

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. PANJI DANANJAYA**



Disusun dan Diajukan untuk

Melengkapi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 dalam
Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Oleh

MUHAMAD ARIF SETIAWAN

NIM : E 0007165

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA**
commit to user
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. PANJI DANANJAYA**

Oleh

Muhamad Arif Setiawan

NIM. E0007165

**Disetujui untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

Surakarta, 07 Juli 2011

Pembimbing



Lego Karjoko, S.H, M.H

NIP. 196305191988031001

PENGESAHAN PENGUJI

Penulisan Hukum (Skripsi)

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
DI PT. PANJI DANANJAYA**

Oleh

Muhamad Arif Setiawan

NIM. E0007165

Telah diterima dan dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Penulisan Hukum
(Skripsi) Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta

Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 21 Juli 2011

DEWAN PENGUJI

1. Purwono Sungkowo, Raharjo, S.H. :
Ketua
2. Rahayu Subekti, S.H., M.Hum :
Sekretaris
3. Lego Karjoko, S.H., M.H. :
Anggota



Mengetahui

Dekan,

Prof. Dr. Hartiwiningsih, S.H., M.Hum
NIP. 19570203 1985032001

PERNYATAAN

Nama : Muhamad Arif Setiawan

NIM : E0007165

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan hukum (skripsi) berjudul:

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PANJI DANANJAYA adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam Penulisan Hukum (skripsi) ini diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Penulisan Hukum (skripsi) dan gelar yang saya peroleh dari penulisan hukum (skripsi) ini.

Surakarta, 07 Juli 2011

yang membuat pernyataan

Muhamad Arif Setiawan
NIM. E0007165

ABSTRAK

MUHAMAD ARIF SETIAWAN, 2011. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. PANJI DANANJAYA, FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SEBELAS MARET, SURAKARTA.

Penelitian ini untuk mengetahui pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Panji Dananjaya dari 4 (empat) fakta hukum, yaitu cara penyusunan PKWT PT. Panji Dananjaya, jenis-jenis pekerjaan dalam PKWT PT. Panji Dananjaya, jangka waktu PKWT di PT. Panji Dananjaya dan hak-hak pekerja dalam PKWT di PT. Panji Dananjaya.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif bersifat preskriptif, menemukan hukum *in concreto* ada tidaknya perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT pada PT. Panji Dananjaya. Lokasi penelitian di Perpustakaan yang ada di Universitas Sebelas Maret, *Cyber Media* dan PT. Panji Dananjaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, dengan sumber data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui studi kepustakaan baik berupa buku-buku, dokumen, dan arsip yang tersedia di lokasi penelitian serta pengumpulan data melalui *cyber media*. Kemudian data tersebut dimintakan penjelasan dan konfirmasi dari HRD PT. Panji Dananjaya. Teknik analisis data yang penulis gunakan adalah metode interpretasi dan silogisme deduksi.

Berdasarkan pembahasan dihasilkan 4 (empat) simpulan, yaitu pertama pembuatan PKWT pada PT. Panji Dananjaya belum memenuhi syarat sah pembuatan perjanjian kerja. Kedua, jenis pekerjaan yang menjadi objek PKWT pada PT. Panji Dananjaya juga diterapkan pada pekerjaan bagian keuangan yaitu sebagai staff *finance & accounting* yang bersifat tetap dan dilakukan terus menerus, apabila jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (1) maka demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Ketiga, PKWT pada PT. Panji Dananjaya telah berlangsung selama 3 tahun 6 bulan tanpa terputus yang berarti bahwa perjanjian kerja tersebut terus-menerus diperpanjang maka tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (4) maka demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT. Keempat, hak-hak pekerja pada PKWT PT. Panji Dananjaya belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yaitu mengenai cuti hamil bagi pekerja perempuan PKWT dan pemberian Jamsostek sedangkan mengenai upah, waktu kerja, dan K3 sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Sehingga bagi pekerja PKWT pada PT. Panji Dananjaya mendapatkan perlindungan hukum dalam upah, waktu kerja, dan K3 sedangkan dalam hal pembuatan, jangka waktu PKWT, cuti hamil dan pemberian Jamsostek belum mendapatkan perlindungan hukum.

Kata Kunci: Pekerja PKWT, PT. Panji Dananjaya, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

MUHAMAD ARIF SETIAWAN, 2011. LAW PROTECTION FOR LABOUR IN TEMPORARY WORK AGREEMENT AT PT. PANJI DANAJAYA GARUT, LAW FACULTY OF SEBELAS MARET UNIVERSITY, SURAKARTA.

This research have purpose to get know that the labour obtain law protection in Temporary Work Agreement at PT. Panji Dananjaya from 4 law fact, first methods of arranging Temporary Work Agreement at PT. PT. Panji Dananjaya, second what kind of jobs which become an object of Temporary Work Agreement in PT. Panji Dananjaya. Third, duration of temporary work agreement in PT. Panji Dananjaya and rights of labour in PT. Panji Dananjaya Temporary Work Agreement .

This Research represent of normative law research which have the preskriptif character, to find *in concreto* law, is there any law protection for labour in PT. Panji Dananjaya Temporary Work Agreement. This research was take a place at Sebelas Maret University Library, Cyber Media and PT Panji Dananjaya. Type of data in the form of primary and secondary data, with data sources of primary legal materials, secondary and tertiary legal materials. Technique of data collecting was used archives and documents research that located at research location and cyber media. Then the data was asked for confirmation and clarification from HRD of PT. Panji Dananjaya. Data analysis techniques used by the writer is a method of interpretation and syllogism

Based on result of research, there is 4 conclusion can be taken, first the methods of making Temporary Work Agreements at PT. Panji Dananjaya wasn't appropriated with standard of validity of making work agreement. Second, the job type in PT. Panji Dananjaya Temporary Agreement is also applied at finance subdivision job is staff finance & accounting which is permanently and continuously job, if job type was missappropriated with the regulations, for the sake of law Temporary Work Agreement turn into permanently Work Agreement. Third, Temporary Work Agreement in PT. Panji Dananjaya has been taking place 3 years and 6 months unbroken so missappropriated with the regulations, for the sake of law Temporary Work Agreement turn into permanently Work Agreement. Fourth, labour rights in PT. Panji Dananjaya Temporary Work Agreement not fully pursuant to Code/Law yet, that is about pregnant leave, gift a health guarantee whereas about salary, work time, work healty safety has apropiated with the regulations. So labour of Temporary Work Agreement in PT. Panji Dananjaya get law protection about about salary, work time, work healty safety whereas about making and duration of Temporary Work Agreement, pregnant leave, gift a health guarantee not get yet law protection yet

Keywords: Labour in temporary work agreement, PT. Panji Dananjaya, Law Protection.

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Q.S Alam Nasyrâh: 6-8)

Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil.

Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu.

Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.

(Qs. An-nisa : 58)

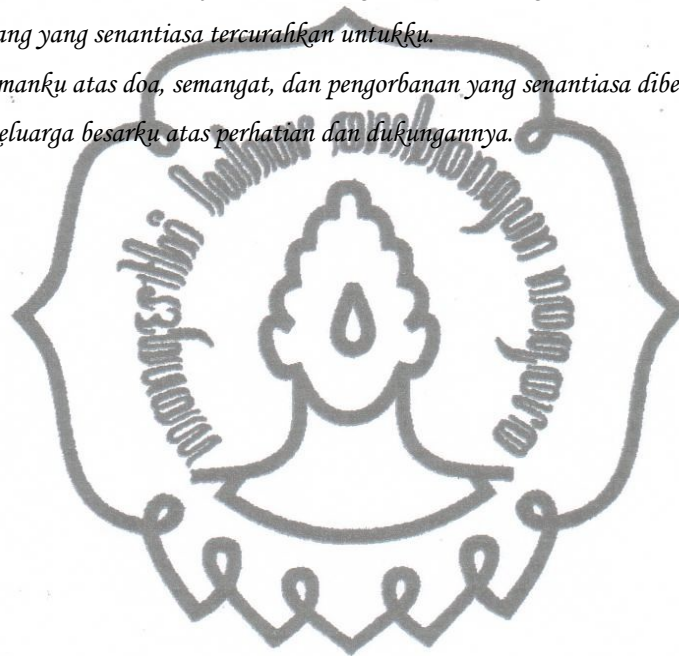
Tiada keberhasilan dengan kerja keras tanpa diimbangi dengan doa.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Penulis persembahkan sebagai wujud syukur, cinta, dan terima kasih kepada :

1. *Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta atas segala karunia, rahmat, dan nikmat yang telah diberikan-Nya.*
2. *Keluargaku tercinta khususnya ibu, atas segala doa, bimbingan, nasehat, kehangatan cinta dan kasih sayang yang senantiasa tercurahkan untukku.*
3. *Teman-temanku atas doa, semangat, dan pengorbanan yang senantiasa diberikan untukku.*
4. *Seluruh keluarga besarku atas perhatian dan dukungannya.*



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang senantiasa melimpahkan berkah, rahmad dan keajaiban-keajaiban yang tiada terhitung sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum (skripsi) dengan judul: PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. PANJI DANANJAYA. Penulisan hukum (skripsi) ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti ujian guna memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia yang tiada sempurna tentu tidak terlepas dari kekurangan dalam penulisan hukum (skripsi) ini. Oleh karena itu, penulis mohon sedianya pembaca dapat memberikan saran dan kritik yang dapat digunakan sebagai bahan koreksi atas penulisan hukum (skripsi) ini. Selanjutnya, penyelesaian penulisan hukum (skripsi) ini tentunya tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang juga telah memberikan dukungan, bimbingan, dan doa yang baik untuk penulis. Untuk itu, dalam kesempatan yang baik ini serta dengan kerendahan dan ketulusan hati, penulis hendak mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Prof.Dr. Hartiwingsih,S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret;
2. Ibu Sunny Ummul Firdaus,S.H.,M.H selaku Pembimbing Akademik Penulis.
3. Bapak Lego Karjoko, S.H, M.H selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan Penulisan Hukum ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret atas segala dedikasinya terhadap seluruh mahasiswa termasuk penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.

5. Seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret yang telah banyak membantu segala kepentingan Penulis selama Penulis menempuh studi di Fakultas Hukum UNS Surakarta.
6. Bapak Gunawan Udik Pramono,S.H yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di PT. Panji Dananjaya dan telah memberikan informasi serta membantu penulis memperoleh data yang diperlukan sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai;
7. Keluarga penulis khususnya ibu yang telah memberikan bimbingan, nasehat, kasih sayang dan doa yang selalu mengiringi penulis;
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan hukum (skripsi) ini;

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan hukum (skripsi) ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membaca dan memerlukan.

Surakarta, Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR BAGAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Metode Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan Hukum	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori	11
1. Tinjauan Tentang Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam Ketentuan Hukum	11

a. DUHAM	11
b. Kovenan Internasional tentang Hak Ekosob (ICESCR)	12
c. Undang-Undang Dasar 1945	14
d. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM	15
e. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	15
2. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja	20
a. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	20
b. Peraturan Perusahaan	21
c. Perjanjian Kerja	22
3. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	25
a. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	25
b. Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	27
c. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	28
B. Kerangka Pemikiran.....	30

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum	32
B. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya	33
C. Jenis Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya	37
D. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya	39
E. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya	42
1. Upah dan tunjangan	43
2. Waktu Kerja <i>commit to user</i>	47

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	48
4. Cuti atau Istirahat	50
5. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga kerja)	52

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan	55
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR BAGAN

Gambar 1. Kerangka pemikiran 30



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan penduduk yang lebih dari 200 juta, Indonesia membutuhkan pembangunan nasional yang diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, kemandirian, menjaga keseimbangan kemajuan dan kemakmuran penduduk atau masyarakat. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. (Asri Wijayanti, 2009 : 6)

Adanya jaminan dan perlindungan akan hak asasi manusia yang terkandung dalam konsitusi, membuka celah akan penghargaan terhadap seseorang melalui apa yang ia lakukan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, yakni melalui sebuah pekerjaan. Manusia hidup tidak akan pernah terlepas dari bekerja sebagai kebutuhan akan kehidupan. Indonesia dalam

Konstitusinya menjamin tentang hal itu, yang dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” ketentuan tentang jaminan hak konstitusional dalam pekerjaan ini dikerucutkan melalui tata urutan perundang-undangan di bawahnya dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan yang timbul dari pekerja dengan pengusaha yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ”hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha apabila dikaitkan dengan tujuan hukum perburuhan akan sangat sulit tercapai karena pengusaha sebagai pihak yang kuat akan selalu menekan pihak pekerja yang berada pada posisi yang lebih rendah atau lemah, oleh sebab itu pemerintah dianggap perlu untuk membantu menangani masalah perburuhan tersebut melalui peraturan perundang-undangan yang memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja.

Pada masa sekarang ini masih banyak pekerja di perusahaan yang tidak mengetahui atau memahami akan hak dan kewajibannya dalam peraturan ketenagakerjaan sehingga pekerja tidak menyadari hak-haknya telah dilanggar oleh pengusaha. Pekerja mengetahui/memahami hak dan kewajibannya akan tetapi karena faktor langkanya pekerjaan membuat mereka bertahan dan tidak berani menuntut, meskipun sebenarnya hak-haknya dilanggar oleh pengusaha.

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat ketat, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja usahanya. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mempekerjakan pekerja dengan memberikan upah seminimal mungkin akan tetapi pekerja harus memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Dalam hal ini juga muncul fenomena untuk mengikat pekerja/buruh dengan *commit to user* perjanjian kerja yang berupa perjanjian kerja

waktu tertentu di mana pengusaha beralasan bahwa hal tersebut sangat menguntungkan karena upah yang diberikan lebih rendah dengan pekerja tetap dan pengusaha tidak memberikan pesangon di akhir jabatannya dan mungkin masih banyak alasan lainnya.

Namun bila dilihat dari segi pekerja, penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sangat kurang menguntungkan atau cenderung merugikan bagi pekerja. Mengenai pemberian upah yang rendah dan statusnya sendiri yang merupakan pekerja kontrak, maka pekerja selalu dihantui rasa ketidakpastian khususnya menjelang berakhirnya masa kontrak. Apakah mereka masih digunakan lagi oleh perusahaan atau tidak.

Dengan semakin banyaknya perusahaan yang menggunakan sistem kontrak kerja dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu, telah menimbulkan banyak protes dari berbagai pihak, khususnya golongan pekerja. Hal ini terjadi dikarenakan adanya banyak penyimpangan dalam penggunaan pekerja kontrak ini yaitu penyimpangan terhadap materi peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penyimpangan yang sering dilakukan oleh perusahaan-perusahaan yaitu mengenai jangka waktu atau masa kerja pekerja kontrak yang di mana telah di atur dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerja kontrak penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini di dasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Apabila pengusaha ingin memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan

Dan dalam kenyataannya banyak perusahaan yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu setiap tiga bulan sekali, enam bulan sekali ataupun setiap satu tahun sekali dan hal tersebut dilakukan berkali-kali. Belum lagi tindakan

pengusaha yang kurang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja mengenai hak-haknya, maka jelas perjanjian kerja tersebut menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku mengenai ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti apakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan bagaimana perlindungan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan melakukan penelitian yang lebih mendalam. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian :

” PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PANJI DANANJAYA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah pembuatan PKWT di PT. Panji Dananjaya sudah memenuhi syarat sahnya perjanjian kerja?
2. Apakah jenis pekerjaan yang menjadi objek PKWT di PT. Panji Dananjaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
3. Apakah jangka waktu pada PKWT di PT. Panji Dananjaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
4. Apakah perlindungan hak-hak pekerja dalam PKWT pada PT. Panji Dananjaya sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis melalui penelitian ini adalah:

1. Tujuan Obyektif

- a. Untuk mengetahui bagaimana proses pembuatan PKWT di PT. Panji Dananjaya.
 - b. Untuk mengetahui jenis pekerjaan yang menjadi objek PKWT di PT. Panji Dananjaya
 - c. Untuk mengetahui apakah jangka waktu PKWT sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau belum pada PT. Panji Dananjaya.
 - d. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hak-hak pekerja dalam PKWT di PT. Panji Dananjaya.
2. Tujuan Subyektif
- a. Untuk memperoleh data-data sebagai bahan utama penyusunan penulisan hukum untuk memenuhi persyaratan wajib bagi setiap mahasiswa dalam meraih gelar kesarjanaan bidang ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta.
 - b. Untuk menambah, memperluas dan mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman aspek hukum dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu yang sangat berarti bagi penulis.
 - c. Memberikan informasi, gambaran dan sumbangan pemikiran bagi pengetahuan Hukum Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian dalam penulisan hukum ini bermanfaat bagi penulis maupun orang lain. Adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan hukum ketenagakerjaan pada khususnya mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, serta menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

commit to user

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan penulis tentang masalah-masalah dan ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini.
- c. Untuk memberi tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini dan berguna bagi pihak-pihak yang berminat terhadap masalah yang sama.

E. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mencapai tingkat ketelitian, jumlah dan jenis yang dihadapi dengan mengadakan klasifikasi yang berdasarkan pada pengalaman, dapat ditentukan teratur dan terpikirkannya alur yang runtut dan baik untuk mencapai suatu maksud (Winarno Surakhmat, 1998 : 131).

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

1. Jenis Penelitian

Dalam menyusun skripsi ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif. Penelitian normatif adalah penelitian yang mengkaji hukum sebagai norma. Dengan kata lain penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka dan data sekunder lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *preskriptif*, yaitu : suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan saran-saran mengenai apa yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah tertentu (Soerjono Soekanto, 2006 : 10). Sebagai ilmu yang bersifat preskriptif, maka ilmu hukum mempelajari mengenai tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum (Peter Mahmud, 2005 : 22).

Disini peneliti melakukan penelitian tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan saran-saran mengenai bagaimana seharusnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT PT. Panji Dananjaya.

3. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi (Peter Mahmud, 2005 : 97). Karena yang diteliti adalah berbagai peraturan yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian, dalam hal ini adalah berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan obyek penelitian.

4. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yaitu data atau fakta yang digunakan oleh seseorang secara tidak langsung dan diperoleh melalui peraturan perundang-undangan, laporan, makalah, dokumen, doktrin, bahan-bahan kepustakaan, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu tentang perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu Di PT. Panji Dananjaya.

5. Sumber Data

Sumber data adalah tempat diketemukannya data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah sumber data sekunder, yaitu menggunakan bahan-bahan kepustakaan yang dapat berupa peraturan perundangan, dokumen, buku-buku, laporan, arsip, makalah, dan literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian hukum ini meliputi :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer dalam penulisan hukum ini adalah norma atau kaidah dasar dalam hukum di Indonesia dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagai berikut : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang

No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja; Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek; Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM; Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja; Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2007 Tentang Perubahan kelima Atas Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu; dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.233/MEN/2003 Tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer sehingga dapat membantu memahami dan menganalisis bahan hukum primer, yaitu buku-buku, literatur-literatur, berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tertier, adalah bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan bahan-bahan dari internet yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penulisan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, yaitu merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, data-data dan literatur lainnya yang ada

hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini, data diklarifikasikan kepada Kepala dan asisten HRD PT. Panji Dananjaya Sragen.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan silogisme deduksi dan interpretasi gramatikal. Pasal-pasal yang berkaitan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai premis mayor dan pelaksanaan PKWT di PT. Panji Dananjaya dan isi dari PKWT PT. Panji Dananjaya sebagai premis minor. Melalui proses silogisme akan diperoleh simpulan (premis konklusi) dari pokok masalah yang diteliti.

