

**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI KABUPATEN PEKALONGAN**

Skripsi

Disusun guna memenuhi tugas akhir mahasiswa sebagai syarat memperoleh gelar
sarjana hukum



Oleh
Dedy Haryadi
1502056008

UNIVERSITAS NEGERI WALISONGO SEMARANG FAKULTAS SYARIAH
DAN HUKUM PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Telp/Fax (024)7601291 Semarang 50185

SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lam : 4 lembar
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Kepada Yth
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setela kami meneliti dan menadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami sampaikan naskah skripsi saudara:

Nama : Dedy Haryadi
NIM : 1502056008
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : "Perindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan"

Dengan ini mohon kiranya naskah skripsi mahasiswa tersebut, dapat segera diujikan.

Demikian persetujuan ini kami buat, atas peratiannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang 16 Juli 2019

Pembimbing I


Afif Noor, S.Ag.,SH.,M.Hum.
NIP. 1871040 230050 11004

Pembimbing II


Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag.,MH.
NIP. 19730821200003100



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Telp/Fax (024)7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Dedy haryadi
NIM : 1502056008
Jurusan : Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Terentu Di Kabupaten Pekalongan

Telah dimunaqasahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, pada tanggal :

08 Juli 2019

Dan dapat diterima sebagai kelengkapan ujian akhir Program Sarjana Satrata 1 (S.1) guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Syari'ah dan Hukum.

Semarang, 10 Juli 2019

Mengetahui,

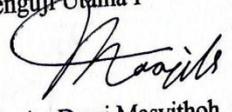
Ketua Sidang


Nur Hidayati Setyani, S.H., M.H
NIP. 196703201993032001

Sekretaris Sidang


Afif Noor, S.Ag., S.H., M.Hum.
NIP. 197104023005011004

Penguji Utama I


Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H
NIP. 196206011993032001

Penguji Utama II


Muhammad Shoim, S.Ag., M.H.
NIP. 196604071991031004

Pembimbing I


Dr. H. Ja'far Baehaqi, S.Ag., M.H
NIP. 197308212000031002

Pembimbing II


Afif Noor, S.Ag., S.H., M.Hum
NIP. 1971040 230050 11004

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur hamba ucapkan Kepada-Mu ya Allah atas segala kekuatan, ketegaran, kesabaran, serta segala nikmat kesehatan pada penulis, sehingga atas keridhoan-Mu penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah sederhana ini. Untuk itu penulis persembahkan karya ini untuk mereka yang selalu memberikan do'a, dukungan dan motivasi yang tak ternilai harganya kepada penulis, diantaranya:

1. Bapak dan Ibu yang sudah banyak berkorban memberikan dukungan materi, tenaga, pikiran dan selalu memberikan do'a, motivasi serta kasih sayang yang tak terhingga. Semoga Allah senantiasa memberikan keselamatan, kesejahteraan serta selalu dilimpahkan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat kelak nanti.
2. Kakaku, Heri Prasetyo, Munzaroh dan Nur Hidayati yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Sahabat-sahabatku yang mengisi warna warni dalam perjalanan hidup penulis.
4. Alamamater tercinta, terkhusus keluarga besar Proram Studi Ilmu Hukum Fakultas syari'ah dan Hukum UIN Walisongo.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 16 Juli 2019



Dedy Haryadi
1502056008

ABSTRACT

The workforce has very important role and position as a national development actor and actor, so the purpose of protecting labor is intended to guarantee works' rights, as well as building equity without discrimination for the welfare of workers and their families. The principle of the employment agreement between employers and works/laborers both has the same position, but practically the entrepreneur has a higher position due ti strong entrepreneurs in capital and knowledge, therefore, in the aplication of a certain time employment agreement (PKWT) it has not run according to the provisions applicable. Entrepreneurs still ignore the time period of working in employing PKWT workers, besides that PKWT is also carried out for permanent job categories.

This research is entitled "Legal Protection of Workers of Specific Time Work Agreement (PKWT) in Pekalongan Regency", and to simplify this research the authors took 4 (four) samples of companies in Pekalongan Regency. The type of research used is empirical juridical (socio legal), through a qualitative approach. The study was conducted in 4 (four) companies in Pekalongan Regency including, PT Pisma Putra, PT Dupantex, PT Unggul Jaya, and for data balacing, also conducted research at the Manpowe Office of Pekalongan Regency and trade union. The data colection techniques were interviews and documentation, the data analisis technique is carried out descrittively analysis, which is an analysis that explains the description or the applicable regulations and then relates so the reality the occurs in the society.

The result of the research related to the implementation of PKWT in Pekalongan Regency were found that, many companies did not register their PKWT workers, employers employed PKWT workers exceeding 3 (three) years, and the employment agreement was not given to PKWT workers, while in the Pekalongan Regency was found, 3 (three) o the 4 (four) companies, the PKWT workers were not included in the health BJS, besides that, around 80% of the comanies in Pekalongan Regency did not develop wage and scale.

Keyword: *Legal Protection, Specific Time Work Agreement (PKWT), pekalongan Regency.*

ABSTRAK

Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, maka tujuan dari melindungi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja/buruh, serta membangun kesetaraan tanpa diskriminatif untuk kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Prinsip perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh keduanya memiliki kedudukan yang sama, namun dalam praktiknya pengusaha memiliki kedudukan yang lebih tinggi disebabkan pengusaha kuat secara modal dan pengetahuan, oleh sebab itu, dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha masih mengabaikan jangka waktu dalam memperkerjakan pekerja PKWT, selain itu PKWT juga dilakukan untuk kategori pekerjaan tetap.

Penelitian ini berjudul “Perlindungan Hukum Perkerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan”, dan untuk menyederhanakan penelitian ini penulis mengambil 4 (empat) sampel perusahaan di Kabupaten Pekalongan. Jenis penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris (*socio legal*), melalui pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di 4 (empat) persahaan di Kabupaten Pekalongan diantaranya, PT Pisma Putra, PT Dupantex, PT Panjitex, PT Unggul Jaya dan untuk menyeimbangkan data dilakukan pula penelitian di Disnaker Kabupaten pekalongan dan serikat pekerja. Adapun teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif analisis yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan menggambarkan tentang peraturan-peraturan yang berlaku kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat.

Hasil penelitian terkait pelaksanaan PKWT di Kabupaten Pekalongan ditemukan bahwa, banyak perusahaan tidak mencatatkan pekerja PKWT-nya, pengusaha memperkerjakan pekerja PKWT melebihi 3 (tiga) tahun, dan akta perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja PKWT, sedangkan dalam hal perlindungan hukum pekerja PKWT di Kabupaten Pekalongan ditemukan, 3 (tiga) dari 4 (empat) perusahaan, pekerja PKWT-nya tidak di ikutsertakan BPJS Kesehatan, selain itu sekitar 80% perusahaan di Kabupaten Pekalongan tidak menyusun Struktur dan Skala Upah.

Kata Kunci : *Perlindungan Hukum, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Kabupaten Pekalongan*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan pada Allah SWT atas rahmat dan KaruniaNya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan”** yang merupakan persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Hukum di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Ucapan terimakasih yang paling dalam penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis, yang telah mencurahkan kasih sayang, pengorbann dan do;a yang tiada putus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan motifasi dari berbagai pihak yang senantiasa sabar dan ikhlas membantu penulis, sehingga kesulitan-kesulitan yang dihadapi penulis dapat dilalui dengan baik, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan bayak trimaksih kepada:

1. Bapak Dr. H Ja'far Baehqi, S.Ag.,MH dan Bapak Afif Noor. SH.,M.Hum, selaku dosen pembimbing saya yang selalu bersedia meluangkan waktu dan memberikan masukan terhadap skripsi penulis.
2. Ibu Hj Brilian Erna Wati. SH.,MH dan Ibu Hj Nur Hidayati Setyani. SH.,MH, selaku Kepala Program Studi dan Sekertaris Program Studi Ilmu Hukum fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo.
3. Jajarann staf di Dinas PM dan PTSP Naker Kabupaten Pekalongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan

penelitian, dan kepada Bapak Eko Hadi Mazaya. SH.,MH yang senantiasa sabar dalam menjawab pertanyaan dari penulis.

4. Bapak Isa Hanafi Sekertaris DPC SNP Kabupaten Pekalongan yang telah bersedia menjadi informan dan sekaligus menjadi teman diskusi penulis.
5. Bapak Hardiyono Ketua KSPN PT Pisma Puta yang telah bersedia menjadi reponden dan sekaligus menjadi teman diskusi penulis.
6. Untuk teman-teman seperjuangan di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
7. Sahabat Pasukan Cowok Law (PASCOL), Maulana Hasanudin, Irvan Maulana, Dihaul Khoiri, Aysi Faskhi, Riyan Rahardyan, Lutfi Trikusuma Aji, Ilham Prawira, Masfuul Fikri, Dwi Agung Riyadi, Faisal Anwar dan Alvin Chizentio, Ahmad Hilmi, yang memberikan nuansa kekeluargaan dalam menjalani studi di UIN Walisongo, semoga kita di berikan kesuksesan dan panjang umur sehingga dapat melaksanakan cita-cita mulia (Reuni anak 3).
8. Keluarga Besar IMM UIN Walisongo, Ahmad Wildan, Moh Ilyas, Mas Badrun Nuri, Mas Faris Ahkam, Chilman Syarif, Ghifari Ma'ruf, Aji Kurniawan, Masfuk, Lilin, Zayan, Amel, Dina, Rustini, Halim, Rindho, Aliga, Siswantoko, Ilham, Lela, Halim, Ikfi, Ari, Zul, Zulfikar, Riski, Akrom, Rosi, Isna dan semua jajaran baik kader ataupun pimpinan, yang memupuk kedewasaan penulis dalam hal kedewasaan berfikir dan berorganisasi, serta memberikan nuansa

kekeluargaan baru dan menambah warna warni kehidupan penulis dalam menjalani kisah-kisah di perantauan.

9. Teman-teman KKN Reguler Desa Tlogodowo yang memberikan kenangan indah selama menjalani masa KKN, dari mompa air kali dan tugas-tugas lain yang membawa suka ataupun duka. Semoga kita semua dimudahkan dalam menggapai cita-cita kita.
10. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan hukum ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan penulis dalam mencari data dilapangan. Selain itu data yang penulis dapatkan dilapangan tidak imbang antara perusahaann satu dengan yang lain. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan saran yang menunjang kesempurnaan penulisan hukum ini.

Wassalam mu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 10 Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
DEKLARASI.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	10
E. Kerangka Teori.....	15
F. Metodologi Penelitian	17
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II. PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM	24
A. Perjanjian Kerja	24

1. Pengertian.....	24
2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	30
3. Asas-asas Perjanjian Kerja.....	34
4. Macam-Macam Perjanjian Kerja	39
5. Wanprestasi	42
B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	44
1. Syarat-Syarat PKWT.....	44
2. Kategori Pekerjaan dalam PKWT	49
3. Jangka Waktu PKWT.....	53
4. Berakhirnya PKWT.....	55
5. Peralihan PKWT menjadi PKWTT.....	63
C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT	64
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	65
2. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	68
BAB III. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (
PKWT) DI KABUPATEN PEKALONGAN	73
A. Eksistensi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	73
B. Problem Pelaksanaan PKWT	78
1. Perjanjian Sepihak.....	79
2. Tidak Mencatatkan.....	85
3. Jangka Waktu	90

4. Alasan menerima PKWT	97
-------------------------------	----

BAB IV. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI

KABUPATEN PEKALONGAN 100

A. Jaminan Sosial Kepada buruh	100
--------------------------------------	-----

B. Pengupahan.....	115
--------------------	-----

C. Perselisihan Hubungan Industri	124
---	-----

BAB V. PENUTUP134

A. Kesimpulan	131
---------------------	-----

B. Saran.....	133
---------------	-----

Daftar Pustaka	136
----------------------	-----

Lampiran 1 Dokumentasi penelitian di lapangan.....	140
--	-----

Lampiran 2 Surat keterangan dari Disnaker.....	145
--	-----

Lampiran 3 Surat pernyataan menjadi Informan	146
--	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, perlunya mendapat perlindungan hukum dari penguasa (pemerintah), Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri².

Kaitannya dengan perlindungan hukum dalam Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945, menerangkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. ketentuan ini berkaitan dengan perlindungan ekonomi bagi setiap warga negara indonesia agar mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak, demikian juga atas asas non diskriminasi yang menjadi muatan pasal tersebut. Adapun Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 menjadi dasar landasan hukum tentang hubungan ketenagakerjaan, berbunyi Bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

² Fitriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indoneias", *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, P-ISSN 2354-8649 : E-ISSN 2579-5767, h 70, Diakses dari <http://ojs.umrah.ac.id/indek.php/selat>.

hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung dua unsur fundamental yaitu: pertama, imbalan atau prestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh harus adil dan layak. Kedua, perlakuan pengusaha terhadap pekerja atau buruh juga harus adil dan layak³.

Hukum ketenagakerjaan memiliki tiga dimensi yang dijelaskan dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan UU 13/2003. Bahwa Ketenagakerjaan adalah tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja. Dimensi pertama, mencakup mengenai bagaimana mencetak dan membentuk tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan bakat minat setiap calon tenaga kerja. Dimensi kedua, membahas bagaimana mengharmonisasi hubungan pekerja dengan pengusaha melalui regulasi yang dikeluarkan pemerintah. Sedangkan dimensi ketiga, membahas bagaimana menjamin tenaga kerja setelah berakhirnya hubungan kerja, yang berarti menjamin hak pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya atau telah pensiun.

Ketiga dimensi ketengakerjaan tersebut, harus berjalan sebagaimana mestinya *rule of law*, jika dalam penerapan pada dimensi pertama tidak sesuai dengan regulasi atau dengan kata lain telah menyimpang, maka dapat dipastikan dimensi selanjutnya akan lebih banyak terjadi penyimpangan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam

³ Jimly asshiddiqie, *komentar Atas Undang-Undang Negara Republik Indonesia, tahun 1945*, Jakarta : Sinar Grafika 2009, h. 111.

pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, disamping itu juga menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh, dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun⁴.

Sebab adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah adanya perjanjian kerja, adapun definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 ayat (14) UU 13/2003 menjelaskan, bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan Menurut A Ridwan Halim, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan, dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain, untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan, sebagai pekerjanya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, sesuai kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing⁵. Terdapat 2 (dua) jenis Perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian Kerja waktu Tertentu atau di singkatka PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT, adapun yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

h. iii. ⁴ Hadi Setia Tunggal, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Jakarta; Harvarindo 2009,

⁵ Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016, h. 10.

Tentang definisi PKWT di jelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sementara dalam buku hukum perjanjian Islam karangan Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi K Lubis, menerangkan bahwa kontrak kerja yang diartikan *al Ijarah* (sewa menyewa) yang bermaksud suatu jenis akad untuk mengambil manfaat dengan jalan penggantian, dari pengertian tersebut terlihat bahwa yang dimaksud sewa menyewa itu adalah pengambilan manfaat suatu benda, jadi dalam hal ini dengan terjadinya peristiwa sewa-menyewa, yang berpindah hanyalah manfaatnya dari benda yang disewakan tersebut, dalam hal ini dapat berupa manfaat barang seperti pemusik, bahkan dapat juga berupa karya pribadi seperti pekerja.⁶ Dalam hubungan ini hukum Islam memberikan tanggungjawab bagi kedua belah pihak, pihak pengusaha wajib memberikan upah sebagaimana yang tertuang dalam kontrak dan pihak pekerja yang telah mengikat kontrak, wajib melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontraknya.

Adapun bentuk perjanjian kerja diatur dalam UU 13/2003 Pasal 51 dimana pada ayat (1) disebutkan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan. Sedangkan dalam pasal 57 ayat (1) bahwa, PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin. Tujuan PKWT dibuat secara tertulis untuk memberikan kepastian hukum kepada para

⁶ Chairuman Pasaribu dan Suhrawardi, *Hukum Perjanjian d alam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika 1996, h. 7.

pihak sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Merujuk kepada keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, Pasal 15 ayat (1) yang menegaskan bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dalam prakteknya tidak dapat dipungkiri masih banyak pengusaha yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumberdaya ataupun karena kelaziman, akibatnya atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan yang dalam hal ini rentan akan pelanggaran hak-hak pekerja.

Pencatatan pekerja berstatus PKWT di atur dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor. KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Namun di lapangan masih ada pengusaha yang tidak mencatatkan pekerja PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan setempat akibatnya pekerja PKWT tidak terdata oleh pemerintah, sehingga pengawasan terhadap pekerja PKWT sangatlah lemah. Untuk jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (4), bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, dalam pasal tersebut jelas bahwa batas waktu maksimal untuk PKWT adalah 3 (tiga) tahun namun didalam prakteknya masih banyak pengusaha yang memperkerjakan pekerja berstatus kontrak lebih dari tiga tahun.

Tentang obyek pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh pekerja berstatus PKWT terdapat dalam dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai pada waktu tertentu , yaitu; pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 59 ayat (2) yang menerangkan, Bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. dapat disimpulkan bahwa jenis pekerja yang di bolehkan adalah pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau sementara sifatnya, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, produk tambahan atau dalam masa penjajakan. Walaupun pasal tersebut bayak diperdebatkan bahwa UU 13/2003 yang berlaku tidaklah sesuai dengan keadaanya yang ada di dunia industri dan sebagaimana yang telah di jelaskan diatas. Pasal 59 ayat (7) menerangkan jika pengusaha melanggar tentang obyek yang di pekerjaan, melanggar jangka waktu yang telah ditetapkan maka status pekerja PKWT demi hukum menjadi pekerja PKWTT. Adapun menurut Abdul khakim bahwa menyikapi tentang kedudukan buruh :

“Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dan pekerja berbeda dengan penjual dan pembeli. Antara penjual dan pembeli sama

kedudukannya, Antara keduanya mempunyai kedudukan yang sama untuk menentukan ada dan tidaknya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dan pekerja adalah tidak sama, secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial dan ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas”⁷.

