=all>> (08 Februari 2021 Pukul 11.36 WIB)

⁶ Jurnal Hukum.blogspot.com, "Jurnal Hukum Outsourcing dan Tenaga Kerja" <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>> (10 Februari 2021 Pukul 09.40 WIB)

⁴ P.S. Atiyah, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1979, H. 324

pihak mengikatkan diri dengan perjanjian tersebut. Hak dan kewajiban masing-masing pihak dituangkan menjadi bentuk perjanjian, dimana perjanjian yang dimaksud yaitu PKWT. Dinamakan perjanjian waktu tertentu dikarenakan dalam perjanjian itu didapati jangka waktu atau jangka waktu dari selesainya pekerjaan. Persetujuan para pihak yang mengikatkan diri dalam perjanjian kerja inilah yang disebut dengan kesepakatan, yang memiliki arti para pihak yang telah mengadakan perjanjian (kerja) telah setuju dan sepakat akan segala hal yang diperjanjikan. Saat membuat perjanjian para pihak yang terlibat harus cakap hukum, maksud dari pengertian cakap adalah para pihak-pihak dalam membuat perjanjian mampu untuk melakukan perbuatan-perbuatan hukumnya, kecuali orang yang dilarang oleh Undang-undang⁷.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan melalui peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dengan mengkaji permasalahan dengan menggunakan Undang-undang sebagai acuan serta memperhatikan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Tenaga Kerja

Imam Soepomo berpendapat bahwa perlindungan tenaga kerja didapati adanya pemisahan perlindungan bagi tenaga kerja, yaitu: perlindungan bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan perlindungan sosial bagi tenaga kerja (*protection*) dan perlindungan bagi tenaga kerja yang berhubungan dengan kecelakaan dan keselamatan kerja (*safety*). Pengertian dari "perlindungan" adalah pemeliharaan atau pengamanan yang cukup memadai bagi kemanusiaan dimana hal tersebut diperuntukan tidak hanya bagi pemberi kerja tapi juga kepada buruh/pekerja⁸.

PKWT dalam penulisan hukum yang ditulis oleh Pane, M. F. yang berjudul Perlindungan Hukum terhadap buruh/pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu yang ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan⁹:

Pada tahap meningkatnya taraf kesejahteraan suatu negara, hal yang berkenaan dengan kepentingan tenaga kerja mulai mendapatkan titik terang perhatian. Indonesia memang tidak mengalami tahapan-tahapan unifikasi, industrialisasi dan tingkat kesejahteraan suatu

negara yang bisa jadi membutuhkan waktu yang lama di setiap tahun pertahapannya, akan tetapi Indonesia mendapati kesemuanya tahapan tersebut secara bersamaan. Jadi dapat dipahami bahwa pada saat dilakukan unifikasi terhadap aturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan kemajuan zaman dan pada saat yang hampir bersamaan harus juga memperhatikan perlindungan terhadap tenaga kerja sebagai negara maju sudah menerapkannya terlebih dahulu dan pada masa sekarang ini, pemerintah Indonesia mulai memperhatikan kepentingan dari para buruh/pekerja dengan melakukan intervensi melalui pembentukan hukum untuk melindungi semua pihak khususnya pihak yang memiliki nilai kedudukan yang lemah.

Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu hubungan yang terbentuk diantara pihak buruh/pekerja dan pihak pemberi kerja/pengusaha akibat adanya perjanjian kerja¹⁰. Berikut pengertian tentang unsur-unsur dalam hubungan kerja:

1. Pekerjaan

Pekerjaan merupakan faktor utama dari timbulnya suatu perjanjian kerja. Namun demikian pekerjaan juga merupakan objek dari perjanjian kerja itu sendiri, maka jika "pekerjaan" nya yang dijanjikan dalam perjanjian kerja tidak ada, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

2. Upah

Upah merupakan hak dari pekerja/buruh yang diterimanya dalam bentuk uang atas hasil pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dikerjakan.

3. Perintah

Perintah merupakan hak dari pemberi kerja/pengusaha dan merupakan kewajiban bagi pekerja/buruh untuk melakukan sebuah pekerjaan tertentu yang diberikan oleh pemberi kerja/pengusaha.

Dari pengertian di atas maka dapat disampaikan jika hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang mengikat bagi para pihak-pihak tersebut.

Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah Kesepakatan kerja dari perjanjian yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan perusahaan, baik dilakukan dalam bentuk lisan atau bentuk tulisan (tertulis). Perjanjian Kerja tersebut berlaku dalam jangka waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu, dan di dalamnya memuat syarat kerja, hak dan kewajiban serta tentang prosedur dan kedisiplinan kerja yang telah ditetapkan oleh pihak

⁷ Legalakses.com, "Pengertian dan Syarat-syarat Sah Perjanjian", <<http://legalakses.com/perjanjian/>> (10 Februari 2021 Pukul 10.10 WIB)

⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan, 1968, H. 115

⁹ Pane, M. F, "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/hukum/article/download/1557/1597>> (10 Februari 2021)

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Pers, 2018, H. 61

perusahaan dalam hal ini oleh pemberi kerja/pengusaha¹¹.

Pengertian lainnya perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh satu atau lebih oleh serikat buruh/pekerja dan didaftarkan di Departemen Ketenagakerjaan dengan seorang atau lebih pemberi kerja/pengusaha dan didalamnya memuat syarat-syarat ketenagakerjaan yang harus diperhatikan di dalam suatu perjanjian perburuhan/ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tersebut adalah hasil perundingan antara pihak-pihak yang saling berkepentingan, yang berisikan tentang kemauan buruh/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha¹².

Pasal 1313 KUHPerduta memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja merupakan bentuk perbuatan antara satu orang atau lebih untuk mengikat diri dengan yang lain.

Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja bentuk mengikat diri dari pihak ke 1 (satu) yaitu buruh yang mengikat diri ke majikan untuk suatu waktu dengan melakukan pekerjaan untuk menerima upah.

Pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara buruh/pekerja dan pemberi kerja/pengusaha dengan memuat syarat-syarat hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) secara umum tidak merubah ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 Angka 14 yang menentukan unsur-unsur dalam perjanjian kerja/hubungan kerja tentang subjek dan objek yang ada dalam perjanjian.

Berikut adalah syarat-syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut Pasal 52 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PKWT adalah perjanjian kerja yang disepakati bersama (buruh dan pengusaha) untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.

Pasal 81 Angka 12 UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa PKWT didasarkan pada 2 (dua) hal, yaitu :

1. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau
2. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja PKWT berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hubungan kerja dengan PKWT tidak bersifat tetap dan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sedangkan hubungan kerja PKWTT bersifat tetap dan tidak ada batasan angka waktu (sampai usia pensiun atau apabila pekerja meninggal dunia). PKWTT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 5-9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT) adalah sebagai berikut :

1. PKWT yang berdasarkan jangka waktu yaitu :
 - a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
 - d) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana yang dimaksud dalam huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.
2. PKWT yang berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dan dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai. Atau
 - b. Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain pekerjaan tertentu sebagaimana tersebut di atas, PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

PKWT menurut Pasal 10-11 PP PKWT adalah sebagai berikut :

1. PKWT yang berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yaitu :
 - a) Pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah buruh/pekerja berdasarkan kehadiran. Pekerjaan tertentu lainnya ini dapat dilakukan dengan menggunakan Perjanjian Kerja Harian.
 - b) Perjanjian kerja harian dilakukan dengan ketentuan bahwa buruh/pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
 - c) Dalam hal buruh/pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka Perjanjian Kerja Harian menjadi tidak berlaku dan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pemberi

¹¹ <<https://markey.id/blog/bisnis/perjanjian-kerja>> (28 Maret 2021, Pukul 11.00 WIB)

¹² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1968, H. 60

kerja/pengusaha demi hukum berubah berdasarkan PKWTT.

Perjanjian Kerja harian sebagaimana yang dimaksud tadi dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat ketentuan sebagai berikut :

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama/alamat buruh/pekerja.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan. dan
- d. Besarnya Upah.

Syarat-syarat PKWT

Ketentuan syarat-syarat dalam PKWT terdapat dalam Pasal 81 Angka 13 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Cipta Kerja dimana dalam pasal tersebut berbunyi, yaitu :

Pasal 81 Angka 13 Ayat (1) berbunyi :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin."

Pasal 81 Angka 13 Ayat (2) berbunyi :

"Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia."

Pasal 81 Angka 14 Ayat (1) dan Ayat (2) UU Cipta Kerja, dimana dalam pasal tersebut berbunyi, yaitu :

Pasal 81 Angka 14 Ayat (1) berbunyi :

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja."

Pasal 81 Angka 14 Ayat (2) berbunyi :

"Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung."