F. Sistematika Penulisan Hukum

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum yang mengangkat masalah perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya di mana dalam penulisan hukum ini telah sesuai dengan aturan baku dalam penulisan hukum. Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari 4 (empat) bab, yang tiap-tiap bab terbagi dalam sub-sub bagian. Sistematika penulisan hukum tersebut adalah sebagai berikut,

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab pertama, Pendahuluan akan diuraikan mengenai Latar Belakang Masalah; Perumusan Masalah diantaranya tentang cara pembuatan, jenis pekerjaan serta jangka waktu PKWT dan perlindungan hak-hak pekerja PKWT di PT. Panji Dananjaya; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Metode Penelitian; dan Sistematika Penulisan Hukum.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab kedua, Tinjauan Pustaka akan dijelaskan mengenai hasil kepustakaan yang meliputi dua hal yaitu Kerangka Teori dan Kerangka Pemikiran. Kerangka teori akan diuraikan tentang hal-hal yang berhubungan dengan pokok masalah dalam penelitian ini yang meliputi tinjauan umum tentang perlindungan pekerja dalam ketentuan hukum, perjanjian kerja dan perjanjian

kerja waktu tertentu. Sedangkan kerangka pemikiran akan disampaikan dalam bentuk bagan dan uraian singkat.

BAB III : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ketiga, Hasil Penelitian dan Pembahasan penulis mencoba menyajikan pembahasan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, yaitu mengenai cara pembuatan, jenis pekerjaan, yang menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu serta perlindungan hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Panji Dananjaya.

BAB IV : Penutup

Bab keempat, Penutup merupakan bagian akhir dari penulisan hukum ini. Pada bab ini akan disampaikan kesimpulan-kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian dimana pelaksanaan PKWT di PT. Panji Dananjaya masih belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengenai perlindungan hak-hak pekerja di PT. Panji Dananjaya sebagian besar sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam hal ini sudah terpenuhi dan terlindungi. Dalam bab ini juga terdapat saran-saran yang disampaikan penulis atas penulisan hukum ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Perlindungan Hak-Hak Dasar Pekerja Dalam Ketentuan Hukum

Ketentuan hukum yang mengatur masalah perlindungan hak-hak pekerja sangat banyak jumlahnya mulai dari ketentuan hukum internasional sampai ketentuan hukum yang berlaku di negara kita. Ketentuan-ketentuan tersebut antara lain:

a. DUHAM

Deklarasi Universal Hak Azasi Manusia (selanjutnya disebut DUHAM) telah diterima oleh Majelis Umum PBB pada tanggal 10 Desember 1948. DUHAM memuat pokok-pokok hak azasi dan kebebasan fundamental manusia sehingga merupakan tercapainya titik kulminasi konseptualisasi HAM sebagai wacana universal atau dapat dikatakan sebagai standart acuan pencapaian bersama bagi semua rakyat dan bangsa. (Majda El Muhtaj, 2008 : 14)

Dokumen tersebut merupakan kesepakatan bersama yang merujuk sebagai *Magna Charta International* dalam hak-hak azasi manusia. Di sana ada dua bagian yang termaktub dalam DUHAM. Bagian pertama adalah persetujuan berkaitan dengan hak azasi dan kebebasan fundamental mengenai hak-hak sipil dan politik. Bagian kedua persetujuan adalah mengenai hak azasi dan kebebasan fundamental hak-hak ekonomi, sosial, dan budaya.

Dalam Deklarasi Universal HAK Asasi Manusia (DUHAM) Pasal 23 dan 24 diatur mengenai perlindungan hak-hak dasar pekerja.

Pasal 23 :

- (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran.

- (2) Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
- (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
- (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Pasal 24 menyatakan “Setiap orang berhak atas istirahat dan liburan, termasuk pembatasan-pembatasan jam kerja yang layak dan hari liburan berkala, dengan tetap menerima upah.”

b. Kovenan Internasional tentang Hak Ekosob (ICESCR)

DUHAM bukan sebuah instrumen yuridis yang memiliki kekuatan mengikat, maka pokok-pokok hak azasi manusia dan kebebasan fundamental tersebut harus dituangkan dalam instrumen-instrumen yang mengikat secara hukum. Komisi Hak Azasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa yang sebelumnya telah mempersiapkan rancangan DUHAM 1948 meminta kepada Majelis Umum PBB untuk menyusun rancangan kovenan tentang HAM beserta rancangan tindakan pelaksanaannya. Tahun 1949 Majelis Umum PBB menerima sebuah resolusi yang menyatakan bahwa penikmatan kebebasan sipil dan politik serta kebebasan ekonomi, sosial dan budaya bersifat saling berkaitan dan saling tergantung. Pada tahun 1951 Komisi HAM menyusun rancangan pasal-pasal tentang hak ekonomi, sosial, dan budaya serta rancangan pasal-pasal mengenai pelaksanaan bidang tersebut.

Pada tanggal 3 Januari 1976, Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya mulai berlaku. Tanpa memperhatikan apakah suatu Negara telah secara formal mengadopsi secara khusus dokumen-dokumen tersebut, hak-hak yang termaktub di dalam dokumen-dokumen tersebut telah mencapai status sebagai hukum kebiasaan internasional (*customary international law*).

Dari pasal-pasal dalam ICESCR, tersurat HAM atas ekonomi, yakni : hak atas pekerjaan; hak atas gaji yang layak dengan pekerjaannya; hak untuk bergabung dengan serikat kerja/dagang; hak untuk istirahat (*leisure*); hak

untuk mendapatkan standar hidup yang layak (*adequate standard of living*) yang mencakup makanan, pakaian, perumahan, kesehatan dan pelayanan sosial; hak atas pendidikan, termasuk pendidikan gratis dan hak untuk ikut serta dalam kehidupan budaya pada masyarakat. (Huala Adolf, 2005 : 270)

Dalam Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), negara pihak pada Kovenan ini menjamin adanya perlindungan hak-hak dasar bagi pekerja. Hak atas pekerjaan memiliki dua ranah yang signifikan. Pertama, akses terhadap kesempatan kerja dan hak untuk tidak disingkirkan dari pekerjaan secara semena-mena. Akses ke kesempatan kerja meliputi kesamaan kesempatan termasuk non diskriminasi, latihan dan pendidikan. Hak untuk tidak disingkirkan dari pekerjaan meliputi perlindungan dari pemecatan semena-mena. Pasal 7 merupakan suplemen dari hak bekerja yang diakui dalam Pasal 6. Pasal 7 menjamin hak atas upah yang layak, upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, non-diskriminasi dalam persyaratan rekrutmen serta kondisi kerja yang aman dan sehat.

Dalam Pasal 8 menjamin hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat buruh serta dalam Pasal 9 negara pihak pada Kovenan ini harus mengakui hak setiap orang atas jaminan sosial termasuk asuransi sosial. Bagi pekerja, jaminan sosial yang dimaksud berupa: pelayanan kesehatan, jaminan bagi orang cacat (*invalidity benefits*), jaminan hari-tua, jaminan kecelakaan kerja (*employment injury benefits*), asuransi kesehatan (*cash sickness benefits*), jaminan pengangguran, Jaminan bagi yang selamat dari kecelakaan (*survivors benefits*), jaminan keluarga, jaminan melahirkan (*maternity benefits*).

Terhadap Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR), Indonesia meratifikasinya dalam Undang-Undang No. 11 tahun 2005 tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR).

c. Undang-Undang Dasar 1945

commit to user

Perkembangan kekinian HAM menunjukkan sebuah rekayasa cerdas dalam upaya penegakan HAM. Konstitusionalitas HAM dalam konstitusi Indonesia semakin kokoh pasca-Perubahan UUD 1945. Perkembangan ini diharapkan semakin meneguhkan dasar pembangunan nasional yang bedimensi HAM Indonesia. (Majda El Muhtaj, 2008 : 77)

Dalam konstitusi tersebut menjamin setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, yang tersebut dituangkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” .

Jaminan hak konstitusional warga negara dalam Undang-Undang Dasar 1945 setelah perubahan dapat ditemukan dalam bab tersendiri, yaitu Bab XA tentang Hak Asasi Manusia. Dalam hal perlindungan hak-hak dasar pekerja diatur dalam pasal 28 D ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, dan dalam 28 H ayat (3) “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”

Ketentuan tersebut merupakan pengaturan yang sangat jelas dan besar manfaatnya bagi perlindungan terhadap hak-hak buruh, dimana pekerja diberikan jaminan kehidupan yang seharusnya di dapatkan dalam melakukan pekerjaannya tanpa khawatir akan hari esok ataupun adanya gangguan sehingga dapat mengancam hak-hak mereka.

d. Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM

Seperti halnya dengan DUHAM, Kovenan Internasional mengenai eksosbud serta Undang-Undang Dasar 1945, dalam Undang-Undang No.39 tahun 1999 tentang HAM juga mengatur tentang perlindungan hak-hak dasar pekerja.