Tidak dipungkiri dalam praktek PKWT masih banyak penyimpangan dengan ketentuan UU 13/2003, Menurut Fitriatus Shaliha, dalam pelaksanaan PKWT terletak pada dua hal. Pertama, faktor aturan tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Kedua, perusahaan tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap⁸. Sedangkan Menurut Falentino Tampongangoy bahwa, undang-undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten sebab undang-undang yang di terapkan isinya terlalu luas dan tidak spesifik.⁹

Berdasarkan UUDNRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (1) bahwa, segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintah. lebih spesifik dijabarkan dalam UU 13/2003 Pasal 5 bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6 menyebutkan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Namun pada

⁷ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2003, h. 6.

⁸ Fitriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *op.cit*, h. 71.

⁹ Falentino Tampongangoy, “Penerapan Sistem Tenaga kerja Waktu Tertentu di Indonesia”, *jurnal*, Vol. I/No.1/Jan-Mrt/2013, Hlm.142, di akses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum>.

prakteknya pengusaha tetap memiliki kedudukan yang lebih besar daripada pekerja, sesuai yang dijelaskan oleh Fitriatus Shalihah. walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun didalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat pengusaha adalah pihak yang memiliki uang, juga presentasi jumlah kesempatan perkerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak seimbang hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktek hubungan kerja menjadi lemah.¹⁰

Ketidaksesuaian antara regulasi (*das sollen*) dalam hal ini adalah Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan implementasinya atau praktek dilapangan (*das sein*), menambah ketertarikan penulis untuk lebih jauh mengkaji tentang Hukum Ketenagakerjaanm, oleh sebab itu penulis melakukan penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Kabupaten Pekalongan”.

¹⁰ Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini: “outsourcing dan hukum ketenagakerjaan”*, Sabtu, 23 Pebruari 2013, diakses dari <http://riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM>.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan ?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan ?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan.
- b. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perlindungan hukum para pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)/kontrak di Kabupaten Pekalongan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yakni:

- a. Manfaat secara akademik sebagai sarana pengembangan disiplin ilmu pengetahuan dibidang Ilmu Hukum.
- b. Harapan penulis, penelitian ini bermanfaat secara praktis yakni pertama, untuk para calon pekerja dan/atau pekerja guna meningkatkan kesadaran akan hukum. Kedua, untuk pengusaha agar lebih patuh

terhadap hukum. Ketiga, untuk bahan refleksi pemerintah bahwa masih banyak ketidaksesuaian antara perundang-undangan dengan Implementasinya.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam rangka menghindari pengulangan penelitian, penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang memiliki keterkaitan dan/atau kesamaan dengan penelitian penulis. Setelah melakukan penelusuran terkait tema perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditemukan beberapa penelitian, yakni sebagai berikut:

- 1) Penelitian M Nasir, dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”. Skripsi ini membahas tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan tekstil di PT. Sandang Asia Abadi Maju di kota Semarang, dan menerangkan apa saja hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) serta memberikan pemecahan solusinya.¹¹
- 2) Penelitian Falentino Tampongongoy yang berjudul “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”, Penelitian ini membahas tentang bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerapannya, serta pelaksanaan perlindungan pekerja/buruh dalam

¹¹ M Nasir, ” *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi*”, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang, 2011, diakses dari eprints.unisbank.ac.id.

perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹²

- 3) Penelitian Khusnan Iskandar, yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”, didalam skripsi tersebut berfokus kepada pandangan hukum islam tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pandangan hukum islam tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹³
- 4) Penelitian Aprilia Amalia dkk yang berjudul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”, Penelitian tersebut menjelaskan tentang klausul-klausul perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), membahasa tentang kedudukan Pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan putusan pengadilan hubungan Industrial dalam hal ini disajikan contoh kasus Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Karang No. 13/Pdt.Sus.PHI/2014.Tjk, Putusan Pengadilan Negeri Surabaya No. 82/G/2014/PHI.Sby, Putusan Mahkamah Agung No. 935 K/Pdt. SUS/2010, contoh kasus diatas merupakan pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh PKWT yang

¹² Falentino Tampongongoy, *op.cit*,

¹³ Khusnan Iskandar, “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa)*”, Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, diakses dari digilib.uin-suka.ac.id.

tidak dipenuhi hak-haknya, penelitian tersebut juga membahas tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT.¹⁴

5) Penelitian Muhammad Jaduk Chusana, yang berjudul “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”, dalam Skripsinya menerangkan apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT yang telah dilakukan oleh PT Siprama Cakrawala Yogyakarta Sudah Sesuai dengan Hukum Kontrak dalam KUH Perdata, dan juga apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁵

- Perbedaan dan persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Telaah Pustaka	Persamaan	Perbedaan
1. Penelitian dari M Nasir, berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang”	<ul style="list-style-type: none"> • Obyek yang dikaji sama adalah PKWT. • Jenis penelitian sama Yuridis empiris 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian penulis adalah Kabupaten Pekalongan sedangkan lokasi penelitian M Nasir di PT. Sandang Asia Maju Indonesia Semarang. • Fokus penelitian Penulis adalah Perlindungan Hukum pekerja. sedangkan M

¹⁴ Aprilia Amalia, et Al, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”. *Jurnal, USU Law Jurnal* Vol.5 No. 1 (januari 2017), diakses dari Jurnal.USU.ac.id.

¹⁵ Muhammad Jaduk Chusana, “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala, Yogyakarta”, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, diakses dari digili.uin-suka.ac.id.

		Nasir, lebih fokus pada hambatan-hambatan yang dialami dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang
2. Penelitian Falentino Tampongongoy yang berjudul “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia”	<ul style="list-style-type: none"> Obyek penelitian sama, yaitu PKWT. 	<ul style="list-style-type: none"> Jenis Penelitian Falentino Tampongongoy adalah Kepustakaan (<i>Library reseach</i>) sedangkan penulis adalah yuridis empiris (<i>Fiel Reseach</i>) Penelitian penulis memiliki lokasi di Kabupaten pekalongan, berbeda dengan penelitian Falentino Tampongongoy tidak memiliki fokus lokasi penelitian.
3. Penelitian Khusnan Iskandar, yang berjudul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam)”,	<ul style="list-style-type: none"> Obyek penelitian sama, yakni PKWT. 	<ul style="list-style-type: none"> fokus penelitian penulis masih didalam koridor hukum positif, sedangkan Skripsi Khusnan Iskandar lebih berfokus kepada perbandingan

		hukum islam.
4. Penelitian Aprilia Amalia dkk yang berjudul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjnajian”,	<ul style="list-style-type: none"> Obyek penelitian sama, yaitu pekerja PKWT. 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus penelitian penulis adalah perlindungan hukum Pekerja PKWT dan memiliki lokasi penelitian di Kabupaten Pekalongan, sedangkan penelitian Aprilia Amalia tidak memiliki lokasi penelitian, melainkan melakukan Analisis Kritis terhadap putusan-putusan pengadilan hubungan industrial dan jenis penelitiannya adalah penelitian normatif atau pustaka.
5. Penelitian dari Muhammad Jaduk Chusana, yang berjudul “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”,	<ul style="list-style-type: none"> Obyek penelitian sama, yaitu pekerja PKWT. 	<ul style="list-style-type: none"> Penulis memiliki fokus lokasi di Kabupaten Pekalongan sedangkan Skripsi Muhammad Jaduk memiliki lokasi di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta. Adapun fokus Penelitian penulis berbeda, penulis

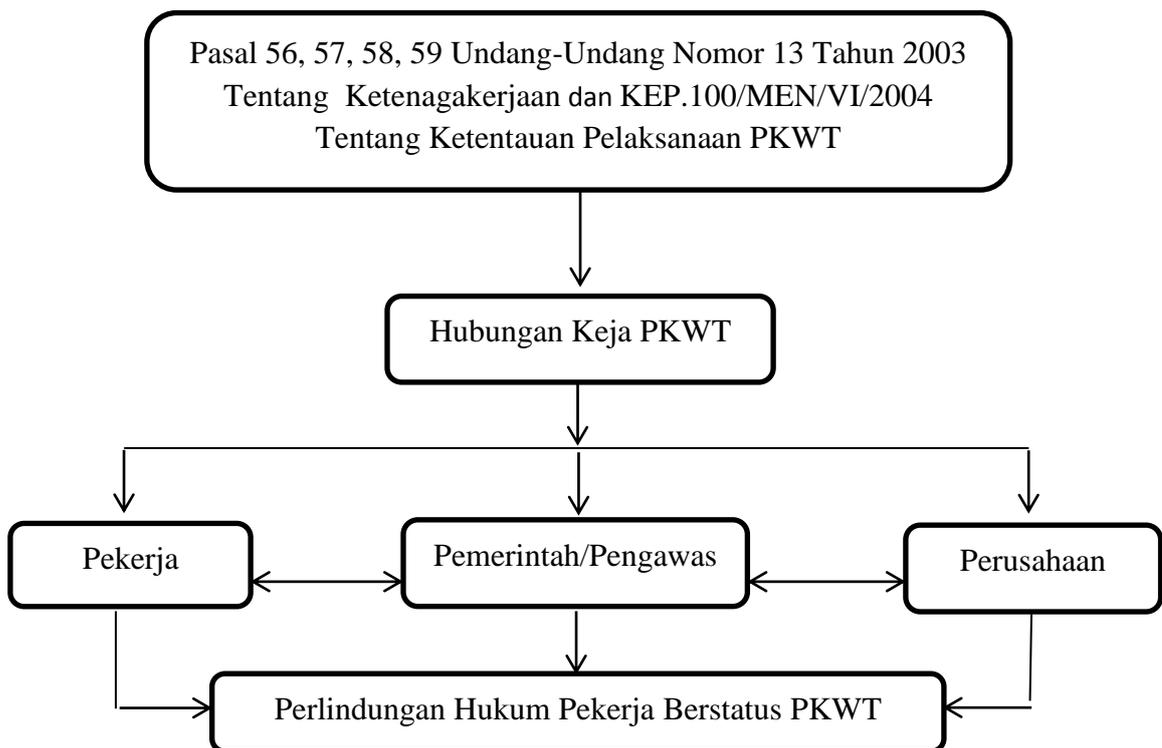
		<p>memeiliki fokus penelitian adalah perlindungan hukum pekerja berstatus PKWT. sedangkan Skripsi Muhammad Jaduk, berfokus terhadap penerapan PKWT apakah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.</p>
--	--	---

E. Kerangka Teori

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja KEP.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan tentang PKWT di atur dalam Pasal 56, 57, 58, dan 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan Pasal 56 ayat (1) bahwa Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, untuk perjanjian pekerjaan waktu tertentu disebut dengan PKWT dan untuk perjanjian pekerjaan untuk waktu tidak tertentu di sebut dengan PKWTT.

Selanjutnya pada Pasal 57 ayat (1) bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selanjutnya ayat (2) menyebutkan, bahwa

jika perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT. Selanjutnya menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja KEP.100/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dari regulasi tentang PKWT tersebut penulis ingin mengetahui bagaimana implementasi PKWT di Kabupaten pekalongan dan perlindungan hukumnya, adapun kerangka berfikir yang di gunakan penulis adalah sebagai berikut



Kerangka berpikir penulis bermula dari adanya peraturan tentang PKWT diatur dalam Pasal 56, 57, 58, 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sebagai pelaksana di keluarkan peraturan Menteri KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksana PKWT, akibat legalitas tersebut maka terciptanya hubungan kerja PKWT, pelaku dari hubungan kerja PKWT tersebut adalah Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah. Dalam Hubungan kerja PKWT Pengusaha dan pekerja mengikatkan diri untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah pengusaha, dan pengusaha akan menanggung kehidupan buruh, sesuai kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing. Sedangkan pemerintah dalam hal ini sebagai pengawas didalam hubungan ketenagakerjaan tersebut, karena dalam hal ini pekerja sebagai pihak yang lemah secara ekonomi dan pengetahuan rentan terhadap tindakan-tindakan yang merugikan pekerja/buruh, maka bagaimana hukum atau dalam hal ini UU 13/2003 bekerja dalam melindungi hak-hak buruh.

F. Metode Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang terencana dilakukan dengan metode ilmu, bertujuan untuk mendapatkan data baru guna membuktikan kebenaran ataupun ketidak benaran dari suatu gejala atau

hipotesis yang ada, sedangkan metode ilmiah sendiri diartikan sebagai suatu cara bagaimana penelitian itu harus dilakukan¹⁶.

Adapun metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris atau dapat disebut dengan penelitian lapangan, yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.¹⁷ Atau dengan kata lain yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah¹⁸.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian yuridis empiris, karena hendak mengkaji bentuk perlindungan hukum bagi pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan, ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002, h. 1.

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002, h. 126.

¹⁸ Bamabang Waluyo, *op.cit*, h. 15

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada 4 (empat) perusahaan yang berada di Kabupaten Pekalongan, diantaranya : PT Pisma Putra, PT Dupantex, PT Unggul Jaya dan PT Pajitex. Adapun lokasi tempat perusahaan tersebut, diperoleh dengan teknik *simple random sampling* atau teknik acak sederhana. Dan untuk menyeimbangkan data dilakukan juga penelitian di DPM PTSP NAKER Kabupaten Pekalongan yang selanjutnya disebut dengan Disnaker Kabupaten Pekalongan, dan para pekerja atau serikat pekerja.

3. Sumber data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini diambil dari data primer dan data skunder.

a. Data primer

Menurut sugiyono data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data¹⁹. Adapun data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara terkait permasalahan mengenai perlindungan hukum perjanjian kerja waktu tertentu di Kabupaten Pekalongan.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016, h. 225.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari dan mengkaji bahan-bahan kepustakaan (*literatur research*) yang berupa bahan-bahan hukum yang berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, data sekunder yang digunakan antara lain :

- 1) Bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk dan dibuat secara resmi oleh negara, atau lembaga pemerintahan. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang berkaitan yaitu :
 - a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - b) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.
 - c) Undang-Undang No. 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
 - d) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - e) Undang-Undang No. 10 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - f) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
 - g) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 Tentang Jaminan Hari Tua.

- h) Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian.
 - i) Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun
 - j) Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan
 - k) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - l) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - m) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.
 - n) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.
 - o) Keputusan Gubernur Jawa tengah No. 560/68 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima)
- 2) Bahan hukum sekunder adalah seluruh informasi tentang hukum yang berlaku atau yang pernah berlaku atau semua informasi yang relevan dengan permasalahan hukum. jadi bahan hukum skunder adalah hasil kegiatan teoritis akademik yang mengimbangi kegiatan-kegiatan praktik legislatif ataupun praktif yuridis²⁰.

²⁰ Soetandyo Wingjosoebroto: *Hukum Pradikma , Metode dan Dinamika Masalahnya. Jakarta :ELSAM dan HUMA, 2002, h. 135.*

Termasuk bahan hukum sekunder antara lain buku-buku teks, laporan penelitian hukum, ataupun jurnal-jurnal hukum

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dan otentik karena dilakukan dengan mengumpulkan baik data primer dan sekunder, dengan penyesuaian pendekatan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data primer dan skunder yang digunakan adalah

a. Wawancara

Wawancara adalah sebuah proses interaksi komunikasi yang dilakukan oleh setidaknya dua orang, atau dasar ketersediaan dan dalam seting alamiah, dimana arah pembicaraan mengacu kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan *trust* sebagai landasan utama dalam proses memahami²¹. Wawancara dalam penelitian dilakukan di beberapa tempat diantaranya : Disnaker Kabupaten Pekalongan, pekerja dan pengusaha yang bekerja di PT Pisma Putra, PT Unggul Jaya, PT panjitex dan PT Dupantex.

b. Dokumentasi

Dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data yang menyeluruh dari perilaku manusia atau sekelompok manusia, sebagaimana terjadi dalam kenyataan dan mendapat deskriptif yang

²¹ Haris Herdiansyah, *Wawancara, Observasi, dan Focus Grups: Sebagai Instrumen Penggali*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013, h. 31.

relatif lengkap mengenai kehidupan sosial atau salah satu aspeknya²². Hasil dokumentasi dari penelitian ini berupa foto lokasi penelitian, foto dengan narasumber/informan, serta rerekam suara saat melakukan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu analisis yang sifatnya menjelaskan dan menggambarkan tentang peraturan-peraturan yang berlaku, kemudian dikaitkan dengan kenyataan yang terjadi di masyarakat lalu diambil suatu kesimpulan²³.

6. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Menurut Sutopo dalam menguji keabsahan (validasi) data merupakan jaminan bagi kemantapan simpulan dan tafsiran makna sebagai hasil penelitian²⁴. Terdapat beberapa cara dalam menguji keabsahan suatu data penelitian, penelitian ini menggunakan teknik pengujian keabsahan data triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap hal tersebut²⁵.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta ; UI Press, 2008, h. 22

²³ Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta ; Rineka Cipta, 2009, h. 228

²⁴ Sutopo, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta sebelas maret Universitas Press, 2002, h. 92.

²⁵ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, h. 330.