Menurut Pasal 5-9 PP PKWT bahwa PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana yang dimaksudkan tersebut di atas dapat dibuat untuk waktu keseluruhan serta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun (Pasal 5-9 PP PKWT).

Jenis Pekerjaan dalam Objek Perjanjian Kerja

Berdasarkan pada jenis perjanjian dalam objek perjanjian kerja di PT Indopicri diketahui bahwa di dalam membuat PKWT dengan tenaga kerjanya, setidaknya telah memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Didapati suatu hubungan kerja antara tenaga kerja (pekerja/buruh) dan pemberi kerja/pengusaha yang ditandai adanya Perjanjian Kerja dengan waktu tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan dibuktikan ditanda tangannya surat perjanjian kerja tersebut.
- b. Perjanjian kerja dengan waktu tertentu tersebut dibuat dalam bentuk tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.

Berdasarkan pada jenis perjanjian dalam objek perjanjian kerja PKWT di PT Indopicri didapati jenis pekerjaan yang menjadi ojek dalam PKWT di PT Indopicri yang bergerak di bidang industri kimia

organik yang bersumber dari hasil pertanian bukan merupakan kegiatan pokok di PT Indopicri. Dimaksudkan dalam kegiatan pokok tersebut di atas adalah yang merupakan kegiatan untuk managing perusahaan yang dilakukan di kantor PT Indopicri dan telah dilakukan oleh pekerja/buruh tetap. Namun dari jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh di PT Indopicri beberapa belum sesuai dengan ketentuan yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan atau telah direvisi dalam UU Cipta Kerja yang berupa pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya. Jenis pekerjaan pada bagian kebersihan adalah jenis pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dan merupakan termasuk kegiatan penunjang, yaitu kegiatan yang berada di luar usaha pokok perusahaan, maka khusus pada bagian kebersihan menggunakan jasa pihak ke-3 (perusahaan lain) melalui perjanjian kerja/alih daya kepada penyedia jasa karyawan yang juga telah diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan yang kemudian direvisi melalui Pasal 81 Angka 20 UU Cipta Kerja serta diatur dalam ketentuan pelaksana Pasal 18 Ayat (1) PP PKWT, maka jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT di bagian selain pada bagian (petugas) kebersihan dapat disampaikan sebagian besar masih perlu waktu untuk disesuaikan dengan perundang-undangan yang berlaku, yaitu pada Pasal 81 Angka 15 Ayat (1) UU Cipta Kerja dan pada Pasal 4 Ayat (2) PP PKWT.

Jangka Waktu PKWT

Berdasarkan pada jangka waktu pekerjaannya di dalam perjanjian kerja di perusahaan industri kimia organik yang bersumber dari hasil pertanian PT Indopicri sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang sebelumnya telah mengatur jika pekerjaan yang diperjanjikan di PKWT diadakan selama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 (satu) kali. Kemudian Pasal 81 Angka 15 Ayat (1) UU Cipta Kerja dan pada Pasal 5-9 PP PKWT menjelaskan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Sehingga jangka waktu dalam perjanjian kerja PKWT yang diterapkan sudah ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Pemenuhan Hak-hak Tenaga Kerja

Berdasarkan pada pemenuhan hak-hak tenaga kerja dapat diketahui bahwa pemenuhan hak-hak tenaga kerja di PT Indopicri sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Berikut pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja di PT Indopicri, yaitu:

- a) Pemenuhan hak perlindungan bagi tenaga kerja (pekerja/buruh) perempuan.
- b) Pemenuhan hak perlindungan terhadap waktu kerja.
- c) Pemenuhan hak perlindungan waktu istirahat dan cuti:

- i. Istirahat jam kerja
- ii. Istirahat mingguan.
- iii. Istirahat cuti melahirkan dan keguguran
- iv. Istirahat cuti haid
- v. Pemenuhan hak perlindungan K3 dan Kesejahteraan/Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- vi. Pemenuhan hak Perlindungan pengupahan

Penerapan PP PKWT di dalam PKWT

Tenaga kerja kontrak adalah sebutan yang umumnya digunakan untuk pekerja/buruh yang mengikatkan dirinya ke dalam perjanjian kerja PKWT. Ketentuan pelaksana UU Cipta Kerja terhadap PKWT diatur oleh PP PKWT. Oleh karena itu di dalam PP PKWT mempertegas kembali bahwa Perjanjian Kerja jangka waktu tertentu hanya ditujukan pada jenis dan sifat pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.