Dalam pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 menentukan :

- (1) setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak

- (2) setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil
- (3) setiap orang baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama
- (4) setiap orang baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarga

Pengaturan yang sama secara yuridis formal mengenai hak ikut serta dalam Serikat Buruh juga diakui di Indonesia dengan diatur pula di Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 pasal 39. Disebutkan, “setiap orang berhak untuk mendirikan serikat pekerja dan tidak boleh dihambat untuk menjadi anggotanya demi melindungi dan memperjuangkan kepentingannya serta dengan ketentuan peraturan perundangundangan”.

e. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Usaha-usaha untuk menyamakan peraturan di bidang perburuhan masih akan terus berjalan, Negara-negara maju meminta agar Negara-negara berkembang memperbaiki kondisi perburuhan, tidak saja didasari oleh hak-hak azasi manusia. Tetapi juga persaingan perdagangan. Upah dan jaminan buruh yang rendah, menurut negara maju adalah dapat merugikan daya saing mereka sendiri. (Andrew K. Stutzman, 1993 : 135)

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang perlindungan bagi pekerja yang bekerja kepada pengusaha. Perlindungan terhadap pekerja dijamin dalam Bab X tentang perlindungan, pengupahan, dan kesejahteraan yang tercantum dalam pasal 67 sampai dengan pasal 101 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut :

1) Perlindungan bagi pekerja perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila

bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib :

- a) Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja dari pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00 (Pasal 76 UU Nomor 13 Tahun 2003).

2) Perlindungan dalam waktu kerja

Ketentuan waktu kerja untuk pekerja untuk sesuai dengan pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah :

- a) Tujuh jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b) Delapan jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha Wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya, waktu istirahat dan cuti tersebut meliputi :

- a) Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) Istirahat mingguan 1 hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Selain dari waktu istirahat dan cuti, setiap buruh atau pekerja mendapatkan kesempatan untuk melakukan ibadah. Hal ini dinyatakan dalam pasal 80 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

3) Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai *commit to user* agama.

4) Jaminan Sosial Tenaga kerja (Jamsostek)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jamsostek. Mengenai pelaksanaannya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo PP No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Program jamsostek terdiri dari : Jaminan Kecelakaan Kerja, jaminan Kematian, jaminan Hari Tua, jaminan pemeliharaan kesehatan.

5) Pengupahan

Menurut Pasal 1 angka 30 UU no. 13 Tahun 2003 yang dimaksud upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam hal pengupahan diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja yang meliputi : upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karena

menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan (Pasal 88 UU No. 13 Tahun 2003).

Upah minimum dapat terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten atau upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten atau kota (Pasal 89 UU No. 13 Tahun 2003) Terdapat prinsip pengupahan yaitu :

- a) Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.
- b) Pengusaha tidak boleh melakukan diskriminasi upah bagi pekerja laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama.
- c) Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah minimum 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
- e) Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampui jangka waktu 2 (dua) tahun timbulnya hak.

Walaupun terdapat prinsip "*no work no pay*" karena alasan tertentu pekerja berhak menerima upah dari pengusaha . Pengecualian prinsip ini diatur dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Pasal 93 ayat (2) adalah sebagai berikut :

- a) Jika pekerja sakit , termasuk pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haid sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan.
- b) Jika pekerja sakit terus-menerus (sakit biasa, bukan akibat kecelakaan kerja) sampai 12 bulan maka upah yang dibayar oleh pengusaha diatur: *commit to user*

- (1) 100% dari upah untuk 4 (empat) bulan pertama
 - (2) 75% dari upah untuk 4 (empat) bulan kedua
 - (3) 50% dari upah untuk (empat) bulan ketiga
 - (4) 25% dari upah untuk bulan selanjutnya sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha.
- c) Jika pekerja tidak masuk kerja Karena kepentingan khusus yaitu :
- (1) Pekerja menikah dibayar selama 3 (tiga) hari
 - (2) Pekerja menikah anaknya, dibayarkan untuk selama 2 (dua) hari
 - (3) Pekerja membaptiskan anak atau mengkhitan anaknya dibayar selama 2 (dua) hari.
 - (4) Istri melahirkan atau keguguran , dibayarkan selama 2 (dua) hari.
 - (5) Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia dibayarkan selama 1 (satu) hari.
 - (6) Pekerja tidak bisa melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara.
 - (7) Pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agamanya.
 - (8) Pekerja bersedia melakukan suatu pekerjaan yang dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
 - (9) Pekerja yang melakukan tugas serikat pekerja atas persetujuan pengusaha.
 - (10) Pekerja melaksanakan hak istirahat.
 - (11) Pekerja melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang berdasarkan wilayah atau sektor wilayah provinsi atau kabupaten atau kota. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana tersebut di atas dapat dilakukan penangguhan

yang tata cara penangguhannya diatur dalam Keputusan Menteri (Pasal 90 UU No.13 Tahun 2003)

Upah harus dibayar pengusaha secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Menurut Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

4. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pada pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Lalu Husni, 2003 : 53)

d. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja Bersama disusun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar di perusahaan yang bersangkutan.

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha. Dalam

commit to user

Pasal 124 ayat(1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat:

- 1) Hak dan kewajiban pengusaha
- 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja/buruh serta pekerja/buruh
- 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
- 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 124 ayat (2)). Jika isi perjanjian kerja bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan (Pasal 124 ayat (3)).

e. Peraturan Perusahaan

Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat sendiri oleh pengusaha tanpa persetujuan buruh tetapi harus sesuai undang-undang yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.(Darwan Prinst, 2000 : 63)

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003).Kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat 2). Pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan peraturan perusahaan,

commit to user

selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh (pasal 129 ayat 1).

Dalam Pasal 111 ayat(1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) hak dan kewajiban pengusaha
- 2) hak dan kewajiban pekerja/buruh
- 3) syarat kerja
- 4) tata tertib perusahaan
- 5) jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Dan mengenai ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian yaitu : “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak “. Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, R. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja pada intinya adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh satu atau lebih serikat pekerja yang telah didaftarkan ke Departemen Perburuhan/Ketenagakerjaan dengan seorang atau lebih majikan atau pengusaha yang mana terdapat beberapa syarat ketenagakerjaan yang harus diperhatikan dalam suatu perjanjian perburuhan atau ketenagakerjaan. (Imam Soepomo, 1968:60).

Berdasarkan pengertian-pengertian perjanjian kerja di atas maka dapat diketahui bahwa setelah adanya perjanjian kerja maka akan timbul hubungan kerja, serta adanya hubungan kerja harus dipenuhi unsur-unsur hubungan kerja yaitu :

a) Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek *commit to user* pekerjaan). Pekerjaan tersebut haruslah

dilakukan sendiri oleh pekerja, kecuali ada ijin dari pengusaha maka pekerja dapat menyuruh orang lain melakukan pekerjaannya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1603 huruf a Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang berbunyi : “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya; tak boleh lah ia, selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaan yaitu digantikan orang ketiga”

b) Adanya perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja). Bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha untuk memperoleh upah atau gaji. Sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja (Lalu Husni, 2003: 56-57).

2) Bentuk Perjanjian Kerja

Pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hukum dan kewajiban dari para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang di mana perkembangan dunia perusahaan semakin kompleks perlu ditinggalkan dan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban

commit to user

masing-masing pihak yang tercantum dalam perjanjian kerja. Hal ini juga untuk administrasi yang baik bagi perusahaan.

3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat pertama angka 1 dan 2 dapat dibatalkan (Pasal 52 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat pertama angka 3 dan 4 batal demi hukum (pasal 52 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003)

4) Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan pasal 56 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui ada 2 (dua) jenis perjanjian kerja yaitu :

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. (Pasal 57 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003). Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja

yang dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 57 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003).

b) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan (Pasal 60 angka 1 UU No.13 Tahun 2003). Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. (Pasal 60 angka 2 UU No.13 Tahun 2003).

3. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

d. Syarat Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 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.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengingatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seiya-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak Pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-undang

Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seseorang cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, keasusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. (Lalu Husni :57-59)

e. Jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 jenis atau kategori pekerjaan yang diperbolehkan untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun

Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Pekerjaan ini dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Apabila PKWT tersebut karena kondisi tertentu sehingga pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja (Pasal 3 Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004).

2) Pekerjaan yang bersifat musiman

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca (Pasal 4 ayat 1). PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu (pasal 4 ayat 2).

Dalam pasal 5 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 dinyatakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman. PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan pekerjaan musiman untuk memenuhi pesanan atau target tertentu harus membuat daftar nama pekerja atau buruh (Pasal 6 Kepmenakertrans No 100 Tahun 2004). PKWT untuk jenis pekerjaan musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan (Pasal 7 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004)

3) Pekerjaan yang Berhubungan dengan Produk Baru

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan pekerja atau buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau *commit to user* penajakan. Perjanjian tersebut hanya dapat

dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan (Pasal 8 Kepmenakertrans No 100 Tahun 2004). PKWT ini hanya boleh dilakukan bagi pekerja atau buruh yang melakukan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan (pasal 9 Kepmenakertrans No 100 Tahun 2004).

c. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Berdasarkan Pasal 15 Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004, Ada 4 (empat) penyebab perubahan PKWT menjadi PKWTT yaitu :