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data, dengan teknik dimana dapat mengarahkan penelitian agar didalam mengumpulkan data menggunakan beragam data yang ada, teknik triangulasi memanfaatkan jenis sumber data yang berbeda untuk menggali data yang sejenis, demikian apa yang diperoleh dari sumber yang satu bisa diuji bila dibandingkan dengan data sejenis yang diperoleh dari sumber lain yang berbeda.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara mudah dalam memahami isi dari skripsi ini, penulis menggunakan sistematika dengan membagi kedalam 5 (lima) bab, yaitu sebagai berikut :

Bab pertama, merupakan bab pendahuluan yang berisi uraian tentang latar belakang masalah penelitian kemudian dibuat menjadi beberapa pokok masalah, tujuan dan kegunaan penelitian berisi tentang tujuan dan kegunaan yang akan di capai dalam penelitian ini. kerangka teoritik yang berisi tentang teoritik tentang PKWT dan kerangka berfikir untuk memberikan gambaran penelitian yang hendak di capai. Metode penelitian , merupakan tahapan-tahapan yang harus di lakukan dalam penelitian atau sebagai pisau analisis dalam penelitian, sistematika penulisan, berkaitan dengan gambaran bab-bab selanjutnya yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Bab kedua, membahas tentang tinjauan umum teori-teori tentang perjanjian kerja dan perlindungan hukum, yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini yakni tentang perlindungan hukum perjanjian kerja waktu

tertentu atau PKWT yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan PKWT.

Bab Ketiga, membahas tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten pekalongan, dalam bab ini dibahas tentang eksistensi PKWT yang ada di Kabupaten Pekalongan, di bahas pula tentang pelaksanaan PKWT yang belum sesuai dengan perundang-undangan diantaranya akta perjanjian kerja yang tidak diberikan kepada pekerja/buruh, tidak mencatatkan pekerja PKWT ke Disnaker, jangka waktu PKT, selanjutnya di bahas pula alasan-alasan pekerja menerima perjanjian kerja kontrak/PKWT walaupun bertentangan dengan perundang-undangan.

Bab keempat, membahas tentang perlindungan hukum pekerja Berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan, dalam bab ini di bahas tentang perlindungan hukum bagi pekerja berstatus PKWT diantaranya, tentang jaminan sosial ketenagakerjaan, pengupahan, Kesehatan keselamatan kerja, dan sengketa hubungan industri. Selanjutnya dibahas pula akibat hukum bagi pelanggar ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Bab kelima, membahas tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan apa yang telah diteliti

BAB II

TEORI PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM

A. Perjanjian Kerja

Hukum perjanjian kerja diatur dalam buku III Pasal 1601a KUHPerduta, pada perkembangannya aturan aturan tersebut telah di ganti dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan yang berlaku saat ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun penjelasan tentang perjanjian kerja akan diuraikan sebagaimana berikut.

1. Pengertian

Sebelum membicarakan tentang defenisi perjanjian kerja, maka pertama-tama harus diketahui terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta pasal 1313 yang berbunyi: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Sedangkan menurut Abdul Kadir Muhammad menyatakan adanya kelemahan-kelemahan pada Pasal 1313 KUHPerduta adalah sebagai berikut²⁶:

- a. Hanya menyangkut sepihak saja

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Kata

²⁶ AbdulKadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 1992, h.

“mengikatkan” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari dua pihak. Seharusnya dirumuskan “*saling mengikatkan diri*”, jadi ada konsensus antara pihak-pihak.

b. Kata “*perbuatan*” mencakup juga tanpa konsensus

Pengertian “*perbuatan*” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus. Seharusnya dipakai kata persetujuan.

c. Pengertian perjanjian terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam Pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan kawin, janji kawin yang diatur dalam lapangan Hukum Keluarga.

c. Tanpa menyebut tujuan

Dalam Pasal 1313 KUHPerdara tersebut tidak disebutkan tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa

Untuk mempermudah memahami mengenai definisi dari perjanjian berikut adalah definisi perjanjian menurut para pakar²⁷:

a. Menurut Prof. Subekti, SH, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.

²⁷ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986, h. 3

- b. Menurut Prof Wirjono Prodjodikoro, Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian itu.
- c. Menurut R. Setiawan, Persetujuan adalah suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Dalam hubungan perjanjian satu orang menjadi kreditur dan satu orang menjadi debitur, kreditur dan debitur itulah yang disebut sebagai subyek perjanjian. Sedangkan obyek dari perjanjian adalah prestasi. Pasal 1233 KUH Perdata berbunyi bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan ataupun karena undang-undang. Berdasarkan ketentuan ini ada dua sumber perikatan yakni karena persetujuan atau perjanjian dan karena undang-undang. Persetujuan atau perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dari peristiwa inilah timbul hubungan antara dua orang itu yang disebut perikatan. Maka dapat disimpulkan hubungan perikatan dengan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Dengan kata lain perjanjian adalah sumber perikatan, disamping sumber yang lain²⁸.

Menurut Otto Kahn Freund, Hukum adalah teknik untuk meregulasi kekuatan sosial, pernyataan ini didasarkan pada asumsi bahwa selalu ada subordinasi dalam masyarakat, antara mereka yang memerintah

²⁸ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perikatan*, Jakarta: Bumi Aksara 2016, h. 5.

dan mereka yang mematuhi, antara mereka pembuat aturan dan mereka yang mematuhi aturan-aturan. Kekuasaan untuk memerintah itulah yang disebut dengan kekuatan sosial²⁹.

Dibawa sistem kapitalisme kesetaraan kontrak yang diasumsikan antara pengusaha dan pekerja pada kenyataannya adalah sebuah fiksi. Sinzheimer mencoba membedakan antara kontrak kerja, dimana manusia menjual dirinya dalam kerja, dengan kontrak pada umumnya, dimana terjadinya peralihan benda-benda atau pemanfaatan mereka sebagaimana diperjanjikan, pada titik ini hukum perburuhan menjadi, hukum dari buruh yang tergantung, yang muncul sebagai upaya untuk memoderasi kekuasaan majikan untuk memerintah menggunakan kombinasi unsur-unsur dari hukum³⁰. karena itu Kahn –Freud menyatakan bahwa:

“Keyakinan bahwa tujuan sesungguhnya dari legislasi perburuhan adalah untuk meningkatkan kebebasan, harga diri dan kepribadian buruh secara individual dan secara keseluruhan, untuk membatu emansipasi manusia sebagai yang berbeda dari ‘pribadi hukum’ yang merupakan khayalan. Tujuan praktis dari hukum perburuhan akademis adalah untuk mempromosikan reformasi legislatif kearah itu³¹.”

Secara normatif pengertian perjanjian kerja terdapat dalam Pasal 1601a KUHPdata, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Sedangkan dalam Pasal 1 Ayat (14) Undang-Undang

²⁹ Otto Kahn-Freud dalam Surya Candra, *Menemukan Kembali Hukum Perburuhan* yang sejati: Beberapa Catatan Konseptual, makalah disampaikan dalam FGD (*Forum Grup Discussion*) Komisi Hukum Nasional RI Hotel Milenium, dikutip dari Ikhwan Fahroji, *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konseptual*, Malang : Setara Press, 2016, h.1.

³⁰ *Loc cit*

³¹ *Ibid.* h. 2

Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan

Selain pengertian normatif diatas para sarjana hukum memberikan defini tentang perjanjian kerja. pendapat R. Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah³². Sedangkan menurut Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah³³.

Menurut A Ridwan Halim, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan sebagai pekerjaannya dengan baik dan majikan akan menanggung, kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, selaras menurut kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing. Atau perjanjian buruh adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh majikan disatu pihak dengan serikat buruh dilain pihak

³² R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977 , h. 63.

³³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983, h. 53.

untuk menentukan batasan-batasan persyaratan kerja yang seyogyanya ditetapkan dalam perjanjian kerja³⁴.

Kiranya perlu dibedakan antara perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersifat individual (antara buruh/pekerja dengan perusahaan) sedangkan Perjanjian Perburuhan bersifat kelompok atau kolektif (antara serikat buruh dengan perusahaan). Adapun yang dimaksud perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) menurut ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa : Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) 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 perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja dengan hubungan hukum yang lainnya. Adapun penjelasan 3 (tiga) unsur tersebut adalah³⁵:

- a. Pekerjaan, UU 13/2003 tidak mendefinisikan secara jelas apa yang dimaksud dengan pekerjaan, hal ini dimaksudkan agar undang-undang

³⁴ Danang Suyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. (Yogyakarta: Pustaka Yuditisa. 2013) h. 94.

³⁵ Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011, h. 28.

tersebut dapat menyesuaikan zaman. Sementara dalam KBBI kata pekerjaan diartikan barang apa yang dilakukan (diperbuat, dikerjakan dan sebagainya); tugas kewajiban; hasil bekerja³⁶.

- b. Upah, definisi upah menurut UU 13/2003 Pasal 1 ayat (30), upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perintah, Baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak memberikan batasan atau definisi mengenai perintah. Sedangkan KBBI mengartikan kata perintah adalah perkataan yang bermaksud menyuruh melakukan= sesuatu; suruhan, aba-aba, komando atau aturan dari pihak atas yang harus dilakukan³⁷.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian terdiri atas dua bagian, yaitu *pertama* bagian inti (*wezenlijk oordeel*) disebut juga *essensialia*, merupakan sifat yang harus ada dalam perjanjian, sifat yang menentukan atau menyebabkan perjanjian itu tercipta (*constructive oordeel*), seperti perjanjian para pihak dan obyek perjanjian. *Kedua* bukan inti disebut dengan *nonn wezenlijk oordel* dan

³⁶ <https://kbbi.web.id>

³⁷ *ibid.*

bagian ini dibagi menjadi *naturalia* dan *accidentalia*. Bagian *naturalia* merupakan sifat bawaan dari perjanjian itu, sehingga diam-diam melekat pada perjanjian itu, seperti menjamin tidak ada barang yang cacat dalam benda yang dijual. Adapun *Accidentalia*, merupakan sifat bawaan dari perjanjian itu sehingga secara diam-diam melekat pada perjanjian secara tegas diperjanjikan oleh para pihak, seperti domisili para pihak.³⁸,

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*)³⁹. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya. Adapun dalam hubungan perjanjian kerja, pekerja sepakat untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan sedangkan pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan dan keduanya sepakat mengenai upah yang diperjanjikan. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap antara kedua belah pihak.

b. Cakap untuk membuat perikatan

³⁸ Asser (dalam badruzaman 1996:99 dikuti dari, I Ketut Oka Setiawan, *op.cit*, h. 60.

³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 1992, h. 88-94.

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa.
- 2) Mereka yang dibawah penganpuan.
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu.

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Hal tersebut juga berlaku dalam perjanjian kerja, hukum ketenagakerjaan memeberikan batasan umur 18 Tahun bagi seseorang dianggap cukup untuk membuat perjanjian kerja dalam Pasal 1 ayat (26) UU 13/2003, sedangkan bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan 15 Tahun dapat melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, terdapat dalam Pasal 69 UU 13/2003.

c. Suatu hal tertentu

Dalam hukum ketenagakerjaan adanya suatu hal tertentu dapat diartikan sebagai adanya pekerjaan yang diperjanjikan antara pekerja dan pengusaha, Suatu hal tertentu dapat diartikan sebagai obyek dari kontrak, sehinga obyek kontrak haruslah dari suatu hal atau suatu

barang yang cukup jelas atau tertentu. Hal tertentu maksudnya obyek yang diatur kontrak tersebut harus jelas, setidaknya dapat ditentukan dan tidak boleh samar-samar. Hal ini sangat penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif. Misalnya jual beli sebuah mobil, harus jelas merk apa, butana tahun berapa, warna apa, nomor mesinnya berapa, dan sebagainya⁴⁰.

d. Suatu sebab yang halal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa”. “sebab” adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak.

Adapun sebab yang tidak diperbolehkan ialah jika isi kontrak bertentangan dengan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum. Misalnya jual beli bayi adalah tidak sah karena bertentangan dengan norma hukum, atau misal A menjual sepeda motor ke B, namun sepeda motor itu adalah hasil dari curian. KUIH Perdata memberikan

⁴⁰ Lukman Santoso, *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis*, (Malang: Citra Intrans Selaras, 2016), h. 22.

kebebasan berkontrak baik secara tertulis ataupun lisan namun tidak boleh bertentangan dengan norma hukum⁴¹.

Syarat pertama dan kedua disebut dengan syarat subyektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian, sedangkan syarat yang ketiga dan keempat adalah syarat obyektif mengenai obyek perjanjian. Untuk perjanjian yang tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian dapat dimintakan pembatalan (*canceling*) oleh salah satu pihak, sedangkan perjanjian yang syarat obyektifnya tidak terpenuhi, maka perjanjian batal demi hukum (*null and void*)⁴².

3. Asas-Asas Perjanjian Kerja

Dalam rangka menciptakan keseimbangan dan memelihara hak-hak yang dimiliki oleh para pihak sebelum perjanjian yang dibuat menjadi perikatan yang mengikat bagi para pihak, oleh KUH Perdata dikenal 3 (tiga) asas penting perjanjian yaitu :

a. Asas Personalia

Asas ini dapat kita temukan dalam ketentuan Pasal 1315 KUH Perdata, yang berbunyi “Pada umumnya tak seorangpun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau dimintakannya suatu jani untuk dirinya sendiri”. Dari rumusan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian yang dibuat oleh seseorang dalam kapasitasnya sebagai individu atau subyek hukum pribadi.

⁴¹ Lukman Santoso, *ibid*, h. 22.

⁴² Nanik Trihastuti, *Hikim Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*, Malang; Setara Pres, 2013, h. 20.

Meskipun secara sederhana dikatakan bahwa ketentuan Pasal 1315 menunjuk pada asas personalia, namun lebih jauh dari itu, ketentuan pasal 1315 juga menunjuk pada kewenangan bertindak dari seseorang yang membuat atau mengadakan perjanjian. Secara spesifik ketentuan Pasal 1315 ini menunjuk pada kewenangan bertindak sebagai individu pribadi yang mandiri, yang memiliki kewenangan bertindak untuk dan atas nama dirinya, perbuatan yang dilakukan oleh orang perorangan, sebagai subyek hukum pribadi yang mandiri, akan mengikat diri pribadi tersebut, dan dalam lapangan perikatan, mengikat seluruh harta kekayaan yang dimiliki olehnya secara pribadi⁴³.

Pada umumnya sesuai dengan asas personalia, yang diberikan dalam Pasal 1315 KUH Perdata terkait kewenangan seseorang bertindak sebagai Individu dapat kita bedakan dalam⁴⁴:

1. Untuk dan atas namanya serta bagi kepentingan dirinya sendiri.
Dalam hal ini maka ketentuan pasal 1131 KUH Perdata berlaku baginya secara pribadi.
2. Sebagai wakil dari pihak tertentu
3. Sebagai kuasa dari orang atau pihak yang memberikan kuasa
dalam hal ini berlakulah ketentuan yang diatur dalam Bab XVI Buku III KUH Perdata, mulai dari pasal 1792 hingga Pasal 1819 KUH Perdata.

⁴³ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, h. 15

⁴⁴ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *ibid*, h. 17

Jika mencermati rumusan Pasal 1316 KUH Perdata, mengandung kemungkinan pembentukan hubungan hukum yang melibatkan lebih dari tiga pihak, dengan dua pihak sebagai debitur dan satu pihak debitur atau sebaliknya.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme bahwa pada dasarnya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan antara dua atau lebih orang telah mengikat, dan karenanya telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang-orang tersebut mencapai kesepakatan atau konsesus, meskipun kesepakatan tersebut telah di capai oleh lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak yang berjanji tidak memerlukan formalitas, walau demikian, untuk menjaga kepentingan pihak debitur diadakanlah bentuk-bentuk formalitas, atau dipersyaratkan adanya suatu tindakan nyata tertentu⁴⁵.

Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi ;”lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak.

⁴⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *ibid*, h. 35.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Asa pacta Sunt Servanda atau disebut juga dengan asas kepastian hukum, asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian, asas ini merupakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak⁴⁶.

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya“.

d. Asas Kebebasan Berkontrak

Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapaun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

Latar belakang lahirnya asas kebebasan kontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman *renaissance* melalui ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, John Locke dan Rousseau. Menurut paham individualisme, setiap orang bebas untuk memperoleh apa yang

⁴⁶ Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008, h. 10.

dikehendaknya. dalam hukum kontrak asas ini di wujudkan dalam “kebebasan berkontrak”⁴⁷.

Asas kebebasan berkontak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk⁴⁸:

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) Menentukan bentuk perjanjian

e. Asas Iktikad Baik (*Goede Trouw*)

Akad iktikad baik dapat disimpulkan dari Pasal 1338 ayat 3 KUH Perdata yang berbunyi, “Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik”. Asas iktikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

Akad iktikad baik dibagi menjadi dua, yaitu *iktikad baik nisbi* dan *iktikad baik mutlak*. Pada iktikad baik nisbi, orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subyek, pada iktikad baik mutlak, penilainya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran

⁴⁷ Salim, *ibid.* h. 9.

⁴⁸ *loc.cit.*

obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang obyektif⁴⁹.

4. Macam-Macam Perjanjian Kerja

Mengenai macam-macam perjanjian kerja jika dilihat menurut bentuknya ada dua macam, yakni perjanjian kerja secara tertulis dan tidak tertulis, perjanjian kerja tertulis adalah perjanjian yang dibuat dalam bentuk tulisan dan dapat dijadikan sebagai bukti bilamana terjadi perselisihan. Perjanjian kerja tidak tertulis, yaitu perjanjian kerja yang dibuat secara lisan dan tetap bisa mengikat pekerja, tapi dalam perjanjian kerja ini rentan dengan penyimpangan karena hanya didasarkan atas kepercayaan dan sukar dalam pembuktian jika terjadi perselisihan. Mengenai bentuk perjanjian kerja di atur dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, berbunyi bahwa perjanjian kerja di buat secara tertulis atau lisan.