Berdasarkan pada hal tersebut di atas, hampir sebagian besar perusahaan-perusahaan melakukan penyesuaian terkait dengan berlakunya ketentuan dari kontrak kerja waktu tertentu, termasuk juga bagi perusahaan yang bergerak pada bidang industri kimia organik yang bersumber dari hasil pertanian, PT Indopicri dalam hal ini juga melakukan penyesuaian-penyesuaian yang dilakukan secara bertahap terhadap ketentuan peraturan perundangan-undangan dan ketentuan dari peraturan pelaksanaannya tersebut.

Dalam hal mempekerjakan tenaga kerjanya melalui bentuk perjanjian kerja PKWT, maka PT Indopicri diharuskan untuk memenuhi beberapa ketentuan, yaitu:

1. Pembuatan perjanjian kerja
Pembuatan perjanjian dilakukan secara tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
2. Perjanjian kerja hanya diadakan untuk pekerjaan tertentu
Pembuatan perjanjian hanya untuk pekerjaan tertentu dan tidak bersifat tetap serta tidak ada masa percobaan.
3. Pekerja/buruh mendapatkan Uang Kompensasi
Jika perjanjian kerja berakhir, maka buruh/pekerja mendapatkan uang kompensasi menurut ketentuan Pasal 15 dan Pasal 17 PP PKWT yang besarnya dihitung berdasarkan jangka waktu PKWT yang telah dilaksanakan oleh pekerja/buruh. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang masa kerjanya paling sedikit adalah 1 bulan secara berturut-turut.

Adapun menurut ketentuan PP PKWT yang berkaitan dengan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha yang tertuang dalam surat perjanjian kerja (kontrak kerja) adalah bersifat sah, namun apabila terjadi pelanggaran perjanjian kerja (kontrak kerja) maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengadakan pelanggaran tersebut pada pihak yang berwenang atau Dinas Ketenagakerjaan. Atau bisa juga dilakukan penyelesaian

permasalahan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha melalui lembaga pengadilan dan lembaga di luar pengadilan. Hal yang perlu digaris bawahi sebelum penyelesaian sengketa melalui pengadilan yaitu selalu diusahakan untuk dapat menyelesaikan dengan prinsip dasar musyawarah mufakat melalui mediasi antara kedua belah pihak.

Berikut adalah aturan yang dijalankan selama masa transisi pada saat mulai diterbitkannya PP PKWT pada tanggal 22 Februari 2021 yaitu:

1. Perjanjian kerja PKWT yang sudah ada dan jangka lama waktunya belum berakhir, maka perjanjian kerja tersebut dinyatakan masih tetap berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja tersebut.
2. Pemberian uang kompensasi untuk perjanjian kerja PKWT yang jangka lama waktunya masih berjalan, maka uang kompensasi diberikan pada saat perjanjian kerjanya berakhir. Perhitungan uang kompensasi akan dihitung berdasarkan perhitungan lama masa kerja pekerja/buruh sejak peraturan Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya yang baru mulai diberlakukan atau diundangkan, dimana hal tersebut telah diatur Pasal 81 Angka 17 UU Cipta Kerja dan Pasal 63-64 PP PKWT.

Oleh karena itu, sehubungan dengan sudah diberlakukannya peraturan pelaksana dari peraturan perundangan-undangan ketenagakerjaan dalam hal ini adalah PP PKWT, PT Indopicri juga secara aktif melakukan komunikasi dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas yang terkait untuk mendapatkan sosialisasi secara masif agar penerapan ketentuan tersebut tidak menjadi kontradiksi antara kepentingan yang ada, baik kepentingan dari pemberi kerja/pengusaha maupun kepentingan dari pekerja/buruh mengingat bahwa meskipun sebenarnya peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja dan termasuk aturan pelaksanaannya yaitu PP PKWT yang secara khusus mengatur PKWT ini belum begitu tepat untuk dilakukan pembahasan ataupun penerapan lebih lanjut dikarenakan masih belum selesainya pembahasan mengenai gugatan judicial review yang masih berjalan di Mahkamah Konstitusi (MK).

PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengenai Jenis pekerjaan yang dijadikan objek perjanjian kerja PKWT di PT Indopicri sebagian kecil sudah sesuai dan sebagian besar perlu waktu untuk dilakukan penyesuaian dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Bahwa Objek di dalam perjanjian kerja PKWT di PT Indopicri jika dilihat dari jenis pekerjaannya merupakan pekerjaan utama, diantaranya adalah :

- a. Penjualan Produk (Marketing)

- b. Pengecekan produk/barang
- c. Petugas keuangan (support pajak)
- d. Kebersihan
- e. Security/Keamanan

Ketentuan Pasal 59 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah mendapatkan perubahan (revisi) yang terdapat pada Pasal 81 Angka 15 Ayat (2) UU Cipta Kerja dan Pasal 4 Ayat (2) PP PKWT, telah mengatur bahwa perjanjian kerja PKWT tidak dapat dibuat untuk jenis pekerjaan tetap, maka jenis pekerjaan yang menjadi objek dalam PKWT di PT Indopicri yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja serta PP PKWT terdapat pada bagian kebersihan.

Sedangkan pada bagian-bagian yang lain, yaitu seperti bagian penjualan produk/barang (marketing), bagian pengecekan produk/barang, bagian keuangan (support pajak) dan bagian security/keamanan masih perlu waktu untuk dilakukan penyesuaian dengan UU Ketenagakerjaan.

2. Jangka lamanya waktu perjanjian kerja PKWT di PT Indopicri sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Penggunaan tenaga kerja kontrak pada PT Indopicri pada dasarnya memang masih tergolong baru dalam penerapannya, sehingga masih belum terdapat banyak proses dalam hal perpanjangan/pembaharuan kontrak kerja terhadap tenaga kerjanya. Perihal jangka lama waktu pekerjaan yang terdapat dalam perjanjian kerja di PT Indopicri sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Jangka lama waktu pekerjaan yang terdapat dalam perjanjian kerja PKWT di PT Indopicri disesuaikan dengan kesepakatan antara pemberi kerja/pengusaha dengan tenaga kerjanya dengan ketentuan jangka lama waktu keseluruhan dari PKWT dan perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun (Pasal 81 Angka 15 Ayat (1) UU Cipta Kerja dan Pasal 5-9 PP PKWT).

3. Pemenuhan hak-hak tenaga kerja di PT Indopicri sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.

Berikut pemenuhan hak-hak bagi tenaga kerja di PT Indopicri, yaitu:

- a. Pemenuhan hak perlindungan bagi tenaga kerja (pekerja/buruh) perempuan.
- b. Pemenuhan hak perlindungan terhadap waktu kerja.
- c. Pemenuhan hak perlindungan untuk waktu istirahat dan cuti.
- d. Pemenuhan hak perlindungan K3 dan Kesejahteraan/Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- e. Pemenuhan hak Perlindungan pengupahan

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebagai kebanggaan atas terselesainya penulisan ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada para dosen dan rekan-rekan mahasiswa fakultas hukum Universitas Maarif Hasyim Latif yang memberikan kontribusi masukan pemikiran dan memfasilitasi hingga karya ini dapat diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- Subekti, Aneka Perjanjian, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997.
- Kartasapoetra, G, dkk, Pokok-pokok Hukum Perburuhan, Bandung: Armico, 1985.
- Atiyah, P.S, Hukum Kontrak, Jakarta: Institut Bankir Indonesia, 1979.
- Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Soepomo, Imam, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 1968.

Internet :

- Kompas.com, "Perbedaan PKWT dan PKWTT serta Perubahannya di UU Cipta Kerja", <<https://money.kompas.com/read/2020/12/01/064306726/perbedaan-pkwt-dan-pkwtt-serta-perubahannya-di-uu-cipta-kerja?page=all>> (08 Februari 2021 Pukul 11.36 WIB).
- Jurnalhukum.blogspot.com, "Jurnal Hukum Outsourcing dan Tenaga Kerja" <<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>> (10 Februari 2021 Pukul 09.40 WIB).
- Legalakses.com, "Pengertian dan Syarat-syarat Sah Perjanjian" <<https://www.legalakses.com/perjanjian/>> (10 Februari 2021 Pukul 10.10 WIB).
- Pane, M. F, "Perlindungan Hukum terhadap Buruh/pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan", <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/hukum/article/download/1557/1597>> (23 Maret 2008 Pukul 14.15 WIB).
- <<https://markey.id/blog/bisnis/perjanjian-kerja>> (28 Maret 2021 Pukul 11.00 WIB).
- <<https://www.kompas.com/tren/read/2020/11/20/170500765/mengenal-perjanjian-kerja-pkwt-dan-pkwtt?page=all#page2>> (24 April 2021 Pukul 15.01 WIB).

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Serta Pemutusan Hubungan Kerja.