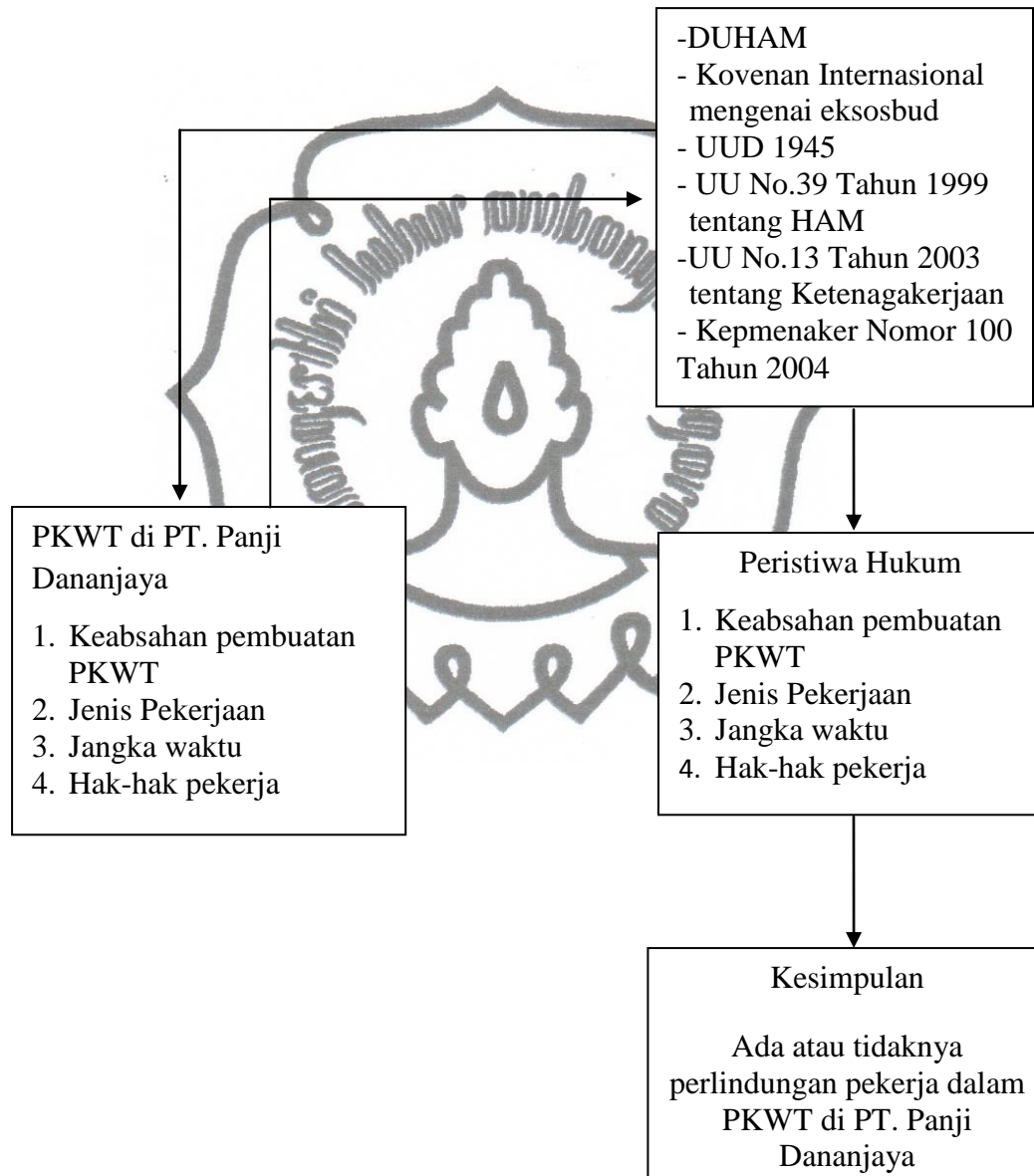
- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) yakni PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu atau Pasal 5 ayat (2) di mana PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) di mana PKWT untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1(satu) tahun serta pada ayat (3) di mana PKWT untuk pekerjaan tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya *commit to user* perpanjangan PKWT dan diperjanjikan lain

sebagaimana dimaksudkan Pasal 3 ayat (6) dan (7) di mana pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak dipenuhinya syarat PKWT tersebut.



B. Kerangka Pemikiran

Dalam menyusun penelitian hukum ini diperlukan suatu alur pemikiran yang dapat dijelaskan dalam kerangka pemikiran seperti yang tertuang dalam bagan sebagai berikut:

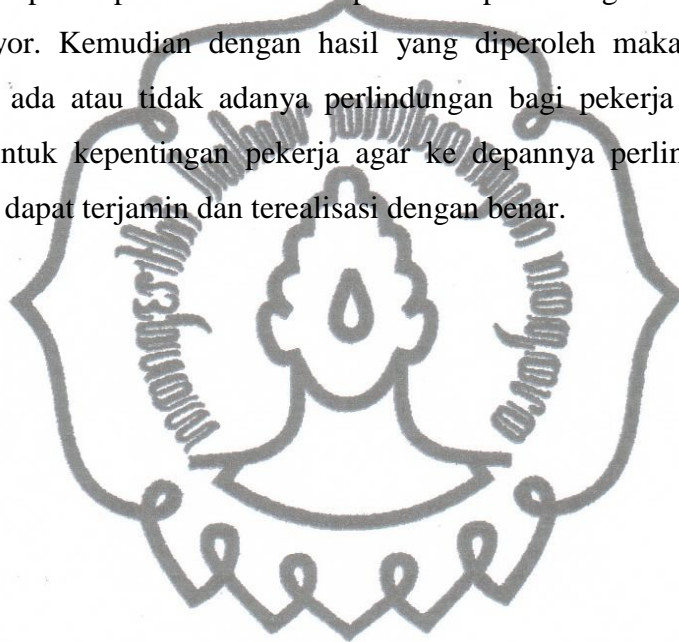


Gambar 1. Alur pemikiran

commit to user

Keterangan:

Dalam hal ini penulis menelaah tentang apa saja isi atau muatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Panji Dananjaya tentang jenis pekerjaan, jangka waktu dan juga hak-hak pekerja yang tercantum didalamnya, yang dilakukan dengan cara silogisme deduksi yaitu dengan cara menggunakan premis mayor dan premis minor kemudian akan ditarik suatu kesimpulan. Perumusan masalah merupakan premis minor dan peraturan perundang-undangan merupakan premis mayor. Kemudian dengan hasil yang diperoleh maka akan ada suatu kesimpulan ada atau tidak adanya perlindungan bagi pekerja kontrak. Hal ini bertujuan untuk kepentingan pekerja agar ke depannya perlindungan terhadap hak-haknya dapat terjamin dan terealisasi dengan benar.



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT. Panji Dananjaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil, *printing* dan garmen yang berlokasi di Dukuh Karang Waru Desa Krikilan, Masaran, Kabupaten Sragen yang sebelumnya berlokasi di Jalan Joyonegaran No. 1, Surakarta. Perusahaan ini didirikan dengan Akte Notaris Maria Theresia Budi Santoso S.H No. 44 tanggal 11 Juni 1990 yang kemudian diadakan perubahan Akte Notaris No. 33 tanggal 24 Januari 2009.

Maksud dan tujuan dari pendirian PT. Panji Dananjaya adalah :

1. Untuk menjalankan industri pakaian jadi dalam hal ini terutama mengusahakan pertenunan, perajutan, *printing*, *finishing*, pencelupan dan konfeksi pakaian jadi.
2. Untuk menjalankan usaha dalam bidang perdagangan umum terutama hasil industri garmen yang berasal dari mesin-mesin pabrik perajutan yang nantinya akan dijual atau diekspor ke luar negeri ataupun ke negara sendiri.
3. Untuk menjadi *leveransier*, yakni agen atau perwakilan dari perusahaan-perusahaan di dalam maupun di luar negeri mengenai ekspor/impor hasil garmen.

Menurut konfirmasi dari Bapak Gunawan Udik Pramono yang biasa dipanggil Pal Udik selaku asisten HRD dari PT. Panji Dananjaya, pekerja di PT. Panji Dananjaya terbagi menjadi 2, yaitu pekerja yang diikat dengan PKWTT atau pekerja tetap dengan pekerja yang diikat dengan PKWT atau pekerja kontrak. Pada PT. Panji Dananjaya tidak ada batasan umur untuk dapat menjadi pekerja atau dalam hal ini tidak menetapkan atau mematok usia untuk dapat bekerja di PT tersebut namun untuk dapat bekerja di PT. Panji Dananjaya, pekerja sudah harus mempunyai KTP. Dan mengenai pendidikan dari pekerja di PT. Panji Dananjaya sendiri terdiri dari SD, SMP, SMA/SMK dan S1.

commit to user

Sesuai hasil dari konfirmasi dengan Pak Udik, mengenai jumlah pekerja yang bekerja pada perusahaan ini adalah 360 orang yang terdiri dari 210 orang pekerja tetap dan 150 orang pekerja kontrak. Untuk pekerja tetap terdiri dari 115 orang berjenis kelamin laki-laki dan 95 berjenis kelamin perempuan sedangkan untuk pekerja kontrak terdiri dari 10 orang berjenis kelamin laki-laki dan 140 orang berjenis kelamin perempuan.

B. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya

Pembuatan Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini Perjanjian kerja waktu tertentu memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha, jika Perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penyusunan Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya adalah dibuat menurut format atau bentuk yang dibuat oleh perusahaan dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak dimana sudah tercantum hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja hanya mengisi :

1. Identitas para pihak.
2. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Jabatan bagi pekerja kontrak dan wilayah kerjanya.
4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Tanda tangan dan nama dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun format perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya adalah sebagai berikut :

1. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan.

2. Identitas pengusaha (pihak I)

Berisi tentang nama, jabatan, alamat, yang mewakili pihak PT. Panji Dananjaya.

3. Identitas pekerja (pihak II)

Berisi nama, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diperoleh, dan alamat dari pekerja.

4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu

Dalam poin ini menyatakan bahwa :” kontrak kerja ini berlaku 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kedua belah pihak”.

5. Ketentuan aturan kerja.

Dalam poin ini menyatakan bahwa : “pihak kedua bersedia menerima sanksi apabila selama masa kontrak melakukan tindakan atau perbuatan yang merugikan perusahaan, dan siap untuk mengundurkan diri atau diberhentikan oleh perusahaan”.

6. Jenis pekerjaan

Berisi nama jabatan atau jenis pekerjaan bagi pihak kedua yang dalam hal ini adalah pekerja

7. Ketentuan tugas

Dalam poin ini menyatakan bahwa : “ pihak kedua bersedia mematuhi segala ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam hal ini berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB)”.

8. Hak-hak dan perlindungan pekerja sebagai pihak kedua.

Berisi tentang ketentuan upah/gaji, pemberian seragam kerja, jaminan kesehatan, pengikutsertaan dalam program jamsostek.