Bahwa perjanjian kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitasnya, tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan, peraturan kerja bersama dan peraturan perundang-undangan. Kemudian Jika dilihat dari berakhirnya suatu perjanjian kerja menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat dua macam bentuk perjanjian kerja, diantaranya:

- a. Perjanjian Kerja Waktu tertentu PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam

⁴⁹ Salim, *Ibid*, h. 11.

waktu tertentu atau pekerja tertentu, dalam hal ini disebut karyawan kontrak.

- b. Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap dan disebut karyawan tetap

Berikut adalah tabel perbedaan hak antara pekerja berstatus PKWT dengan pekerja berstatus PKWTT:

No	Pertanyaan	PKWT (Kontrak)	PKWTT (Tetap)
1	Karakteristik	<p>Digunakan untuk pekerjaan tertentu atau untuk waktu tertentu (sifatnya sementara).</p> <p>Dilakukan dengan pembuatan perjanjian Kerja. Jangka Waktu: PKWT dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun.</p> <p>Perpanjangan PKWT hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. (Ps. 59 ayat (4) UU No.13 th.2003).</p> <p>Pembaruan PKWT boleh dilakukan 1 (satu) kali, sesuai jangka waktu sebelumnya, paling lama 2 (dua)</p>	<p>Digunakan untuk pekerjaan sifatnya tetap.</p> <p>Dilakukan dengan Surat Pengan gkatan atau pembuatan Perjanjian Kerja.</p>

		tahun.(Ps.59 ayat (6) UU No.13 th.2003).	
2	Hak-hak yang harus diterima ketika PHK	<p>Hak Pekerja: Upah sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian. Dasar Hukum: Pasal 62 UU No.13 th.2003:</p> <p>Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.</p>	<p>Hak pekerja: Uang Pesangon (UP) + Uang Penghargaan masa Kerja (UPMK) + Uang penggantian Hak yang seharusnya diterima (UPH).</p> <p>Dasar Hukum: Pasal 156 UU No.13 th.2003: (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon (UP) dan atau uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) yang seharusnya diterima.</p>
3	Hak pekerja yang harus diterima pada saat pengunduran diri	Pihak yang memutuskan hubungan kerja (dalam hal ini pekerja yang mengundurkan diri) wajib mengganti kerugian kepada perusahaan.	Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima (UPH) + Uang Pisah (UPs).
4	Masa percobaan	<p>Pasal 58 UU No.13 th.2003:</p> <p>(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.</p> <p>(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam</p>	Pasal 60 ayat (1) UU No.13 th.2003: Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

		perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.	
5	PHK dimasa percobaan	Tidak ada masa percobaan	Tidak ada kewajiban membayar apapun

5. Wanprestasi

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya dan bunga⁵⁰. Wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya, kalau bvegitu debitur disebut dan berada di keadaan wanprestasi, apabila dia dalam melakukan pelaksanaan prestasi perjanjian telah lalai sehingga terlambatdari jadwal waktu yang telah ditentukan⁵¹.

Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan dimana seseorang debitur (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian. wanprestasi dapat timbul karena, Kesengajaan atau kelalaian debitur itu sendir atau adanya keadaan memaksa (*overmacht*)⁵².

⁵⁰ J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo. *kamus Hukum*, Jakarta: Aksara Baru,1987 , h. 186.

⁵¹ M. Yahya Harahap, *op.cit*, h. 60.

⁵² P.N.H Simanjuntak, *op.cit*, h. 292.

a. Macam-Macam wanprestasi

Adapun seorang pekerja yang dapat dikatakan telah melakukan wanprestasi ada empat macam yaitu⁵³:

- (1) Pekerja/buruh tidak memenuhi prestasi sama sekali
- (2) Pekerja/buruh memenuhi prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya.
- (3) Pekerja/buruh memenuhi prestasi, tetapi tidak tepat waktunya.
- (4) Pekerja/buruh memenuhi prestasi, tetapi melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian.

b. Akibat Wanprestasi

Akibat wanprestasi yang dilakukan Pekerja, dapat menimbulkan kerugian bagi Pengusaha, sanksi atau akibat-akibat hukum bagi Pekerja yang wanprestasi ada empat macam yakni⁵⁴:

- (1) Pekerja/buruh diharuskan membayar ganti kerugian yang diderita oleh pengusaha (Pasal 1243 KUH Perdata).
- (2) Pembatalan perjanjian disertai dengan pembayaran ganti kerugian (Pasal 1267 KUH Perdata).
- (3) Peralihan risiko kepada Pekerja/buruh sejak saat terjadinya wanprestasi (Pasal 1237 KUH Perdata).

⁵³ P.N.H Simanjuntak, *loc cit*

⁵⁴ P.N.H Simanjuntak, *Ibid*, h. 293

- (4) Pembayaran biaya perkara apabila diperkarakan di muka hakim
(Pasal 181 ayat 1 HIR)

B. Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT)

Sebagaimana dalam judul sebelumnya telah disinggung mengenai macam-macam perjanjian dan salah satunya adalah PKWT, dalam bab ini khusus membahas mengenai PKWT. Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menjelaskan pengertian PKWT secara eksplisit, namun Pasal 59 ayat (1) menerangkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Berbeda dengan Pasal 1 ayat (1) KEP.100/Men/.VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT, yang memberikan pengertian, bahwa PKWT adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Lantas apa saja syarat-syarat PKWT, kategori pekerjaan yang dibolehkan, jangka waktu, kapan berakhirnya PKWT, dan tentang peralihan PKWT menjadi PKWTT, adapun hal tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Syarat-Syarat PKWT

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, dalam melaksanakan PKWT tentulah harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat, Pasal 52 ayat (1) UU

13/2003 menjelaskan tentang syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak.
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Pasal 52 ayat (2) menjelaskan bahwa jika suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan Pasal 52 ayat (3) bahwa jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf s dan d maka batal demi hukum.

Pasal 57 ayat (1) bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, lanjut ayat (2) jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat tidak tertulis maka berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), hal ini dikarenakan untuk menjamin hak-hak dari pekerja PKWT agar tetap terjaga, kemudian Pasal 58 ayat (1) menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan. Yang dimaksud masa percobaan adalah masa atau waktu

untuk mengetahui atau menilai kinerja dan kesanggupan, keahlian seorang pekerja, lama masa percobaan tidak menentu namun lazimnya 3 bulan.

Ketentuan tidak dibolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Pasal 58 ayat (2) UU 13/2003 menegaskan jika adanya masa percobaan untuk PKWT maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum. dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/Men/VI/2004 menyebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT tersebut putus demi hukum, tenggang waktu PKWT paling lama selama 3 (tiga) tahun.

Selanjutnya PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai. Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.pada masa tenggang waktu tersebut tidak ada hubuga n kerja antara pekerja dan pengusaha. Selain itu disebutkan bahwa para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut tentang

pembaharuan PKWT. Adapun syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut⁵⁵:

- a. Kesepakatan kerja di buat rangkap 3 (tiga) masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan kantor Departemen Tenaga Kerja setempat masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama.
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu.
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha.
- d. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identisa serta hak dan kewajiban para pihak sebagaimana di jelaskan Pasal 54 ayat (1) UU 13/2003 adalah sebagai berikut:
 - a. Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
 - b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin;
 - c. Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
 - d. Besarnya upa serta cara pembayaran;
 - e. Hak dan kewajiban pekerja;
 - f. Hak dan kewajiban pengusaha;
 - g. Syarat-syarat kerjanya;
 - h. Jangka waktu berakhirnya kesepakatan kerja;
 - i. Tempat atau lokasi kerja;

⁵⁵ Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004, Cet. Ke-5. H. 67

- j. Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya;
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Pasal 54 ayat (2) menjelaskan bahwa Syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja PKWT tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 disebutkan bawa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak penandatanganan.

Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang dijelaskan diatas, menegaskan bahwa perjanjian kerja termasuk didalamnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu, khusus mengenai upah dan syarat-syarat kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun dalam praktik, isi perjanjian kerja waktu tertentu banyak dibuat dibawah standar peraturan perundang-undangan, pengusaha cenderung mengakui hak-hak yang diterima oleh pekerja PKWT hanya sebatas yang ada dalam kontrak kerja, sementara hak-hak lain yang diatur dalam perundang-undangan dianggap tidak wajib diberikan oleh pengusaha⁵⁶.

⁵⁶ Ikhwan Fahrojin, *op cit*, h. 59.

2. Kategori Pekerjaan PKWT

Kategori pekerjaan untuk pekerja PKWT, dalam praktik sering terjadi penyimpangan, dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memberlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan rutin dan tetap⁵⁷. Adapun kategori jenis pekerjaan untuk para pekerja berstatus PKWT, diatur dalam Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Sedangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat pada Pasal 3 sampai dengan Pasal 12 hal-hal tersebut antara lain :

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun (Pasal 3):

⁵⁷ Eko Wahyudi Dkk. *Hukum Ketenagakerjaan, op cit*, h. 19.

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) Jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun
 - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang di perjanjikan dalam PKWT dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
 - 4) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah selesainya perjanjian kerja.
 - 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
 - 8) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
- b. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman antara lain (Pasal 5, 6, dan 7) :
- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.

- 2) PKWT untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
 - 3) PKWT yang bersifat musiman dapat digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu atau pekerjaan tambahan.
 - 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan tambahan.
 - 5) PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru hal yang diatur antara lain (Pasal 8 dan 9) :
- 1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - 2) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun.
 - 3) Dan PKWT tersebut tidak dapat diperbaharui.
 - 4) PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

d. PKWT untuk perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain (Pasal 10, 11 dan 12) :

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- 4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksudkan dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- 5) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- 6) Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat beberapa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksudkan Pasla 10 sekurang-kurangnya memuat :
 - a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
 - b) Nama/alamat pekerja/buruh

- c) Jenis pekerjaan yang dilakuakn
 - d) Besaran upah dan atau imbalan lainnya
- 7) Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak memperkerjakan pekerja/buruh.

Sedangkan dalam Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003, bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Yaitu 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.

3. Jangka Waktu PKWT

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (1) huruf b UU 13/2003, bahwa PKWT adalah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Selanjtnya diterangkan dalam Paal 59 ayat (4) UU 12/2003, bebunyi, Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan 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. Maka dapat disimpulkan pelaksanaan PKWT hanya dapat dilakukan untuk tenggang waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

Persyaratan perpanjangan terdapat dalam Pasal 59 ayat (5), bahwa untuk memperpanjang PKWT, pengusaha paling lama 7 (tujuh) hari

sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, Sedangkan mengenai pembaharuan terapat dalam Pasal 59 ayat (6), pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama, dan hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Dapat disimpulkan perbedaan antara perpanjangan dan pembaharuan PKWT, yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaharuan adalah melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari⁵⁸. Menurut penulis pengertian yang disampaikan oleh Eko Wahyudi dkk, melupakan ketentuan, bahwa pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan jika dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, hal tersebut dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (5) KEP.100/MEN/VI/2004.

4. Berakhirnya PKWT

Bagi pekerja atau buruh pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan awal hilangnya mata pencagharian yang berarti kehilangan penghasilan, oleh sebab itu istilah PHK dapat menjadi momok bagi setia

⁵⁸ Eko Wahyudi, *Hukum Ketengakeraan, op cit*, h. 20

pekerja, karena mereka dan keluarganya terancam akan kelangsungan hidupnya. Mengingat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah, semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja sangat khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK)⁵⁹.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan pengusaha (Pasal 1 ayat (25) UU 13/2003. Sedangkan menurut Halim (1990 : 136) bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu⁶⁰. PHK adalah awal peneritaan bagi pekerja atau buruh, maka dari itu Pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) UU 13/2003) selanjutnya berdasarkan Pasal 151 ayat (2) (3) UU 13/2003, yaitu :

Ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Ayat (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat

⁵⁹ *Ibid*, h. 86

⁶⁰ *Ibid*, h. 89.

memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat 4 (empat) kemungkinan yaitu⁶¹:

a. Demi hukum

karena berakhirnya waktu atau obyek yang diperjanjikan atau disepakati telah lampau⁶². Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU 13/2003, perjanjian kerja berakhir apabila :

- 1) Pekerja meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

b. PHK oleh Buruh

PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK⁶³. Berdasarkan ketentuan Pasal 169 UU 13/2003, pekerja/buruh

⁶¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2017, h. 161.

⁶² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, *op.cit.* h. 68

⁶³ Asri Wijayanti, *loc cit.*

dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian industri dalam hal pengusaha melakukan :

- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- 2) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- 4) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh.
- 5) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- 6) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

c. PHK oleh Majikan

PHK oleh majikan dapat terjadi karena alasan apabila buruh tidak lulus masa percobaan, apabila perusahaan mengalami kerugian sehingga menutup usahanya, atau apabila buruh melakukan kesalahan⁶⁴. Pengusaha tidak perlu melakukan PHK karena sesuai dengan pasal 154 UU 13/2003, yakni penetapan sebagaimana maksud pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

⁶⁴ Asri Wijayanti, *ibid*, h. 162.

- 1) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya.
- 2) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.
- 3) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- 4) Pekerja/buruh meninggal dunia.

Larangan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan (Pasal 153 UU 13/2003), sebagai berikut :

- 1) Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
- 2) Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku;
- 3) Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- 4) Pekerja/buruh menikah;
- 5) Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;

- 6) Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 7) Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 8) Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- 9) Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
- 10) Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan

Adapun alasan-alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha atas pekerja⁶⁵ :

⁶⁵ Y Sunindia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemookan*, Bina aksara, Jakarta, 1998, h. 129. Dikutip dari Asri Wijayanti, *ibid*, h. 165.

- 1) Alasan Ekonomi, meliputi, menurunnya hasil produksi, merosotnya penghasilan perusahaan yang secara langsung mengabaikan kerugian, merosotnya perusahaan membayar upah.
- 2) Alasan lain yang bersumber dari keadaan luarbiasa, misalnya, karena keadaan perang, karena bencana alam, perusahaan lain yang menjadi penyelenggara pekerjaan yang bersangkutan ternyata tidak mampu lagi meneruskan meneruskan pengadaan lapangan pekerjaan selama ini ada. dan karena meninggalnya majikan dan tidak ada ahli waris lagi.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003), sebagai berikut :

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- 3) Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- 6) Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 7) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pengusaha memutuskan hubungan pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat harus didukung dengan bukti sebagai berikut (Pasal 158 ayat (2) UU 13/2003) :

- 1) pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- 3) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

d. PHK karena Putusan Pengadilan

Pada umumnya ada empat macam cara terjadinya PHK, yaitu PHK dari hukum, PHK yang datang dari pihak buruh, PHK yang datang dari

pihak pengusaha, dan PHK karena putusan pengadilan. Sebenarnya cara terjadinya terjadinya PHK cukup tiga macam, dengan mengabaikan PHK krena putusan pengadilan. Karena PHK karena putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial, pngusaha dalam menghadapi pengusaha hendaknya⁶⁶:

- a. Menganggap para pekerja sebagai patner yang akan membatunya untuk menyukseskan tujuan usaha
- b. Memeberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh patnernya itu, berupa pengasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar denag demikian pekerja tersebut dapat bekerja dengan produktif (beraya guna).
- c. Menjlin hubungan bagi dengan para pekerja.

Pasal 62 UU 13/2003, Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,

⁶⁶ Y Sunindia dan Ninik Widiyanti, dikutip dari Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaa*, *ibid*, h. 159.

Selain pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha ataupun oleh pekerja, apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja. Pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut wajib membayar kepada pihak lainnya. Besar pembayaran upah yang harus dibayarkan oleh pengusaha yang memutuskan tersebut diatur dalam Pasal 156 UU 13/2003.

5. Peralihan PKWT menjadi PKWTT

Dalam hal PKWT tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan maka dapat berubah menjadi PKWTT. Hal ini diatur dalam UKK dan dijelaskan lebih lanjut dalam KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 15 sebagai berikut:

- 1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), 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) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- 4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT

berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

- 5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

C. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja PKWT

Menurut ajaran Imanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan dan bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normatif fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, kriteria prinsip keadilan dalam pengaturan hak dalam melakukan hubungan kerja, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya⁶⁷.

Hukum ketenagakerjaan merupakan payung hukum bagi pekerja dan pengusaha, pada prinsipnya dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang sama, namun dalam kenyataannya pekerja

⁶⁷ Fitriatus Shalihah, "*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*", *op.cit*, h. 79.

merupakan pihak yang lemah secara ekonomi dan pengetahuan, selain itu jumlah angkatan kerja lebih banyak dari jumlah tersedianya lapangan kerja, maka sangatlah penting dalam menegakan hukum ketenagakerjaan guna melindungi hak-hak pekerja, agar terciptanya hukum yang berkeadilan.

1. Pengertian Perlindungan Hukum Pekerja

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial⁶⁸.

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu⁶⁹, Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pendapat Philip M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk kerana pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan

⁶⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000, h. 53.

⁶⁹ Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016, h. 137.

perlindungan hukum dirana pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif⁷⁰.

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali di jumpai adegium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena dia mempunyai perana yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan⁷¹.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja⁷²:

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan heigene perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenagakerja yang sakit.

⁷⁰ *ibid*, h. 138.

⁷¹ Zaenal Asyikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 95

⁷² *Ibid*, h. 96, 97.

- c. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.

Menurut Soepomo yang sebagaimana dikutip oleh Eko Wahyudi dkk⁷³, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut,

- a. Perlindungan ekonomi, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila pekerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

⁷³ Eko Wahyudi Dkk. *Hukum Ketenagakerjaan. op cit*, h. 33.

Ketiga jenis perlindungan itu mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

2. Macam-Macam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5).
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- d. Aetiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan

kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).

- f. Setiap Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23).
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
- h. 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 (Pasal 81 ayat (1)).
- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat (2)).
- j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c, dan d, Pasal 80, dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat (2)).
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85).

- l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137).
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Selanjutnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2003 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), diantaranya :

- a. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (Pasal 3).
- b. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 13).

- c. Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 16).
- d. Peserta jaminan kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah., Anggota keluarga peserta berhak menerima manfaat jaminan kesehatan. Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran (Pasal 20 ayat (1), (2), (3)).
- e. Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja (Pasal 21 ayat (1)).
- f. Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan (Pasal 22 ayat (1)).
- g. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29 ayat (2)).
- h. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35 ayat (2)).
- i. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang

penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat (2)).

- j. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia (Pasal 39 ayat (2)).

BAB III

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI KABUPATEN PEKALONGAN

A. Eksistensi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Hukum Perburuhan ditengarai muncul pertama kali di Eropa sebagai reaksi atas perubahan-perubahan yang dimunculkan Revolusi Industri. Penemuan mesin (tenaga) uap di Inggris sekitar 1750, membuka peluang untuk memproduksi barang/jasa dalam skala besar. Sebelum itu, secara tradisional, pekerjaan di bidang agrikultur diselenggarakan mengikuti sistem feodalistik, pekerja atau buruh mengerjakan tanah milik tuan tanah dan menghidupi diri mereka dari hasil olahan ladang yang mereka kerjakan sendiri⁷⁴.

Revolusi Prancis pada tahun 1795 menjadi simbol tuntutan dari kelompok baru masyarakat modern yang mulai muncul, diproklamakan keniscayaan persamaan derajat bagi setiap warga Negara dan kebebasan berdagang (bergiat dalam lalulintas perdagangan). Hukum pada tataran Negara-bangsa dikodifikasikan ke dalam kitab undang-undang yang dilandaskan pada prinsip-prinsip baru seperti kebebasan berkontrak dan

⁷⁴ Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012), h. 2

kemutlakan hak milik atas kebendaan. Perserikatan kerja yang dianggap merupakan peninggalan asosiasi pekerja dihapuskan⁷⁵.

Sekitar tahun 1900-an, beberapa Negara Eropa memodernisasi legislasi mereka perihal kontrak atau perjanjian kerja, yang sebelumnya dilandaskan pada konsep-konsep dari Hukum Romawi. Satu prinsip baru diperkenalkan, yaitu bahwa buruh atau pekerja adalah pihak yang lebih lemah dan sebab itu memerlukan perlindungan hukum. Buruh mulai mengorganisir diri mereka sendiri dalam serikat-serikat pekerja (*trade unions*). Secara kolektif mereka dapat bernegosiasi dengan majikan dalam kedudukan kurang lebih setara dan dengan demikian juga untuk pertama kalinya diperkenalkan konsep perjanjian/kesepakatan kerja bersama (*collective agreement*)⁷⁶.

Sedangkan Menurut Zaenal Asikin tentang eksistensi perburuhan di Indonesia di bagi menjadi 2 (dua) priode yakni pra kemerdekaan dan pasca kemerdekaan. Pra kemerdekaan terdapat 3 (tiga) zaman perbudakan, zaman rodi dan zaman *poenale santie*, berikut gambaran singkat priode zaman pra kemerdekaan, sebagai berikut⁷⁷;

1. Priode Zaman Perbudakan

Model kerja perbudakan ini, bahwa budak tidak mempunyai hak apapun para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakuakn segala perintah dan melakukan segala pekerjaan tanpa boleh menolnya,

⁷⁵ *ibid*, h. 3

⁷⁶ *ibid*, h. 4

⁷⁷ Zaenal Asikin, dkk, *Dasar Dasar Hukum Perbvuruhan*, Jakarta : Raja Grafito, 2006, h. 13-25.

sedangkan majikan boleh melakukan apa saja sekalipun hidup dan matinya. Model hubungan kerja perbudakan ini berakhir dengan dikeluarkannya aturan pada tahun 1854, yang disebut *Regeringreglement* tahun 1854. Aturan ini mewajibkan penghapusan perbudakan di Indonesia yang efektif berlaku pada tahun 1860. Secara yuridis perbudakan di Indonesia berakhir pada tanggal 1 Januari 1860 dan secara kenyataan berakhir pada tanggal 31 desember 1921.

2. Priode Zaman Rodi

Selanjutnya hubungan kerja Rodi atau kerja paksa. Model kerja ini mewajibkan seorang untuk melakukan kerja bagi penguasa atau pihak lain dengan persetujuan penguasa tanpa mendapatkan upah. Model ini berakhir saat pemerintah kolonial Hindia Belanda meratifikasi konvensi ILO nomor 29, melalui *Staatsblad* 1933 nomor 261, dengan adanya ketentuan konvensi ILO tersebut maka kerja rodi/kerja paksa di Hindia Belanda secara formal di hapuskan mulai 1 febuari 1938. tentang penghapusan kerja paksa. Pada priode ini belum dikenal adanya.

3. Priode Zaman *Poenale Sanctie*

Model hubungan kerja berikutnya adalah *Poenale Sanctie*, sejak tahun 1819 Hindia Belanda sudah terdapat hubungan perburuan yang harus di catatkan, tanpa adanya paksaan dan jangka waktu perjanjian paling lama 5 tahun, hal ini dibuktikan dengan adanya ketentuan Stb.1819 Nomor 10. Namun pada waktu itu perusahaan-perusahaan perkebunan sulit untuk mendapatkan buruh di sebabkan karena adanay rodi maka

pemerintah Hindia Belanda mencabut peraturan tersebut, dan menggantinya dengan Stb.1838. dengan peraturan tersebut pengusaha dapat mengadakan perjanjian kerja dengan penguasa setempat (kepala desa), diaman kepala desa diberikan hak untuk mengerahkan penduduk agar mau bekerja di perusahaan.

Terdapat syarat-syarat perjanjian yang diatur dalam Stb. 1838 diantaranya, lama perjanjian minimal 5 tahun, besarnya upah yang diberikan, tempat tinggal dan pangan. Namun pada prakteknya yang di dapatkan pekerja adalah pemaksaan, pemerasan dan lain sebagainya maka banyak pekerja yang melarikan diri dari perusahaan. dan untuk mengatasi hal demikian dikeluarkan *Algemene Politie Strafreglement* 1872 nomor 111. yang mengatur tentang seseorang yang meninggalkan atau menolak melaksanakan pekerjaannya dapat dipidana dengan denda antara 16-25 rupiah atau denda rodi (kerja paksa) selama 7 hingga 12 hari.

Model hubungan kerja *Poenale Sanctie* ini berakhir pada tahun 1879 dan kemudian lahir aturan baru yang termuat dalam Koeli Ordonantie tahun 1880 (*Staatsbald* nomor 133 tahun 1880). Pada intinya aturan ini menentukan bahwa perjanjian kerja harus dilakukan secara tertulis untuk jangka waktu 3 tahun dan buruh tidak diperbolehkan untuk memutus hubungan kerja secara sepihak.

Pada masa setelah kemerdekaan tahun 1945, model hubungan kerja tidak lagi dibatasi oleh suatu jangka waktu dan terus berlangsung hingga salah satu pihak mengundurkan diri atau di keluarkan, Undang-Undang

Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Melalui aturan ini, model hubungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu hubungan kerja waktu tertentu dan hubungan kerja waktu tidak tertentu. Model ini terus dipertahankan hingga saat ini melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan lokasi penelitian yakni Kabupaten Pekalongan memiliki luas 8306,1 Km² dan memiliki 45 (empat puluh lima) industri, 3 (tiga) diantaranya bergerak di bidang udang beku dan sumpit dan 42 (empat puluh dua) lainnya bergerak di bidang tekstil yang meliputi pemintalan benang, kain printing, kain mori, sarung palekat dan lain sebagainya⁷⁸. Adapun eksistensi PKWT di Kabupaten Pekalongan menurut Eko Hadi Mazaya, selaku pegawai Disnaker Kabupaten Pekalongan Bidang Hubungan Industri, mengatakan bahwa di dalam KUHPer telah mengatur adanya PKWT, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 yang selanjutnya diubah menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga mempertahankan adanya PKWT, dalam prakteknya PKWT di Kabupaten Pekalongan sudah ada sejak lama karena legalitasnya sudah ada sejak lama⁷⁹.

Sedangkan di PT Dupantex Tirto Kabupaten Pekalongan yang didirikan oleh Loe Tiong Peng dengan akte notaris No. 47 tanggal 11 November 1983 yang di resmikan pada tanggal 31 Juli 1991, telah

⁷⁸ <http://pekalongankab.go.id/v3/ekonomi-bisnis/prusahaan-produk-unggulan/766-daftar-nama-dan-alamat-perusahaan-industri-kabupaten-pekalongan> diakses 21/05/2019

⁷⁹ Wawancara dengan Eko Hadi Mazaya, tanggal 25 Februari 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan, nara sumber tidak memberikan keterangan pasti mengenai sejak kapan PKWT diberlakukan di Kabupaten Pekalongan.

menerapkan praktek PKWT pada tahun 2011⁸⁰. Adapun untuk PT Pisma Putra, PT Pajitex, dan PT Unggul jaya, penulis kesulitan dalam mencari data tentang eksistensi PKWT berlaku, karena dari beberapa informan yang penulis wawancarai tidak mengetahui secara pasti tentang kapan eksistensi PKWT di Perusahaanya diterapkan. Penulis menyimpulkan bahwa mengenai eksistensi PKWT di Kabupaten Pekalongan berbeda-beda karena menyesuaikan kebutuhan dari setiap perusahaan.

B. Problem Pelaksanaan PKWT

Berdasarkan Pasal 59 UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam pratiknya perusahaan yang menerapkan PKWT hanya mendasarkan pada jangka waktu saja meski sifatpekerjaannya bersifat tetap, misalnya pekerjaan sebagai SATPAM, pekerjaan ini bukanlah pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman tapi selalu dibutuhkan oleh perusahaan, namun dalam praktiknya banyak perusahaan yang memberikan status PKWT atau kerja kontrak bagi SATPAM, hal yang sama juga terjadi bagi pekerja *cleaning sevice* atau *office boy*.

Menurut kalangan buruh, pengusaha menyukai sistem PKWT untuk membatasi upa berkisar pada skala minimum dan menghindari pesangon yang sangat membebani perusahaan sehingga dalam praktek banyak pengusaha yang mem-PHK masal pekerja/buruhnya kemudian dialihkan

⁸⁰ Wawancara dengan Sururokhim, tanggal 29 Maret 2019 di PT Dupan Tekstil

statusnya menjadi PKWT, atau merekrut pekerja baru yang semuanya menggunakan sistem PKWT⁸¹.

Dalam praktik, perjanjian kerja seringkali dibuat dengan klausul yang baku. Yang menjadi persoalan bagi buruh, tidak ada posisi tawar yang seimbang antara pengusaha dan pekerja dalam menyusun perjanjian kerja, bahkan dalam beberapa kasus salinan perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja, kasus lain pekerja langsung dimintai menandatangani kontrak kerja tanpa terlebih dahulu diminta untuk membaca dan mempelajari isi kontrak kerja, apalagi diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan⁸².

Dalam bab ini akan dibahas mengenai persesuaian pelaksanaan PKWT di Kabupaten Pekalongan dengan perundang-undangan berlaku, berikut adalah problem-problem pelaksanaan PKWT di Kabupaten Pekalongan sebagai berikut:

1. Perjanjian Sepihak

Bentuk perjanjian kerja di bagi menjadi 2 (dua) yakni tertulis dan tidak tertulis, dalam Pasal 51 ayat (1) UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, bahwa perjanjian kerja di buat secara tertulis atau lisan, secara umum perjanjian kerja dapat di buat secara tertulis dan lisan, dalam hal perjanjian kerja di buat tidak tertulis atau lisan dipengaruhi oleh kebiasaan masyarakat Indonesia yang mendasarkan perjanjian kerja atas dasar kepercayaan tanpa harus mencatatkan.

⁸¹ Wawancara dengan Serikat Buruh KSPL, dikutip dari Ikhwan Fahrojin, *Hukum Perburuhan*, Malang: Setara Pres, 2016, h. 59.

⁸² *Ibid*, h. 60.

Sedangkan dalam Pasal 57 ayat (1) menyebutkan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi. Selain itu juga dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak memahami isi dari akta perjanjian⁸³.

Selanjutnya pada Pasal 57 ayat (2) menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, selanjutnya dalam Pasal 15 ayat (1) keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu, bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja dalam rangka untuk melindungi hak-hak pekerja, dan konsekuensi bagi perusahaan yang tidak membuat perjanjian kerja PKWT secara tertulis dan menggunakan bahasa indonesia, maka demi hukum status pekerja PKWT berubah menjadi PKWTT.

⁸³ Falentino Tampongangoy, *op cit*, h. 149

Pemerintah dalam hal ini sebagai pembuat undang-undang telah berupaya untuk mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja agar tidak saling merugikan satu sama lain. berdasarkan penelitian penulis di Kabupaten Pekalongan perusahaan yang telah berbadan hukum dalam melakukan perjanjian kerja sudah dilakukan secara tertulis, namun masih banyak perusahaan yang tidak memberikan akta perjanjian kerja kepada pekerja, akibatnya pekerja tidak memiliki dasar hukum sebagai pekerja, apalagi jika suatu hari terjadi perselisihan maka pekerja akan kesulitan dalam mencari pembuktian, maka dari tidak di berikannya akta perjanjian kerja jelas merugikan pekerja.

UU 13/2003 Pasal 54 ayat (3), telah mengatur bahwa, perjanjian yang di lakukan secara tertulis dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. ketentuan tersebut haruslah diindahkan oleh pengusaha dalam rangka melindungi hak-hak pekerja. Perjanjian kerja yang sah secara hukum adalah apabila tidak bertentangan dengan undang-undang, jika dalam pembuatan perjanjian kerja dan pengusaha tidak memberikan akta perjanjian kerja kepada pekerja, hal tersebut jelas bertentangan dengan undang-undang dan batal demi hukum.

Seharusnya perusahaan dalam keadaan apapun tidak berhak untuk tidak memberikan hasil perjanjian kerja yang didalamnya melibatkan pekerja sebagai pihak dalam perjanjian tersebut, Perusahaan yang tidak

memberikan akta perjanjian kerja kepada pekerja berarti mengkaburkan status dan hak-hak pekerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. hal ini disebabkan banyak faktor diantaranya, kurangnya pengetahuan kedua belah pihak dalam memahami aturan tentang perjanjian kerja, faktor ketidaktahuan pekerja menjadi penyebab pekerja tidak pernah menanyakan dan meminta perjanjian kerja kepada pengusaha, padahal itu merupakan hak mereka dan juga sebagai legalitas terhdap pekerja, serta menjadi barang bukti jika suatu hari nanti terjadi perselisihan. Faktor lain adalah pekerja mayoritas berpendidikan sekolah menengah. Sedangkan pihak pengusaha yang memiliki pendidikan lebih tinggi, sehingga ada cela untuk membuat suatu perjanjian yang merugikan pekerja.

Dalam perjanjian kerja telah termuat mengenai syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, dengan tidak diberikannya akta perjanjian kerja PKWT kepada pekerja, akan sulit bagi pekerja yang mayoritas adalah *unskill labour* ini mengetahui hak-haknya sebagai pekerja waktu tertentu. Selain itu, jika di kemudian hari terjadi wanprestasi yang dilakukan perusahaan, yang merugikan pekerja, maka akan berakibat fatal, karena pekerja tidak memiliki dasar hubungan kerja tersebut, jika pekerja bermaksud menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja lewat jalur hukum. Jika perusahaan memiliki iktikad baik, pengarsipan yang lebih dari satu bisa menggunakan copy PKWT, tidak harus PKWT asli keduanya yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Apa yang telah menjadi kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan

PKWT kepada pekerja yang bersangkutan jelas merugikan kepentingan hukum pekerja⁸⁴.

Menurut Isa Hanafi Sekertaris DPC SPN Kabupaten Pekalongan yang membawahi 6 (enam) PSP diantaranya PSP PT Dutatex, PSP PT Sendi Pratama, PSP PT Panamtex, PSP PT Indratex, PSP PT Pajitex, dan PSP PT Dupantex. Mengatakan bahwa sudah lazim pengusaha tidak memberikan akta perjanjian kerja kepada buruh, hal ini disebabkan karena pengawasan pemerintah yang masih lemah dan masih minimnya kesadaran para buruh terhadap hak-haknya karena kebanyakan buruh hanya berfikir kerja dan mendapatkan upah, oleh sebab itu banyak hak-hak buruh yang tidak di laksanakan namun buruh tidak mengetahui⁸⁵. Pemerintah dalam hal ini sebagai pengawas dan penyeimbang dalam hubungan kerja antara pengusaha dan buruh, haruslah lebih progresif dalam menegakan hukum dalam rangka melindungi hak-hak buruh, karena dalam posisi ini pekerja/buruhlah menempati posisi yang lemah.