9. Penutup

Surat perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang masing-masing memiliki nilai hukum yang sama

Dalam suatu pembuatan perjanjian kerja kedudukan para pihak harus seimbang dalam menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi tawar-menawar tetapi hanya menempatkan pada posisi menerima atau menolak kontrak tersebut. (Munir Fuady, 2001: 55)

Dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani, para pihak, yaitu pengusaha yang diwakili oleh HRD dan pekerja hanya mengisikan data-data informatif saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya. Dalam kondisi tersebut, pekerja tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk mengubah klausula yang telah dibuat. Hal tersebut membuat keadaan berat sebelah dimana kepentingan dari pekerja kontrak kurang terpenuhi ataupun terlindungi.

Ketimpangan hubungan antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha digambarkan oleh H. Sinzheimer sebagai berikut:

"The employer direct the labour force which must put itself as his disposition..He directs that labour force as he wishes,placed at his service by way of the individual's 'free contract' of employment..(which is) nothing other than a 'voluntary' submission to conditions that cannot be changed by the worker".

Jika diterjemahkan secara bebas mengandung arti bahwa pengusaha adalah pihak yang mampu menentukan keadaan perburuhan sesuai dengan keinginannya, bahkan melalui sarana 'kebebasan berkontrak', di mana kebebasan berkontrak yang dimiliki tiap-tiap pekerja/buruh tidak lebih dari sebuah kondisi yang telah ditetapkan secara sepihak oleh pengusaha/majikan. (Lord Wedderburn, 2000 : 3)

Pasal 52 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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.

Keempat syarat tersebut bersifat kuantitatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang diperjanjikan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. (Lalu Husni: 57-59)

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu PT. Panji Dananjaya tidak memenuhi syarat sah perjanjian kerja. Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan pihak-pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan yang seimbang. Cara penyusunan atau pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya menggunakan format atau bentuk dari perusahaan sendiri dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak.

Dalam hal cara penyusunan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Panji Dananjaya belum memenuhi syarat sah pembuatan perjanjian kerja karena belum memenuhi syarat kesepakatan kedua belah pihak, karena perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Panji Dananjaya dibuat secara sepihak. Dalam penyusunannya belum ada keseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja dalam hal ini pekerja kontrak karena kedudukan pengusaha berada di atas pekerja tersebut di mana membuat keadaan berat sebelah dan nantinya kepentingan dari pekerja

kontrak kurang terpenuhi ataupun terlindungi. Dengan demikian, unsur kesepakatan pada perjanjian kerja waktu tertentu PT. Panji Dananjaya tidak terpenuhi. Kesepakatan kedua belah pihak tidak terpenuhi walupun perjanjian telah ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dalam hal ini terjadi “cacat” pada unsur kesepakatan kehendak, karena pekerja hanya mengisikan data-data informatif saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya dan sebenarnya pekerja tidak memberi persetujuan dengan sepenuh keyakinannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya tidak memenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

C. Jenis Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya

Pengaturan tentang jenis pekerjaan yang dapat diberlakukan atas perjanjian kerja waktu tertentu tercantum dalam Pasal 59 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : "perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk perjanjian tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

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

Pekerjaan yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya adalah pekerjaan dalam bidang produksi berupa tekstil yakni dibagian *spinning, whipping, finishing dan printing* serta bidang administrasi ataupun keuangan dan pekerjaan pendukung lainnya seperti sopir dan satuan pengamanan (satpam). Jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu di

PT. Panji Dananjaya diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerja/buruh produksi, sopir, satpam dan staff karyawan administrasi serta tenaga kerja ahli untuk bagian keuangan yaitu sebagai staff *finance & accounting*.

Dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada 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 bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku mensyaratkan hanya jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang boleh dilaksanakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, ditegaskan pada Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa PT. Panji Dananjaya melanggar unsur-unsur yang terdapat dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Isi dan peraturan tersebut menyebutkan jenis pekerjaan yang bisa dibuat perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang sifatnya musiman.

commit to user

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan adanya pelanggaran terhadap ketentuan obyek perjanjian maka perjanjian tersebut dinyatakan batal demi hukum, sanksi yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu., Sebagaimana ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu pekerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Menurut pendapat penulis, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir adalah pekerjaan yang sifatnya bukan sementara melainkan terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan pekerjaan yang bukan musiman. Oleh karena itu, penulis berpendapat bahwa tidak tepat apabila pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dikategorikan sebagai pekerjaan pada perjanjian kerja waktu tertentu melainkan dikategorikan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

D. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya

PT. Panji Dananjaya mempekerjakan pekerja dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan untuk sopir, bagian produksi baik yang bekerja di bagian tekstil baik di bagian *spinning, whipping, finishing dan printing* serta satuan pengamanan (satpam) dan 6 (enam) bulan untuk pekerjaan dalam bidang keuangan yaitu sebagai staf *finance & accounting*. Perpanjangan masa kerja pekerja dimungkinkan jika perusahaan masih membutuhkan, jangka waktu perpanjangan akan ditentukan oleh para pihak terutama pengusaha jika masih membutuhkan jasa dari pekerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Panji Dananjaya dengan pekerja yang terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir selaku pekerja kontrak pada PT. Panji Dananjaya. Di PT tersebut, pekerja tersebut ditempatkan sebagai staff *finance & accounting*. Status yang bersangkutan adalah sebagai pekerja kontrak, di mana perjanjian kontraknya adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan jangka waktu paling lama 3 (tiga tahun), akan tetapi menurut hasil konfirmasi dengan Ibu Lina selaku manager keuangan PT. Panji Dananjaya yang bersangkutan telah bekerja selama 3 (tiga) tahun 6 (enam) bulan tanpa terputus di PT tersebut dengan tiap 6 bulan sekali mendapatkan perpanjangan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini berarti yang bersangkutan telah 6 (enam) kali mendapatkan perpanjangan kontrak dan statusnya tetap sebagai karyawan kontrak, belum diangkat sebagai karyawan tetap.

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah Perjanjian kerja waktu tertentu berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah Perjanjian kerja waktu tertentu pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam Perjanjian kerja waktu tertentu maka secara otomatis hubungan kerja berakhir.

Pekerja yang terdapat pada Perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir selaku pekerja kontrak pada PT. Panji Dananjaya telah 6 (enam) kali mendapatkan perpanjangan kontrak, dalam hal ini berarti yang bersangkutan telah bekerja selama 3 tahun 6 bulan tanpa terputus di PT. Panji Dananjaya. Mengenai perpanjangan dan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pada dasarnya Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No 13 tahun 2003)

Dalam hal pengusaha ingin melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, maka paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir perusahaan telah memberikan pemberitahuan seara tertulis

maksud mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu tersebut kepada pekerja yang bersangkutan. (pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No 13 tahun 2003)

Pada Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No 13 tahun 2003, pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali paling lama 2 (dua) tahun dan pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya Perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Sedangkan untuk Perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja atau karyawan kontrak tersebut dengan PT. Panji Dananjaya dibuat dalam jangka waktu 6 (enam) bulan dengan melakukan perpanjangan secara terus-menerus jika jangka waktu kerjanya akan habis.

Berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003, perpanjangan Perjanjian kerja waktu tertentu seorang pekerja hanya dapat dilakukan sebanyak satu kali dengan jangka waktu paling lama satu tahun.

Mengacu pada ketentuan tersebut maka praktik memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu berkali-kali adalah suatu hal yang menyalahi ketentuan (Indrayana, 2010: 120). Di dalam dunia ketenagakerjaan, mudah sekali ditemui pekerja yang sudah bertahun-tahun bekerja di sebuah institusi atau perusahaan status kepegawaiaannya masih saja diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Ada beberapa perusahaan yang mencoba mengakali peraturan dengan memperbaharui kontrak karyawan berulang kali.

Perusahaan itu tidak cepat mengangkat pekerja yang sudah habis masa kontraknya meskipun pekerja tersebut sudah pernah melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Perusahaan lebih memilih melepas karyawan sambil memberikan surat yang menyatakan bahwa dirinya akan dikontrak kembali setelah “dilepas” selama 30 hari oleh perusahaan. (Indrayana, 2010: 121)

Praktik seperti ini kerap dilakukan karena beranggapan beban keuangan perusahaan menjadi ringan. Jauh lebih murah membayar pekerja perjanjian kerja waktu tertentu daripada membayar pekerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal tersebut terjadi juga disebabkan posisi tawar pekerja relatif lebih rendah dibandingkan dengan posisi tawar perusahaan yang menggunakan pekerja sehingga bagi pekerja mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja

sudah dianggap masih lebih baik daripada menganggur sama sekali. (Maryono, 2009: 28)

Dalam hal ini, praktik tersebut dapat dikategorikan sebagai perbuatan melawan hukum dimana perbuatan tersebut melanggar ketentuan yang berlaku yaitu pasal 59 ayat (6) Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana proses pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan sekali dengan jangka waktu 2 (dua) tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah berlangsung dalam 3 tahun 6 bulan tanpa terputus yang berarti bahwa perjanjian kerja tersebut terus-menerus diperpanjang. Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan peraturan pelaksana yaitu KEP.100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya belum sesuai. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu disyaratkan jangka waktu obyek perjanjian paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran atas obyek perjanjian kerja waktu tertentu, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu di mana sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penulis setuju dengan apa yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut dimana menurut penulis apabila seseorang telah diikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerja tetap di suatu perusahaan, maka secara otomatis pekerja tersebut telah memiliki kepastian status yang jelas. Dan hal tersebut sangatlah menguntungkan bagi pekerja yang bersangkutan karena dengan memiliki status yang jelas pekerja tersebut akan mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam DUHAM pasal 23 ayat (1), UUD 1945 pasal 28 D ayat (2), Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 Tentang HAM pasal 38 ayat (2), Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) yang diratifikasi menjadi Undang-Undang No. 11 tahun 2005 Tentang Pengesahan Kovenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) pasal 7, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 6. *commit to user*

E. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu Di Panji Dananjaya dilakukan oleh PT. Panji Dananjaya terhadap para pekerja dalam perusahaan tersebut. Pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan perjanjian adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panji Dananjaya yang dibuat oleh perusahaan dengan serikat pekerja di perusahaan tersebut dan telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja yang terkait. Ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) hampir sebagian besar sudah terlaksana.