Sedangkan menurut Hardiyanto ketua KSPN di PT Pisma Putra Siwalan Kabupaten Pekalongan, mengatakan, terkait pemberian akta perjanjian kerja, bagian personalia memperseilahkan kepada para pekerja untuk mengambil salinan perjanjian kerja, tambah beliau mengatakan biasanya pada saat penandatanganan awal kontrak, perusahaan mempersilahkan kepada para pekerja untuk mengambil akta perjanjian

⁸⁴ Fitriatus Shalihah, "*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia*", *op.cit*, h. 83

⁸⁵ Wawancara dengan Isa Hanafi, tanggal 7 April 2019 di warung makan Batang

pekerja⁸⁶. namun hal ini di bantah oleh Ahmad Bahrhun sebagai pekerja PKWT di PT Pisma Putra, bahwa pada awal penandatanganan perjanjian kerja tidak ada itikat dari perusahaan untuk memberikan akta perjanjian kerja, menurutnya, ketika dirinya hendak menandatangani kontrak kerja, ada tekanana dari perusahaan untuk segera menandatangani, sehingga mempersulitnya untuk membaca dan memahami isi dari perjanjian kerja⁸⁷. data tersebut penulis dapatkan dari dialog langsung bersama Ahmad Bahrhun dan Hardiyanto Ketua KSPN PT Pisma Putra.

Hal yang sama terjadi di PT Unggul Jaya, menurut Eko Stiawan yang telah bekerja kurang lebih 7 (tujuh) tahun sebagai karyawan kontrak/PKWTT, selama penandatanganan kontrak awal sampai perpanjangan dan pembaharuan berkali-kali dirinya tidak pernah mendapat akta perjanjian kerja⁸⁸, hal yang sama terjadi juga PT Pajitex dan PT Dupantex, Sehingga penulis menyimpulkan bahwa perusahaan dalam hal ini tetap memiliki otoritas dalam pemberian akta perjanjian, pihak buruh yang lemah dan minim pengetahuan dapat di dimanfaatkan dengan mudah oleh pihak perusahaan yang kuat dari segi modal dan pengetahuan.

Praktek perjanjian kerja yang tidak diberikan akta perjanjian kepada pekerja/buruh, sehingga menyulitkan peneliti untuk mendapatkan salinan akta perjanjian kerja, karena para informan pekerja PKWT mereka mengaku tidak ada yang memiliki salinan perjanjian kerja. Hal inipun di benarkan oleh Isa Hanafi Sekejen DPC SPN Kabupaten Pekalongan,

⁸⁶ Wawancara dengan Hardiyanto, tanggal 9 Juni 2019 di Comal Pemalang

⁸⁷ Wawancara dengan Ahmad Bahrhun, tanggal 9 juni 2019 di Comal Pemalang

⁸⁸ Wawancara dengan Eko Setiawan, tanggal 12 juni 2019 lewat chat WhasApp

bahwa praktek tidak diberikannya akta perjanjian kerja kepada buruh sudah menjadi hal yang umum, dan hal ini jelaslah cacat demi hukum, belum lagi jika terjadi sengketa antara pekerja dan pengusaha akan menyulitkan bagi pekerja dalam pencarian bukti⁸⁹.

Kesengajaan yang dilakukan oleh pengusaha, dalam hal ini tidak memberikan akta perjanjian kerja kepada pekerja, bertujuan mengkaburkan keberadaan pekerja PKWT, sehingga tidak terikat dengan peraturan yang mengatur PKWT, selain itu juga untuk menghemat biaya yang akan di keluarkan dalam perjanjian kerja, karena semua biaya yang timbul dalam perjanjian kerja di tanggung oleh pengusaha, terdapat dalam Pasal 53 UU 13/2003.

2. Tidak Mencatatkan

Tentang pencatatan PKWT diatur dalam Pasal 13 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu menyebutkan, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan. Dalam hal pencatatan PKWT sangat penting mengingat mudahnya hak-hak pekerja dilanggar, pencatatan juga berfungsi sebagai data pengawasan oleh pemerintah dalam rangka melindungi pekerja. Namun yang disayangkan

⁸⁹ wawancara Isan Hanafi, *op cit.*

dalam pasal tersebut tidak diatur adanya sanksi bagi perusahaan yang tidak mencatatkan pekerja PKWTnya.

Sedangkan di Kabupaten Pekalongan, belum ada perusahaan yang mencatatkan pekerja PKWTnya ke Disnaker Kabupaten Pekalongan, adapun hanya terdapat 1 (satu) perusahaan yang mencatatkan pekerja PKWTnya ke Disnaker, itupun jenis kategori pekerjaan yang bersifat musiman, dan hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang bergerak pada pembuatan gula. maka sangat tergantung dengan musim panen tebu. Adapun data tersebut berdasarkan, manakalah peneliti menanyakan jumlah pekerja PKWT yang ada di Kabupaten Pekalongan kepada pegawai Disnaker Kabupaten Pekalongan, namun dari pihak Disnaker tidak mengetahui jumlah pekerja PKWT yang berada di Kabupaten Pekalongan.

Menyikapi hal tersebut Eko Hadi Mazaya selaku pegawai Disnaker Kabupaten Pekalongan Bidang Hubungan Industrial memberikan klarifikasi tentang hal tersebut, bahwa mencatatkan Pekerja PKWT adalah kewajiban bagi perusahaan sedangkan Disnaker hanya sebagai petugas pencatatan, lanjut beliau, mengistilahkan hal tersebut sebagaimana pembuatan kartu pencari kerja atau istilah umumnya kartu kuning, dalam kartu kuning disebutkan bahwa wajib lapor ke Disnaker setelah batas waktu 6 (enam) bulan, baik sudah mendapatkan pekerjaan ataupun belum, jika pembuat kartu kuning tersebut, dalam batas waktu 6 (enam) bulan tidak melaporka, dalam hal ini Disnaker tidak dapat melakukan apapun,

begitupun sama halnya jika perusahaan yang tidak mencatatkan pekerja PKWTnya, pihak Disnaker tidak dapat melakukan apapun karena tidak ada regulasi pemeberian sanksi kepada perusahaan yang tidak mencatatkan pekerja PKWTnya⁹⁰.

Dalam pertimbangan hukum pada putusan 6/PUU-XVI/2018 Mahkamah Konstitusi melalui Hakim Konstitusi Wahiduddin Adams mengatakan, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk penjelasannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib di catatkan sampai dengan batas waktu yang ditentukan, yaitu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan⁹¹, hal ini jelas mempertegas bahwa pencatatan pekerja PKWT wajib dilakukan oleh perusahaan. Adapun pengusaha yang tidak mencatatkan pekerja PKWTnya beranggapan bahwa tidak ada konsekuensi apapun jika ketentuan PKWT tersebut dilanggar, anggapan selanjutnya jika PKWT tidak dicatatkan lantas tidak batal demi hukum karena tidak ada sanksi administrasi secara tegas.

Sementara para serikat pekerja punya pendapat yang berbeda, menurut mereka ketiadaan pencatatan PKWT mempunyai risiko hukum dan dapat batal demi hukum, alasannya mengutip Pasal 52 UU 13/2003 yang menyebutkan bahwa setiap perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh melanggar peraturan perundang-undangan, Jika melanggar perjanjian tersebut maka batal demi hukum. Mengenai pencatatan PKWT, penulis

⁹⁰ wawancara dengan Eko Hadi Mazaya, *op cit*.

⁹¹ <http://www.google.com/amp/s/buruh-online.com/amp/2018/06/mk-pertegas-perjanjian-kontrak-wajib-dicatatkan-ke-disnaker.html>

mencoba mengkonfirmasi kepada pihak perusahaan, di PT Dupantex penulis bertemu dengan Sururohim selaku HRD bidang SDM, bahwa di PT Dupantex yang memiliki 1282 pekerja dan 71 pekerja diantaranya berstatus PKWT, namun dalam hal pencatatan ke Disnaker pihaknya mengatakan kurang mengetahui hal tersebut⁹².

Sedangkan di PT Pisma Putra penulis bertemu dengan Hardiyanto selaku Kasi (kepala seksi) dan juga sebagai Ketua KSPN, di PT Pisma Putra memiliki 598 pekerja, adapun jumlah persentase antara pekerja tetap dan kontrak pada PT tersebut, sekitar 60% untuk pekerja tetap/PKWTT dan 40% pekerja kontrak/PKWT, mengenai pencatatan ke Disnaker pihaknya juga mengatakan kurang mengetahui⁹³. Sedangkan di PT Unggul jaya yang memiliki pekerja 187 dan PT Pajitex yang memiliki 1222 pekerja, penulis tidak mendapatkan data terkait pencatatan.

Berikut adalah syarat-syarat dan tatacara pencatatan pekerja PKWT di Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat⁹⁴:

- a. Membuat surat permohonan pencatatan dengan melampirkan perjanjian kerja dari masing-masing pekerja yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan Pasal 54 ayat (1) UU 13/2003, Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama Misalnya terkait mulai

⁹² Wawancara dengan Sururrakhim, di PT Dupantex tanggal 9 juni 2019, bahwa pihaknya tidak mengetahui tentang pencatatan pekerja PKWT ke Disnaker

⁹³ *Op cit*, Wawancara dengan Hardiyanto

⁹⁴ *Pedoman Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor*, h.20, Pdf, download dari <http://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2018/12/E> pukul 16:23, 1/6/19

dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja harus sesuai dengan Pasal 54 ayat (1) huruf g UU 13/2003 Dalam hal ini pengusaha harus memastikan bahwa “mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja” harus sesuai dengan jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya.

- b. PKWT harus dibuat rangkap 2 (dua) yaitu 1 (satu) rangkap untuk pengusaha dan 1 (satu) rangkap lagi untuk pekerja.
- c. Apabila terdapat koreksi dari Instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan setempat, perusahaan harus memperbaiki perjanjian kerja tersebut.
- d. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dalam huruf latin dan menggunakan Bahasa Indonesia.
- e. Pencatatan dilakukan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah Perjanjian Kerja ditandatangani.
- f. Sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No 6/PUU-XVI/2018, pertanggal 31 Mei 2018, dinyatakan oleh Mahkamah bahwa, norma yang ada, yaitu Pasal 59 UU 13/2003 termasuk Penjelasannya, telah menjadi dasar yang cukup bahwa PKWT wajib dicatatkan dan tidak dicatatkannya PKWT sampai dengan batas waktu yang ditentukan demi hukum menjadi PKWTT.

Perlunya membuat aturan yang tegas dalam pemberian sanksi bagi pengusaha yang tidak mencatatkan pekerja PKWTnya, walaupun diatas telah disebutkan adanya Keputusan MK No. 6/PUU-XVI/2018, dalam pertimbangannya dapat mengubah setatus pekerja PKWT jika tidak dicatatkan demi hukum menjadi PKWTT. Hemat penulis hal tersebut

belum memberikan kepastian hukum bagi pekerja, apalagi dalam pertimbangan hakim MK tersebut bukan hanya tentang pencatatan PKWT saja, melainkan juga adanya ketentuan jangka waktu PKWT yang telah dialanggar. sedangkan kewenangan MK adalah sebagai penguji undang-undang terhadap UUDNRI 1945, bukan sebagai pembuat undang-undang atau norma baru, bahwa hukum dibuat untuk dilaksanakan, hukum tidak lagi disebut sebagai hukum, apabila hukum tidak pernah dilaksanakan, Agar peraturan dapat dilaksanakan maka perlu adanya sanksi, sehingga dapaty memberikan kepastian hukum bagi pekerja.

3. Jangka Waktu PKWT

Sebelum membahas mengenai jangka waktu untuk pekerja PKWT, sekilas tentang isi perjanjian kerja perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja, ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan, adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum, dan isi perjanjian kerja melingkupi kewajiban dan hak pekerja serta kewajiban dan hak majikan/pengusaha⁹⁵. Adapun dasar perjanjian kerja harus memenuhi, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan

⁹⁵ Falentino Tampongangoy, *op cit*, h. 150

ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal tersebut di jelaskan dalam Pasal 52 UU 13/2003

Isi dari akta PKWT dengan akta PKWTT pada prinsipnya adalah sama, hanya yang membedakan didalam akta PKWT terdapat jangka waktu perjanjian kerja. jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang di berikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk melakukan pekerjaan dengan batas waktu⁹⁶. Jika batas waktu perjanjian kerja telah berakhir maka secara otomatis, hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja telah berakhir. Adapun jangka waktu yang diperbolehkan dalam PKWT adalah 2 (dua) tahun dan dapat di perpanjang satu kali selama 1 (satu) tahun, hal ini di jelaskan dalam Pasal 59 ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan 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.

Menurut penulis semakin cepat perusahaan merubah hubungan PKWT menjadi PKWTT menunjukan iktikad baik dari perusahaan dalam melindungi hak-hak pekerja, karena secara psikologi pekerja yang berstatus PKWT pada akhir masa kerjanya selalu merasa cemas jika hubungan kerjanya di putus (habis kontrak kerjanya) selain dibandingkan pekerja PKWT, pekerja PKWTT lebih terjamin kesejahteraanya. Hal lain yang menguntungkan pengusaha dengan menerapkan ketentuan waktu maksimal dalam PKWT sebagaimana yang ditentukan oleh UU 13/2003 adalah, apabila masa kerja berakhir dan pengusaha tidak melanjutkan

⁹⁶ Falentino Tampongangoy, *op cit*, h.151

hubungan kerja lagi, maka pengusaha tidak memiliki kewajiban memberikan pesangon maupun hak-hak lainnya sebagaimana pekerja waktu tak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir.

Namun pada prakteknya Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003 yang mengatur tentang batas waktu PKWT, masih sangat rentang untuk dilanggar, pasalnya masi dijumpai pekerja berstatus PKWT yang masa kerjanya melebihi batas waktu yang telah di tentukan, begitupun yang terjadi di Kabupaten Pekalongan masi dijumpai pekerja PKWT yang masa kerjanya melebihi 3 (tiga) tahun. Berikut adalah pekerja PKWT yang bersedia menjadi informan penulis, dimana masa kerjanya melebihi batas waktu yang di tentukan Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003:

- a. Ahmad Maedi, karyawan kontrak/PKWT di PT Dupantex Tirto Kabupaten Pekalongan, menurut keteranganya telah bekeja di perusahaan tersebut selama 4 (empat) tahun terhitung dari tahun 2014 sebagai operator, dalam perjanjian kerja pertama selama 6 bulan, sedangkan perjanjian kedua dan seterusnya di perjanjiakan jangka waktu 1 (satu) tahun⁹⁷.
- b. Abdul Rochman, karyawan kontrak/PKWT di PT Unggul Jaya Kabupaten Pekalongan, menurut keteranganya telah bekeja di perusahaan tersebut selama 4 (empat) tahun terhitung dari tahun 2014, sebagai operator, dalam perjanjian kerja pertama diperjanjiakan masa kerja selama 6 bulan dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan, sedangkan

⁹⁷ Wawancara dengan Ahmad Maedi, Tanggal 2 April 2019, di Kabupaten Pekalongan

perjanjian kedua dan seterusnya di perjanjikan jangka waktu 1 (satu) tahun, dan setiap 2 (dua) tahun sekali dilakukan pembaharuan⁹⁸.

- c. Eko Stiawan, karyawan kontrak/PKWT di PT Unggul Jaya Kabupaten Pekalongan, menurut keterangannya telah bekeja di perusahaan tersebut selama 8 (delapan) tahun terhitung dari tahun 2011 sebagai operator, dalam perjanjian kerja pertama diperjanjikan masa kerja selama 6 (enam) bulan dan diberlakukan masa percoobaan 3 (tiga) bulan, sedangkan perjanjian kedua dan seterusnya di perjanjikan jangka waktu 1 (satu) tahun, dan setiap 2 (dua) tahun sekali dilakukan pembaharuan⁹⁹.
- d. Muhammad Hisbullah, karyawan kontrak/PKWT di PT Pajitex Kabupaten Pekalongan, menurut keterangannya telah bekeja di perusahaan tersebut selama 4 (empat) tahun terhitung dari tahun 2014 sebagai operator, dalam perjanjian kerja pertama diperjanjikan masa kerja selama 6 (enam) bulan dan diberlakukan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan, sedangkan perjanjian kedua dan ketiga di perjanjikan jangka waktu 1 (satu) tahun, dan setiap 2 (dua) tahun sekali dilakukan pembaharuan¹⁰⁰.

Dari keterangan para informan di atas, pada umumnya pekerja tidak tahu batas maksimal jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan, jikalau pun mengetahui pekerja tidak dapat melakukan hal banyak karena pekerja merupakan pihak yang secara ekonomi lemah dan

⁹⁸ Wawancara dengan Abdul Rochman, tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

⁹⁹ Wawancara dengan Eko Stiawan, tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

¹⁰⁰ Wawancara dengan Muhammad Hibullah, tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

mempunyai pekerjaan, sehingga dengan lapang dada pekerja menerima perpanjangan PKWT meskipun telah melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang, di karenakan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. menurut salah satu informan penulis, mengatakan bahwa PKWT dapat dilakukan selama 5 (lima) tahun perpanjangan selama 3 (tiga) tahun dan pembaharuan di 2 (dua) tahun terakhir .

Hemat penulis, tentang penafsiran bahwa PKWT dapat dilakukan selama 5 (lima) tahun adalah suatu pemahaman yang menyesatkan, penafsiran tersebut muncul akibat salah memahami UU 13/2003, dalam Pasal 59 ayat (3), menerangkan bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui, yang dimaksud diperpanjang terdapat pada Pasal 59 ayat (4), bahwa PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, maka dapat diperoleh kesimpulan dalam perpanjangan PKWT hanya dapat dilakukan selama 3 (tiga) tahun. sedangkan syarat bagi pengusaha yang hendak memperpanjang pekerja PKWTnya, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum masa kerja selesai, pengusaha wajib memberitahukan maksudnya kepada pekerja.

Adapun pembaharuan PKWT, dapat dilakukan jika obyek pekerjaan yang dikerjakan karena sesuatu hal belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan. (Pasal 3 ayat (5) KEP.100/Men/VI/2004). Pembaharuan PKWT tersebut dapat dilakukan 30

(tiga puluh) hari setelah berakhirnya masa PKWT, dan hanya dapat dilakuakn 1 (satu) kali, paling lama 2 (dua) tahun (Pasal 59 ayat (6) UU 13/2003), dalam pembaharuan PKWT juga tidak diperbolehkan melebihi jangka waktu 3 (tiga) tahun.

Sering disalah pahami oleh pengusaha dan pekerja adalah, bahwa perpanjangan dan pembaharuan PKWT dapat dilakukan dengan berkesinambungan tanpa adanya jeda waktu, dan dilakukan secara berulang-ulang, sehingga penerapan dilapangan pada jenjang waktu 3 (tiga) tahun pertama, perjanjian kerja kontrak/PKWT dilakukan dengan cara perpanjangan, sedangkan di tahun ke 4 (empat) dan ke 5 (lima) di lakukan dengan cara pembaharuan PKWT, hal tersebut di lakukan secara berulang-ulang. Pemahaman inilah yang terjadi di lapangan, sehingga pekerjalah yang menjadi korban, karena pekerja dikontrak terus menerus dan tak kunjung menjadi pekerja tetap/PKWTT..

Menurut keterangan Hardiyanto ketua KSPN PT Pisma Putra, beliau mengamini masih ada pekerja berstatus PKWT yang masa kerjanya telah melebihi ketentuan undang-undang, Hardiyanto menambahkan, bahwa dulu di tahun 2016 sempat adanya kesepakatan antara serikat pekerja dengan pengusaha (PT Pisma Putra), bahwa pengusaha dalam memperkerjakan pekerja kontrak/PKWT, dalam jangka waktu maksimal 5 (lima) tahun yang selanjunya diangkat menjadi PKWTT, menurutnya hal tersebut tidak berjalan lama, dikarenakan kondisi perusahaan sedang mengalami penurunan, sehingga perusahaan mengambil langkah

membatalkan pengangkatan pekerja PKWT menjadi PKWTT. Untuk menurunkan jumlah karyawan PKWTT di perusahaan tersebut¹⁰¹.

Berdasarkan keterangan para informan diatas, para pekerja PKWT dikenakan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dengan pembayaran upah di bawah upah minimum. dalam memperkerjakan pekerja kontrak/PKWT tidak dilaran adanya masa percobaan, walaupun ada masa percobaan pengusaha tidak boleh membayar pekerja PKWT di bawah upah minimum (Pasal 60 UU 13/2003), dapat disimpulkan masa percobaan tersebut bertentangan dengan undang-undang, dan masa percobaan tersebut dapat batal demi hukum. selain itu para informan diatas memiliki kategori pekerjaan yang sifatnya tetap hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003

Adapun jika didalilkan oleh pengusaha, bahwa masa percobaans selama 3 (tiga) bulan tersebut dilakukan sebelum penandatanganan perjanjian kerja, munculah pertanyaan apakah hal tersebut tetap bertentangan dengan hukum. jawaban penulis, tetap bertentangan dengan hukum, dikarenakan pengusaha mencoba mengkaburkan setatus pekerja yang berada pada masa percobaan tersebut, sehingga pekerja tersebut tidak jelas setatusnya, apakah berstatus PKWT ataukah PKWTT, selain itu pemberian upah di bawah minimum adalah pelanggaran terhadap Pasal 60 ayat (2) UU 13/2003, maka penegakan hukum yang tegas oleh pemerintah sangatlah di perlukan, dalam rangka melindungi hak-hak pekerja yang di atur dalam undang-undang.

¹⁰¹*Op cit*, Wawancara, dengan Hadiyanto

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan yang belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dapat digambarkan sebagaimana berikut:

No	Pengaturan PKWT	Pelaksanaan di Kabupaten Pekalongan
1	Akta perjanjian kerja dibuat rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. (Pasal 54 ayat (3) UU 13.2003)	Dari keterangan pekerja yang menjadi informan di 4 (empat) perusahaan tersebut, mengaku tidak diberikan akta perjanjian kerja,
2	Pengusaha wajib mencatatkan pekerja PKWT-nya ke Disnaker Kabupaten/Kota setempat (Pasal 13 KEP. 100/MEN/VI/2004)	Berdasarkan penelitian di Disnaker Kabupaten Pekalongan tidak ada perusahaan yang mencatatkan pekerja PKWT-nya.
3	Jangka waktu memperkerjakan pekerja PKWT maksimal 3 (tiga) tahun (Pasal 59 ayat (1a), Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, dan Pasal 3 ayat (3) KEP. 100/MEN/VI/2004).	Ditemukan masih banyak pekerja PKWT yang melebihi ketentuan, sebagai contoh, Eko Stiawan PWKT di PT Unggul Jaya, Ahmad Maedi PKWT di PT Duantex, M Hisbullah KWT di PT Pajitex.
4	PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (Pasal 59 ayat (2))	Dari keterangan para pekerja kategori pekerjaannya termasuk dalam pekerjaan tetap.

C. Alasan Pekerja Menerima PKWT

Peneliti dalam hal ini memahami alasan-alasan pekerja menerima PKWT yang bertentangan dengan perundang-undangan, dalam rangka melindungi kepentingan pekerja pemerintah dalam hal ini sebagai Dinas

Ketenagakerjaan, haruslah memberikan sosialisai terhadap pekerja dan pengusaha, agar terciptnya hubungan perburuhan yang adil dan sesuai dengan perundang-undangan. Adapun alasan-alasan pekerja menerima PKWT yang bertentangan dengan perundang-undangan adalah sebagai berikut ;

1. Alasan Ketidaktahuan

Adanya praktek PKWT yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh tanpa didasarkan pada jangka waktu, jenis, sifat dan kegiatan sementara, sebagaimana yang dijelaskan dalam perundang-undangan, hal tersebut salah satunya disebabkan oleh ketidaktahuan, ketidaktahuan dari salah satu pihak ataupun karena ketidak tahuan dari kedua belah pihak, berdasarkan penelitian lapangan yang dilakukan oleh penulis, didapatkan kebanyakan buruh tidak mengetahui tentang klausul perjanjian kerja yang di perjanjikan bahkan relatif banyak pekerja/buruh yang sepenuhnya tidak mengetahui isi perjanjian kerja dan konsekuensi yang diterima. Hal ini yang dimanfaatkan oleh pengusaha untuk tidak memberikan akta perjanjian kerja kepada pekerja/buruh, sebagaimana yang telah di jelaskan diatas terdapat pekerja/buruh yang menurutnya jangka waktu pekerja kontrak atau PKWT adalah 5 (lima) tahun yang selanjutnya menjadi pekerja tetap atau PKWTT. Hal inilah yang di jumpai di lapangan bayak pekerja/buruh yang tidak mengetahui akan hak-haknya yang diatur dalam UU 13/2003.

2. Alasan Kebutuhan

Selain alasan ketidaktahuan sebagaimana yang dijelaskan diatas, alasan kebutuhan menjadi salah satu alasan penting ketika pekerja di

hadapkan dengan sempitnya lapangan kerja dan persaingan kerja dalam hal mencari kerja. Dalam hal ini pengusaha yang memiliki modal dapat dengan mudah melakukan tindakan yang merugikan pekerja/buruh, pengusaha yang memiliki pendidikan lebih tinggi sedangkan pekerja/buruh yang rata-rata hanya lulusan sekolah menengah, memiliki kesempatan untuk merugikan hak-hak buruh demi keuntungannya, hal ini dijelaskan oleh Fithriatus Shalihah;

“Walaupun secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentase jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah”¹⁰².

Kenyataan tersebut menggambarkan bahwa pekerja/buruh adalah pihak yang lemah dan memerlukan perlindungan oleh pemerintah dalam hal ini adalah pemerintah, kebutuhan hidupnya yang memaksa pekerjaburuh untuk bekerja agar dapat mencukupi kebutuhannya, walaupun pekerjaan tersebut bertentangan dengan perundang-undangan selain alasan ketidaktahuan sebagaimana yang dijelaskan di atas.

¹⁰² *Op cit*, Fithriatus Shalihah, Riau Pos, *Opini*

BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI KABUPATEN PEKALONGAN

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan secara teoritis tentang perlindungan hukum bagi pekerja, dalam bab ini akan menjelaskan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Kabupaten Pekalongan, adapun perlindungan hukum yang dimaksud mencakup jaminan sosial, pengupahaan dan penyelesaian perselisihan industrial, berikut penjelasannya:

A. Jaminan Sosial

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU 13/2003), dalam pasal tersebut tidak mengklasifikasikan status dari pekerja, melainkan semua pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk juga pekerja PKWT. Dalam rangka melindungi tenaga kerja daripada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dengan demikian perlunya upaya melindungi pekerja dengan jaminan sosial.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau

keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia¹⁰³. dalam UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat 2 (dua) bentuk BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, adapun tentang penjelasannya sebagai berikut :

1. BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan atau lazim disebut jaminan kesehatan, menurut UU 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), jaminan kesehatan bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Sedangkan mengenai pengertian jaminan sosial dijelaskan dalam Peraturan Presiden No. 19 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, bahwa, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Pada dasarnya, BPJS Kesehatan bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, meskipun yang bersangkutan telah menjadi pengguna asuransi lain, maka dari itu, selain perlindungan akan hak sosial ekonomi karyawan melalui BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan diharuskan

¹⁰³ Bagus Sunarwa, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lap hukum: UMY, PDF, h. 143.

medaftarkan pekerjajanya sebagai peserta BPJS kesehatan¹⁰⁴. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (4) PP No 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan, yang dimaksud Peserta jaminan kesehatan adalah, Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.

Lebih lanjut, jaminan kesehatan untuk karyawan di jelaskan dalam PP No 19 tahun 2016 tentang Jaminan Kesehatan, Pasal 1 ayat (7) memuat definisi pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah, dalam pasal 4 ayat (1) huruf a, menyebutkan bahwa jaminan kesehatan diperuntuka untuk pekerja penerima upah dan keluarganya, kemudian dalam Pasal 5 menyebutkan, bahwa, Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a meliputi Pekerja Penerima Upah, istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang.

Adapun mengenai besaran iuran peserta jaminan kesehatan dijelaskan dalam Pasal 16C ayat (2), bahwa, iuran Jaminan Kesehatan bagi Peserta pekerja peneriman upah, yang dibayarkan mulai tanggal 1 Juli 2015 sebesar 5% (lima persen) dari gaji atau upah perbulan dengan ketentuan, 4% (empat persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) dibayar oleh peserta. Kemudian dikenakan iuran 1% perorang jika ada anggota keluarga tambahan atau lebih dari ketentuan Pasal 5 sebagaimana yang disebutkan diatas. dan karyawan diperbolehkan

¹⁰⁴ www.gajian.com/blog/ diakses pada 07/07/19, pukul 9:30

memberikan kuasa kepada perusahaan tempat ia bekerja, untuk menambahkan iuran anggota keluarga tersebut pada pemotongan gajinya.

Manfaat dari BPJS Kesehatan dijelaskan dalam Pasal 20 PP 19/2016 tentang jaminan sosial, bahwa, Setiap Peserta berhak memperoleh Manfaat Jaminan Kesehatan yang bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Manfaat jaminan kesehatan yang disebutkan diatas terdiri atas manfaat medis dan manfaat non medis, adapun penjelasannya lebih lanjut lihat Pasal 20-26 PP 19/2016 tentang Jaminan Kesehatan.

Dalam Pasal 11 PP 19/2016 tentang jaminan sosial, menyebutkan bahwa, pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran, jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Kesehatan, Pekerja yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan, dengan melampirkan dokumen yang membuktikan status ketenagakerjaannya, dan untuk iurannya tetap berlaku sebagaimana yang dijelaskan diatas. Pasal tersebut tidak menerangkan adanya pengklasifikasian tentang status dari pekerja.

Lebih lanjut dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja NO. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, menyebutkan bahwa, setiap pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara. dari ketentuan tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak ada perbedaan antara pekerja PKWT dengan pekerja PKWTT dalam mendapatkan jaminan kesehatan.

Namun pada prakteknya, sering di jumpai pekerja berstatus PKWT di kurangi haknya dalam memperoleh jaminan kesehatan, diantaranya dengan tidak mendapatkan jaminan kesehatan kerja bagi dirinya dan keluarganya, hal tersebut jelaslah merugikan bagi pekerja PKWT, dan jelas menguntungkan bagi pemberi kerja atau pengusaha, karena tidak perlu membayarkan iuran kepesertaan BPJS Kesehatan bagi pekerja PKWT yang dipekerjakannya.

Sedangkan di Kabupaten Pekalongan, juga mengalami hal serupa, yakni masih banyak pekerja PKWT yang tidak dipenuhi haknya berupa jaminan kesehatan. Berkaitan hal tersebut, Menurut Hardiyanto kepala Kasi sekaligus ketua KSPN PT Pisma Putra, menerangkan, untuk BPJS Kesehatan di PT Pisma Putra hanya diperuntukan untuk para pekerja berstatus PKWTT, pihaknya (KSPN) masih mengusahakan agar perusahaan juga menanggung BPJS Kesehatan bagi pekerja PKWT, namun masih terhambat dikarenakan perusahaan masih dalam keadaan tidak stabil¹⁰⁵.

¹⁰⁵ *Op cit*, Wawancara, hardiyanto

Hal yang sama terjadi juga di PT Pajitex, menurut Isa Hanafi karyawan di PT Pajitex sekaligus menjadi Sekjen DPC SPN Kab Pekalongan, mengatakan, di PT Pajitex pekerja yang didaftarkan sebagai peserta BPJS Kesehatan sekitar 600 (enam ratusan) pekerja, yang terdiri hanya dari pekerja yang berstatus PKWTT. Sedangkan pekerja yang berstatus PKWT hanya mendapatkan jaminan ketenagakerjaan saja¹⁰⁶. sedangkan di PT Unggul Jaya penulis tidak menemukan data terkait kepesertaan BPJS Kesehatan, dikarenakan beberapa pekerja yang menjadi informan penulis tidak mengetahui tentang BPJS Kesehatan, kedua penulis di tolak dalam melakukan riset di perusahaan tersebut, ketiga perusahaan tersebut tidak memiliki serikat pekerja.

Lain halnya, di PT Dupantex, menurut Sururakhim HRD bidang SDM, mengatakan bahwa, di PT Dupantex semua pekerjanya telah di daftarkan BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan¹⁰⁷. Menanggapi pernyataan tersebut penulis melakukan konfirmasi dengan salah seorang pekerja, bernama Fenti Ismarilda sebagai operator yang telah bekerja di PT Dupantex, selama 7 (tujuh) tahun, mengatakan bahwa dirinya telah didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan¹⁰⁸.

Dikutip dari Tribun news, bahwa terdapat 50 (lima puluh) persen lebih perusahaan di Kabupaten Pekalongan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Kesehatan. menurut Kepala BPJS Kesehatan Cabang Pekalongan Asep Subana, mengatakan, pihaknya berharap di

¹⁰⁶ *Op cit, wawancara dengan Isa Hanafi*

¹⁰⁷ *Op cit, wawancara, Sururakhim*

¹⁰⁸ Wawancara dengan Fenti Ismarilda, tanggal 6/7/2019, lewat chat WhasApp

tahun 2017 semua pemberi kerja telah mendaftarkan karyawannya di BPJS Kesehatan, tambah beliau adapun mengenai alasan pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya dikarenakan masalah finansial¹⁰⁹.

Dikutip dari Cendana news, di tahun 2018 masih terdapat 17 perusahaan peserta BPJS di pekalongan melanggar administrasi, sedangkan menurut Budi Prawaning Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, menyebutkan selama 2017, dari 2.337 pelanggaran norma ketenagakerjaa, 181 diantaranya pelanggaran terkait BPJS, adapun sanksi administrasi yang berlaku terhadap pemberi kerja yang melanggar berupa teguran tulisan, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu namun kami lebih ke fungsi pembinaan¹¹⁰. Dari berita diatas membenarkan bahwa masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha, dalam hal memenuhi hak-hak para pekerja berupa BPJS Kesehatan.

2. BPJS Ketenagakerjaan

Tentang BPJS ketenagakerjaan dalam UU 40/2004 tentang SJSN, dibagi kedalam 4 (empat) bentuk, yaitu ; jaminan keselamatan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Adapun penjabarannya akan dijelaskan sebagaimana berikut:

¹⁰⁹ <https://m.tribunnews.com/amp/regional/2016/12/22/50-peren-lebih-perusahaan-di-kabupaten-pekalongan-tak-daftarkan-karyawan-ke-bpjs-kesehatan> dikutip pada 08/07/2019

¹¹⁰ <http://www.cendananews.com/2018/11/17-perusahaan-peserta-bpjs-di-pekalongan-langgar-adminitrasi.html> dikutip pada 08/07/2019

a. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Menurut PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan diselenggarakan Jaminan kecelakaan kerja bertujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yaitu memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. iuran untuk program JKK ini sepenuhnya di bayar oleh perusahaan. perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam iuran. Mengenai manfaat yang diberikan dari JKK antara lain :

1) Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan) antara lain:

Pemeriksaan dasar dan penunjang, perawatan tingkat pertama dan lanjut, rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara, perawatan intensif, penunjang diagnostik, Pengobatan,

pelayanan khusus, alat kesehatan dan implan, jasa dokter/ medis, operasi; transfusi darah; dan/ atau, rehabilitasi medik.