Dalam isi Perjanjian kerja waktu tertentu dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panji Dananjaya memuat beberapa hak pekerja kontrak antara lain :

1. Upah dan Tunjangan

Upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam proses memproduksi barang atau jasa di perusahaan. Menurut Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah atau gaji yaitu hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu *commit to user* perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan

perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, pekerja/buruh dan pengusaha mempunyai kepentingan langsung mengenai sistem dan kondisi pengupahan di setiap perusahaan.

Sistem pengupahan pekerja kontrak atau pekerja yang diikat dengan Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya menggunakan sistem upah harian yang dibayarkan tiap 2 (dua) minggu sekali ataupun bulanan sesuai dengan Pasal 11 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panji Dananjaya. Mengenai upah harian dilakukan pembayaran tiap 2 (dua) minggu sekali yang dilakukan tiap hari jum'at dan sedangkan sistem upah bulanan dilakukan pembayaran tiap akhir bulan.

Mengenai upah pekerja yang terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir sudah sesuai bahkan lebih dari upah minimum Kabupaten Sragen. Pada tahun 2009, upah pokok yang diterima sebesar Rp. 980.000,- (sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dan total upah yang diterima sebesar Rp. 1.330.000,- (satu juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah). Pada tahun 2010, upah pokok yang diterima sebesar Rp. 980.000,- (sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dan total upah yang diterima sebesar Rp. 1.330.000,- (satu juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah). Serta pada tahun 2011, upah pokok yang diterima sama tahun yang dulu, yaitu sebesar Rp. 980.000,- (sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dan total upah yang diterima sebesar Rp. 1.330.000,- (satu juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah).

Meskipun upah yang diterima tiap tahun sama akan tetapi upah tersebut sudah sesuai dengan upah minimum Kabupaten Sragen bahkan lebih. Dalam hal ini sudah sesuai dengan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/52/2008 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2009, di mana upah minimum Kabupaten Sragen Rp. 687.000,- (enam ratus delapan puluh tujuh ribu rupiah), Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/108/2009 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2010, dimana upah minimum Kabupaten Sragen Rp.724.000,- (tujuh

ratus dua puluh empat ribu rupiah) dan Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/69/2010 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2011, dimana upah minimum Kabupaten Sragen Rp.760.000,- (tujuh ratus enam puluh ribu rupiah).

Sama halnya dengan pekerja di atas, upah pekerja lain yang terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir, upah yang diterima pekerja tersebut pada tahun 2007 sebesar Rp.550.000,- (lima ratus lima puluh ribu rupiah) dan sudah sesuai dengan upah minimum Kabupaten Sragen dimana diatur dalam Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 561.4/78/2006 tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah tahun 2007, yang menyatakan bahwa upah minimum Kabupaten Sragen pada tahun 2007 sebesar Rp.550.000,- (lima ratus lima puluh ribu rupiah).

Dengan diberikannya upah kepada pekerja yang sesuai dengan ketentuan maka pengupahan di PT. Panji Dananjaya sudah sesuai dengan ketentuan pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha dilarang untuk membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Selain mendapatkan upah, dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya tercantum bahwa pekerja kontrak juga mendapat tunjangan. Tunjangan-tunjangan yang diterima menurut Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya, yaitu :

a. Premi

Yaitu tunjangan terhadap pekerja yang menunjukkan kinerja atau kemampuan kerja yang baik daripada yang ditargetkan. Pada PT. Panji Dananjaya memberikan premi berupa, premi hadir, uang makan, uang transport, dan tunjangan jabatan.

b. Tunjangan Kerja Lembur

Yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang melakukan kerja lembur atau kerja melebihi atau diluar jam kerja normal. Hal tersebut tercantum pada pasal 20 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya.

c. Uang tunggu.

Yaitu uang yang diberikan kepada pekerja karena pekerja tidak diberi kesempatan yang disebabkan mati listrik, order menurun, atau sebab lain yang bukan merupakan kesalahan pekerja tetapi masuk dalam resiko perusahaan. Dalam hal ini pengusaha akan memberikan uang tunggu kepada pekerja yang besarnya diatur sebagai berikut :

- 1) 75% untuk 1-2 minggu pertama berturut-turut.
- 2) 50% untuk 3-4 minggu berturut-turut.

Pengaturan uang tunggu tercantum dalam pasal 16 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya

d. Pekerja Sakit

Selanjutnya apabila pekerja tidak dapat bekerja atau berhalangan karena sakit maka menurut Pasal 24 ayat (1) Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya pembayaran upah yang dilakukan adalah :

- 1) 4 bulan pertama : Upah dibayar 100 %
- 2) 4 bulan kedua : Upah dibayar 75 %
- 3) 4 bulan ketiga : Upah dibayar 50 %
- 4) Untuk bulan selanjutnya upah dibayar 25 % sebelum PHK dilakukan oleh pengusaha.

Hak-hak pekerja dalam hal pembayaran upah apabila sakit telah sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (4) mengenai pembayaran upah bagi pekerja/buruh yang sakit.

Adanya upah dalam unsur suatu perjanjian kerja adalah merupakan hukum yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang membuat perjanjian kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 1338 KUHPPerdata, yang menyatakan semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan kata lain bahwa

ketentuan-ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, termasuk upah merupakan Undang-Undang sebagai ketentuan hukum yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dengan syarat perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah.

Sebab pekerja/buruh adalah mitra usaha dari majikan sehingga harus diperlakukan secara manusiawi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan pekerja/buruh bekerja adalah untuk mencapai peningkatan taraf kesejahteraan, sedangkan tujuan majikan adalah mencapai suatu produktivitas dan keuntungan yang tinggi.

Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: "bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a) upah minimum;
 - b) upah kerja lembur;
 - c) upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) bentuk dan cara pembayaran upah;

Dengan pemberian upah yang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka dapat dikatakan bahwa PT. Panji Dananjaya sudah memberikan perlindungan upah bagi pekerjanya

2. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan, karena pemberlakuan waktu kerja bisa menjadi indikator atau tolak ukur perlindungan pekerja selain upah, tunjangan, jaminan sosial dan kesehatan, dan sebagainya. Dalam pasal 11 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya tercantum waktu kerja dan istirahat yaitu :

- a. Hari Senin s/d Jum'at : 08.00 – 16.00 (istirahat 1 jam, jam 12.00 – 13.00)
- b. Hari Sabtu : 08.00 – 13.00 (tanpa istirahat)
- c. Hari Minggu : Istirahat mingguan

Menurut pasal 11 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya diatas, tercantum bahwa lama jam kerja adalah waktu kerja pekerja adalah 6 (enam) hari dalam seminggu dengan rata-rata jam kerja 7 (tujuh) jam selama 5 hari yaitu senin s/d jum'at dan 5 (lima) jam untuk hari sabtu, sehingga pemberlakuan jam kerja pada PT. Panji Dananjaya adalah 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jam istirahat diberlakukan satu jam dalam sehari yaitu pada pukul 12.00 dengan tujuan memberikan waktu untuk pekerja untuk melakukan ibadah Shalat Dzuhur dan makan siang, khusus untuk hari sabtu jam istirahat tidak diberlakukan karena jam kerja yang berlaku hanya 5 (lima) jam.

Ketentuan waktu kerja untuk pekerja di PT. Panji Dananjaya sudah sesuai dengan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- a. Tujuh jam satu hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. Delapan jam satu hari dalam 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 minggu.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan, sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

commit to user

Dalam Pasal 12 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja berbunyi : Dengan peraturan perundangan diatur kewajiban dan atau hak tenaga kerja untuk :

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di tempat/perusahaan yang bersangkutan.
- d. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja/perusahaan yang bersangkutan.
- e. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Panji Dananjaya menyatakan bahwa pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan, memenuhi dan mematuhi syarat-syarat keselamatan kerja yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Dalam Pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya disebutkan bahwa : pengusaha wajib menyediakan alat-alat perlindungan kerja yang . Sedangkan dalam Pasal 13 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya juga disebutkan bahwa : setiap pekerja wajib menjaga keselamatan kerja dirinya dan pekerja lainnya, wajib menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan pengusaha serta mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja. Contoh peralatan-peralatan yang disediakan pengusaha pada PT. Panji Dananjaya untuk perlindungan diri pekerja saat bekerja adalah penutup telinga, sarung tangan dan penutup mulut atau masker, Selain itu juga pekerja harus *commit to user* segera melapor kepada pengusaha apabila

menemukan hal-hal yang dapat membahayakan keselamatan kerja, perusahaan dan orang lain. Pengusaha dan pekerja sama-sama berperan aktif dalam keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan tanggung jawab bersama antara pengusaha dan juga pekerja.

Mengenai hak pekerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT. Panji Dananjaya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni sesuai Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Dan apabila pekerja mendapat kecelakaan di dalam hubungan kerja dalam hal ini sedang melaksanakan pekerjaannya, maka pekerja yang bersangkutan akan mendapat ganti rugi sesuai ketentuan *claim* Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan Asuransi Kecelakaan Kerja Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

4. Cuti atau Istirahat

Menurut Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerjanya. Waktu istirahat dan cuti tersebut diatur dalam Pasal 79 ayat (2) yang meliputi :

- a. Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- b. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam satu minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.
- c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun

berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

Menurut Pasal 11 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya, pengusaha memberlakukan jam istirahat kerja harian selama satu jam yaitu pada pukul 12.00 – 13.00 pada hari senin sampai dengan jumat. Pemberlakuan jam istirahat tersebut bertujuan untuk memberikan waktu kepada pekerja untuk melakukan ibadah Shalat Dzuhur dan makan siang.

Selain itu menurut Pasal 22 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya, pengusaha memberikan waktu istirahat atau pembebasan kerja yaitu pada :

- a. Hari-hari istirahat mingguan/tahunan ;
- b. Hari-hari libur nasional ; dan
- c. Hari-hari yang diperlukan yaitu dengan izin tidak masuk kerja yang diberikan pengusaha ketika pekerja mempunyai kepentingan lain.

Mengenai cuti tahunan, semua pekerja di PT. Panji Dananjaya memperoleh cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja. Waktu cuti tersebut akan ditentukan oleh perusahaan bagi masing-masing pekerja dengan memperhatikan kepentingan pekerja. Hal tersebut tercantum pada Pasal 23 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya. Sesuai hasil konfirmasi dari Pak Udik, untuk pekerja kontrak di PT. Panji Dananjaya mendapatkan cuti tahunan apabila sudah menyelesaikan kontrak selama 1 tahun. Dalam hal ini cuti tahunan diberikan selama 12 hari yang terdiri dari 6 hari kolektif dengan cara mengajukannya 1 minggu sebelumnya dan saat mengambil cuti tersebut hanya 2 hari tidak boleh langsung 6 hari. Sedangkan 6 hari yang lain diambil secara bersama-sama saat hari raya.

Selanjutnya pada Pasal 22 angka (2) PKB PT. Panji Dananjaya juga dinyatakan bahwa pekerja diberikan kebebasan untuk tidak bekerja atau cuti untuk kepentingan sebagai berikut :

- a. Perkawinan pekerja, selama 3 hari.
- b. Perkawinan anak pekerja, selama 2 hari.
- c. Istri pekerja yang melahirkan anak, selama 2 hari.

- d. Kematian anggota keluarga dalam satu rumah, selama 1 hari.
- e. Kematian istri/suami/anak/orang tua/mertua, selama 2 hari
- f. Khitanan anak pekerja selama, 2 hari.
- g. Membaptiskan anak selama 2, hari.

Khusus untuk pekerja tetap wanita diberikan pembebasan kerja karena hamil atau cuti hamil yaitu 1 (satu) setengah bulan sebelum dan 1 (satu) setengah bulan sesudah melahirkan atau mengalami keguguran (disertai dengan Surat Keterangan Sehat/Mampu Bekerja) dari dokter yang ditunjuk oleh perusahaan. Hal ini tercantum pada Pasal 25 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya. Dari hasil konfirmasi dengan Pak Udik, untuk pekerja kontrak perempuan tidak mendapatkan mendapatkan cuti haid akan tetapi jika pekerja tersebut tidak dapat bekerja pada hari itu dapat mengajukan ijin sakit dan mengenai cuti hamil juga tidak dapat. Apabila ada pekerja perempuan kontrak yang hamil maka kita panggil kemudian kita selesaikan kontraknya. Dalam hal ini PT. Panji Dananjaya tidak memberikan perpanjangan kontrak lagi kepada pekerja kontrak tersebut.

Pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja kontrak oleh pengusaha pada PT. Panji Dananjaya telah sesuai dengan Pasal 79 ayat (1), (2) dan Pasal 80 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam perlindungan hak pekerja dalam hal ini pemberian cuti bagi pekerja kontrak perempuan yang hamil, melahirkan atau keguguran tidak sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi,

- a. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.
 - b. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.
5. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga kerja)

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang jamsostek jo PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud sehingga produktivitas akan semakin meningkat.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan. Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Mengenai Pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai hasil konfirmasi dengan Pak Udik, PT. Panji Dananjaya memberikan hak atas jamsostek kepada sebagian pekerja kontrak di PT. Panji Dananjaya. Dalam hal ini pekerja kontrak di PT. Panji Dananjaya yang diikutsertakan Jamsostek berjumlah 12 orang dengan rincian 10 karyawan staff, 1 satpam dan 1 sopir.

Salah satu pekerja yang diikutsertakan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah pekerja yang terdapat pada perjanjian kerja waktu tertentu yang terlampir. Seperti yang sudah diatur lebih lanjut dalam Pasal 28 Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Keluarga Berencana.

Pekerja kontrak atau pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Panji Dananjaya belum sepenuhnya mendapatkan haknya atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) karena di dalam Perjanjian

Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya belum terdapat rincian peraturan yang mengatur besaran santunan kematian pekerja, Perjanjian Kerja Bersama PT. Panji Dananjaya baru mengatur besaran santunan kematian anggota keluarga yang jumlahnya atau penghitungannya sesuai dengan Pasal 166 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di mana dalam hal hubungan kerja berakhir karena pekerja/buruh meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang yang besar perhitungannya sama dengan perhitungan 2 (dua) kali uang pesangon, 1 (satu) kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang kesemuanya dihitung berdasarkan masa kerja dari pekerja tersebut.

Dengan melihat dan mencermati kondisi diatas, penulis berpendapat bahwa perlindungan terhadap hak-hak pekerja di PT. Panji Dananjaya sudah sepenuhnya terpenuhi di mana mengenai upah, waktu kerja, dan K3 sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan hanya sedikit saja yang belum terpenuhi di mana mengenai cuti hamil bagi pekerja kontrak perempuan tidak diberikan dan mengenai Jamsostek hanya sebagian kecil dari pekerja kontrak di PT. Panji Dananjaya yang diikutsertakan. Berdasarkan hasil konfirmasi dengan Pak Udik, hal tersebut diakibatkan karena beban keuangan yang harus ditanggung oleh perusahaan sangat besar apabila hak-hak pekerja seperti Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diberikan kepada seluruh pekerja kontrak atau pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

BAB IV

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam bab terakhir ini penulis akan mengemukakan beberapa kesisimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab III, sebagai berikut :

1. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya tidak memenuhi unsur kesepakatan dalam penyusunan atau pembuatan perjanjian kerja
2. Jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu untuk bagian produksi (tekstil), *printing*, satpam, sopir dan pada bagian keuangan yaitu sebagai staf *finance & accounting.*, pekerjaan tersebut bisa dikatakan bersifat tetap karena dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak ada batas waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi. Jenis pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu PT. Panji Dananjaya masih ada yang bersifat tetap dan tidak memenuhi salah satu kriteria pekerjaan yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga akibat hukumnya yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
3. PT. Panji Dananjaya mempekerjakan pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan untuk bagian produksi baik yang bekerja di bagian tekstil maupun *printing* serta satuan pengamanan (satpam) dan 6 (enam) bulan untuk pekerjaan dalam bidang keuangan yaitu sebagai staf *finance & accounting.* Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya ada pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang telah berlangsung selama 3 tahun 6 bulan tanpa terputus yang berarti bahwa perjanjian kerja tersebut terus-menerus

diperpanjang dalam hal ini telah diperpanjang sebanyak 6 kali. Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan peraturan pelaksana yaitu KEP.100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Panji Dananjaya tidak sesuai. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu disyaratkan jangka waktu obyek perjanjian paling lama adalah 3 (tiga) tahun sesuai pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Maka menurut pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelanggaran atas obyek perjanjian kerja waktu tertentu maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

4. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja di PT. Panji Dananjaya belum sepenuhnya terpenuhi di mana mengenai upah, waktu kerja, dan K3 sudah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan mengenai cuti haid, cuti hamil bagi pekerja kontrak perempuan tidak diberikan dan mengenai Jamsostek hanya sebagian kecil dari pekerja kontrak di PT. Panji Dananjaya yang diikutsertakan. Hal tersebut diakibatkan karena beban keuangan yang harus ditanggung oleh perusahaan sangat besar apabila hak-hak pekerja seperti Jamsostek diberikan kepada seluruh pekerja kontrak

B. Saran

1. PT. Panji Dananjaya yang diwakili oleh HRD harus mengikutsertakan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga unsur kesepakatan dari perjanjian kerja tersebut terpenuhi.
2. Serikat Pekerja PT. Panji Dananjaya harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja di PT. Panji Dananjaya.
3. PT. Panji Dananjaya meminimalisir adanya pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak dalam perusahaannya dengan cara menambah mesin produksi (tekstil) karena kebanyakan pekerja kontrak PT. Panji ditempatkan dibagian produksi, untuk karyawan staff, sopir

dan satpam yang masih diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau dapat dikatakan sebagai pekerja kontrak dijadikan sebagai pekerja tetap dan setelah itu PT. Panji Dananjaya harus lebih memaksimalkan kinerja dari pekerja tetap. Dengan meminimalisir pekerja kontrak, beban keuangan yang ditanggung PT. Panji Dananjaya dapat berkurang dan secara tidak langsung kesejahteraan pekerja di PT. Panji Dananjaya dapat terwujud.

4. Dan untuk pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 59 yang menimbulkan perbedaan tafsir dalam pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu. Jangka waktu Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dengan penetapan hanya untuk jangka waktu maksimal atas suatu Perjanjian kerja waktu tertentu seperti 5 (lima) tahun. Selain itu perlu ditetapkan secara tegas tentang pekerjaan tetap dan tidak tetap. Dan perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggar aturan mengenai Perjanjian kerja waktu tertentu sehingga dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Dan pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja harus melakukan sosialisasi, pengawasan dan evaluasi secara aktif dan terus-menerus terhadap pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan perjanjian kerja waktu tertentu.