2) Santunan berbentuk uang meliputi :

- a) Penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/ atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Angkutan darat, sungai, danau diganti maksimal Ro. 1000.000 (satu juta rupiah), angkutan laut diganti maksimal Rp. 1500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah), angkutan udara diganti maksimal Rp. 2.500.000 (dua juta lima ratus ribu rupiah).
- b) Santunan sementara tidak mampu bekerja.(STMB), 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah, 6 (enam) bulan kedua diberikan 75% dari upah, 6 (enam) bulan ketiga di berikan 50% dari upah.
- c) Santunan Cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan Cacat total tetap.
- d) Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/ atau alat pengganti (prothese).
- e) Beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap Peserta.

Sedangkan iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sepenuhnya dibayar oleh perusahaan atau pemberi kerja, Besarnya Iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, perincian besarnya pembayaran iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana berikut;

- a) Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari Upah sebulan;
- b) Tingkat risiko rendah : 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari Upah sebulan;
- c) Tingkat risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen) dari Upah sebulan;
- d) Tingkat risiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari Upah sebulan; dan
- e) Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari Upah sebulan.

b. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun diatur dalam PP No. 45 tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun, yang dimaksud tentang jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun,

mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Sedangkan dalam UU 40/2004 tentang SJSN menjelaskan bahwa, Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

Mengenai manfaat dari jaminan pensiun dapat di terima oleh ahli waris apabila sudah memenuhi batas iuran selama 15 (lima belas) tahun, namun jika peserta telah meninggal dunia sebelum batas iuran selama 15 (lima belas) tahun selesai, ahli waris tetap mendapatkan manfaat. Adapun manfaat dari jaminan pensiun berwujud uang tunai yang diterima setiap bulan, meliputi :

- 1) Pensiun hari tua, diterima peserta setelah pensiun sampai meninggal dunia;
- 2) Pensiun cacat, diterima peserta yang cacat akibat kecelakaan atau akibat penyakit sampai meninggal dunia;
- 3) Pensiun janda/duda, diterima janda/duda ahli waris peserta sampai meninggal dunia atau menikah lagi;
- 4) Pensiun anak, diterima anak ahli waris peserta sampai mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah; atau
- 5) Pensiun orang tua, diterima orang tua ahli waris peserta lajang sampai batas waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Batas usia pensiun dalam PP 45/2015 adalah 56 (lima puluh enam) tahun. dan mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. Usia Pensiun sebagaimana bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.

Manfaat dari jaminan pensiun paling sedikit ditetapkan sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan. dan paling banyak ditetapkan sebesar Rp3.600.000,00 (tiga juta enam ratus ribu rupiah) untuk setiap bulan. Manfaat Pensiun paling sedikit dan paling banyak sebagaimana dimaksud diatas, disesuaikan setiap tahun berdasarkan tingkat inflasi umum tahun sebelumnya.

Iuran jaminan pensiun untuk peserta penerima upah bukan penyelenggara negara adalah, sebesar 3% (tiga persen) dari upah per bulan ditanggung bersama dengan pemberi kerja, dengan besaran, 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja dan 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh Peserta.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) diatur dalam PP No. 46 tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua, yang dimaksud jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Sedangkan dalam UU No. 40 tahun 2004 tentang SJSN, memberikan karakteristik tentang jaminan hari tua, sebagai berikut:

- 1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib.
- 2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- 3) Manfaat jaminan hari tua
 - a) Manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
 - b) Besarnya manfaat jaminan hari tua ditentukan berdasarkan seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya.
 - c) Pembayaran manfaat jaminan hari tua dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun. Apabila peserta meninggal dunia, ahli warisnya yang sah berhak menerima manfaat jaminan hari tua.

Sedangkan besaran iuran bagi Peserta Penerima Upah (PPU) yang bekerja pada penyedia kerja selain penyelenggara negara, sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan: 2% (dua

persen) ditanggung oleh Pekerja, dan 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

d. Jaminan Kematian

Jaminan kematian termuat dalam PP No. 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminana Kecelakaan Kerjan dan Jaminan Kematian. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Manfaat JKM dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- 1) santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- 2) santunan berkala $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- 4) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 (lima) tahun.

Sedangkan mengenai iura JKM bagi Peserta Penerima Upah (PPU) sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari Upah sebulan. Iuran JKM tersebut, wajib dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.

Ketentuan mengenai keawajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terdapat dalam, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Lepas Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyebutkan bahwa, setiap pengusaha yang mempekerjakan Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikut sertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja kepada Badan Penyelenggara, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Berdasarkan penelitian penulis yang dilakukan di 4 (empat) Perusahaan di Kabupaten Pekalongan, diantaranya, PT Pisma Putra, PT Dupantek, PT Unggul Jaya, PT Pajitex, para pekerja baik berstatus PKWT ataupun PKWTT yang bekerja di perusahaan tersebut, telah didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Mengingat pada bab sebelumnya bahwa, di Kabupaten Pekalongan pekerja berstatus PKWT tidak di catatkan ke Disnaker, hal tersebut juga dapat dimanfaatkan oleh pengusaha nakal sebagai pengurangan hak atas BPJS Ketenagakerjaan, apalagi di tahun 2018 tercatat ada 17 (tujuh belas) perusahaan yang melanggar ketentuan administrasi BPJS¹¹¹. Maka perlunya pengawasan dan sanksi yang tegas agar terciptanya harmonisasi dalam hubungan industrial.

¹¹¹ *Op cit*, <http://www.cendananews.com/2018/11/17-perusahaan-peserta-bpjs-di-pekalongan-langgar-administrasi.htm>

B. Pengupahan

Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. hak konstitusional tersebut telah di lindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya di atur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan

Pengertian upah Menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut Widodo Suryandono menyebutkan :

“Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan roduktivitas. Hal inilah yang samapai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani, masalahnya adalah keinginan untuk mendaatkan uah yang lebih tinggi sedangkan roduktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan yang kurang memadai. Aabila dilihat dari keentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak triatrit

untuk mengatasinya. Yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industri yang sudah ada¹¹².”

Pemberi kerja dalam memberikan upah harus mempertimbangkan kehidupan yang layak bagi pekerjanya, sebagaimana terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945, dan dalam Pasal 88 ayat (1) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun untuk melindungi pekerja pemerintah menentukan kebijakan pengupahan, yang 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.
- g. denda dan potongan upah.
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah,
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
- j. upah untuk pembayaran pesangon.
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

¹¹² Widodo Suryadono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, jakarta : RajaGrafindo, 2014 cet 2, h. 99.

Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan Pekerja/Buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup Pekerja/Buruh dan keluarganya secara wajar. Untuk memenuhi hal tersebut, maka diberikan upah dan pendapatan non upah, upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, sedangkan pendapatan non upah meliputi, tunjangan hari raya, bonus, uang pengganti fasilitas lain, dan uang servis pada usaha tertentu. Hal tersebut terdapat dalam Pasal 4, 5, 6 PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Sedangkan mengenai pengertian upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap terdapat dalam penjelasan Pasal 5 PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan. Sebagai berikut :

- a. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja/Buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Sedangkan
- b. Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada Pekerja/Buruh yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran Pekerja/Buruh atau pencapaian prestasi kerja tertentu.
- c. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan Pekerja/Buruh, yang diberikan secara tidak tetap untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran Upah pokok, seperti tunjangan transport dan/atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Perlu diketahui bahwasannya komponen upah minimum dapat berupa hanya upah pokok, atau juga dapat berupa upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap, dengan ketentuan besaran upah pokok sekurang-kurangnya harus sebesar 75% dari jumlah upah minimum.

Mengenai pengertian upah minimum diatur dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 15 tahun 2018 tentang Upah Minimum. Yang dimaksud Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagaimana jaring penagaman. Upah minimum ditetapkan setiap tahun berdasarkan KHL dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, Selanjutnya aturan pelaksanaan tentang upah minimum diatur dalam BAB V Pasal 41 PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan, menerangkan bahwa gubernur menerapkan upah minimum sebagai jaring pengaman, upah minimum merupakan upah bulanan terendah yang terdiri dari, upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Pertimbangan dalam menetapkan upah terdapat dalam Pasal 43 PP No. 78 tahun 2015 tentang pengupahan, Penetapan Upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Yang dimaksud kehidupan layak adalah standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Sedangkan untuk

mengetahui komponen-komponen kehidupan yang layak ditinjau dalam waktu 5 (lima) tahun sekali.

Adapun mengenai formula penghitungan upah minimum adalah, upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkan pertumbuhan produk domestik bruto tahun berjalan. Rumusan formula perhitungan upah minimum sebagai berikut : $UM_n = UM_t + \{UM_t \times (Inflasi + \% \Delta PDB_t)\}$.

Keterangan :

UM_n : upah minimum yang akan dicapai

UM_t : upah minimum tahun berjalan

Inflasi : inflasi yang dihitung dari priode september tahun yang lalu sampai september tahun berjalan

PDB adalah dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang mencakup priode kuartal II dan IV tahun sebelumnya dan priode Kwartal I dan II tahun berjalan.

Ketentuan PP No. 78 tahun 2015 tentang Pengupaham, mengalami pro dan kontra dalam masyarakat, adapun kebanyakan pendapat kontra muncul dari serikat pekerja. Pendapat tersebut di sampaikan oleh Sekjen Organisasi

Persatuan Pekerja Indonesia (OPSI) Timboel Siregar¹¹³, *pertama* bahwa PP 78/2015 tentang Pengupahan bertentangan, dinilai proses pembuatannya tidak sesuai konvensi *International Labour Organisation* (ILO) No 144, sebab pembuatannya tidak melibatkan pekerja, hal ini juga bertentangan dengan UU No 12 tahun 2012 tentang Tata Cara Pembuatan Undang-Undang, yang mengamanatkan bahwa dalam pembuatan undang-undang, harus melibatkan skaholder dalam hal ini serikat buruh.

Kedua Pasal yang dinilai tidak adil untuk buruh dalam PP tentang Pengupahan adalah, terkait formulasi perhitungan upah minimum, yang diamanatkan dalam Pasal 44 ayat (2), dalam penghitungan upah minimum ditentukan dalam 3 (tiga) variable yaitu upah minimum berjalan, inflasi nasional dan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) nasional sementara variable dalam Pasal 43 ayat (5), variable KHL hanya digunakan 5 (lima) tahun sekali. Berarti ditahun pertama hingga kelima perhitungan upah minimum ditentukan rumusan formula, barulah di tahun keenam upah minimum ditentukan dengan perhitungan KHL yang baru¹¹⁴.

Sedangkan di Kabupaten Pekalongan terkait upah minimum, berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa tengah No 560/680 tahun 2019 tentang Upah Minimum pada 35 (tiga puluh lima) Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, besaran UMK Kabupaten Pekalongan sebesar Rp.1.859.885,05, jumlah tersebut, mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang hanya sebesar Rp 1.749.900.00. Berdasarkan penelitian

¹¹³ Timboel Siregar , “Tak Libatkan Pekerja, PP Pengupahan Bertentangan dengan ILO”, <http://poskotanews.com/2015/10/28> diakses pada 07/2019

¹¹⁴ *ibid*

penulis dari beberapa informan yang bekerja di 4 (empat) perusahaan yang menjadi lokasi penelitian, diantaranya, PT Pisma Putra, PT Dupantex, PT Unggul Jaya dan PT Pajitex, dari keseluruhan mengaku bahwasannya besaran pembayaran upah sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum. Namun untuk jumlah nominal penulis kesulitan untuk mengidentifikasi, dikarenakan kebanyakan informan menolak memberi tahu berapa nominal yang di terima setiap bulan, adapun hanya seorang informan dari PT Pisma Putra yang bersedia memberikan bukti upah (slip gaji).

Perlu diketahui dalam Pasal 42 PP 78/2015 tentang pengupahan, bahwa untuk penetapan upah minimum hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, Upah bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih dirundingkan secara bipartit antara pekerja dengan pengusaha di perusahaan yang bersangkutan. Mengapa upah minimum hanya untuk pekerja yang kurang dari satu tahun, hal ini selain untuk memenuhi asas keadilan juga berhubungan dengan struktur skala upah, yang dijelaskan dalam Pasal 92 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan, Pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Lebih lanjut mengenai pelaksanaan struktur skala upah di atur dalam Peraturan Menteri Tenagaakerja No 1 tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah, Struktur dan Skala Upah adalah susunan tingkat upah dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah yang memuat kisaran nilai nominal upah dari yang terkecil sampai

dengan yang terbesar untuk setiap golongan jabatan. Mengenai golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, penjelasannya terdapat dalam Pasal 92 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dalam Pasal 2 Permenaker No. 1 tahun 2017, adalah sebagai berikut :

- a. Jabatan merupakan sekelompok tugas dan pekerjaan dalam organisasi Perusahaan.
- b. Masa Kerja merupakan lamanya pengalaman melaksanakan pekerjaan tertentu yang dinyatakan dalam satuan tahun yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.
- c. Pendidikan sebagaimana merupakan tingkat pengetahuan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal sesuai dengan sistem pendidikan nasional yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan.
- d. Kompetensi sebagaimana merupakan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dipersyaratkan dalam suatu jabatan.

Struktur dan skala upah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dalam bentuk keputusan. Selain itu struktur dan skala upah wajib diberitahukan kepada seluruh Pekerja/Buruh oleh Pengusaha. Dan pada saat perusahaan mengajukan, pengesahan dan pembaruan peraturan perusahaan atau pendaftaran, perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja bersama. Struktur dan Skala Upah yang ditetapkan harus dilampirkan oleh Perusahaan.

Penjelasan Pasal 92 UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, bahwa Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan sebagai pedoman

penetapan upah sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Selain itu dalam rangka mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan supaya ada kepastian hukum dan tidak terjadi gap, serta untuk menghindari adanya kecemburuan sosial terstruktur diantara para pekerja, maka perlu diatur struktur dan skala upah berdasarkan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi, tanpa mengurangi hak pengusaha untuk memberi *reward* berdasarkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas serta kinerja masing-masing peserta¹¹⁵.

Bagaimana penerapan struktur skala upah di Kabupaten Pekalongan, berdasarkan penelusuran penulis dari situs berita Radar Pekalongan¹¹⁶, bahwa struktur skala upah masih diabaikan, hal tersebut diungkap oleh Sekertaris DPC SPN Kabupaten Pekalongan Isa hanafi, menurutnya banyak perusahaan yang belum menyusun struktur dan skala upah untuk karyawannya, menurut data yang dimilikinya, ada sekitar 80% perusahaan di Kabupaten Pekalongan yang belum melaksanakan, sementara menurut Kepala Dinas Penanaman Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, Edi Harijanto memebenarkan, memang masih banyak perusahaan yang belum menyusun struktur dan skala upah , menurutnya hal ini dikarenakan beberapa perusahaan masih kesulitan untuk menyusunnya.

¹¹⁵ Tri Jata Ayu Pramesti, ” Struktur Skala Upah”

<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/c16087> diakses pada 09/7/2019

¹¹⁶ [http://radarpekalongan .co.id/29527/struktur-skala-upah-masih-diabaikan/](http://radarpekalongan.co.id/29527/struktur-skala-upah-masih-diabaikan/) iakses pada 09/7/2019

Semenjak berita tersebut di publis tertanggal 5 mei 2018, Selanjutnya penulis melakukan verifikasi berita tersebut tertanggal 9 juni 2019, kepada Sekertaris SPN DPC Kabupaten Pekalongan Isa Hanafi, menurutnya sampai sekarang belum ada perubahan data terkait 80% perusahaan yang belum melakukan struktur dan skala upah, menurutnya pihaknya akan terus mengawal proses prmbuatan struktur dan skala upah dari tingkat perusahaan, walaupun hal tersebut sebenarnya sudah wajib dilakukan semenjak adanya regulasi tentang penetapan setruktur dan skala upah.

C. Perselisihan Hubungan Industri

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003). Hubungan industrial pada dasarnya adalah hubungan hukum antara pengusah dengan pekerja, dalam hubungan hukum ada kalanya terjadi perselisihan dan dapat terjadi pula pada siapapun.

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia¹¹⁷.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya. Agar hubungan industrial dapat berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial, yaitu:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh.
- b. Organisasi pengusaha.
- c. Lembaga kerja sama bipartit.
- d. Lembaga kerja sama tripartit.
- e. Peraturan perusahaan.
- f. Perjanjian kerja bersama.
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industri, perselisihan hubungan industri meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja.

¹¹⁷ Eko Wahyudi, et al, *Hukum Ketenagakerjaan, Op cit*, h. 21.

Mengenai penjelasan lebih lanjut tentang jenis perselisihan hubungan industri adalah sebagai berikut :

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, Penyelesaian hubungan Industrial dapat dilakukan melalui jalur pengadilan atau di luar pengadilan, berikut adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial :

a. Bipartit

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

b. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

c. Arbitase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final

d. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industri

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Menurut Eko Hadi Mazaya pegawai Disnaker, sengketa perselisihan industri di Kabupaten Pekalongan biasanya terjadi dikarenakan tidak terpenuhinya hak-hak pekerja, dan biasanya terjadi pada saat PHK pekerja tidak diberi pesangon¹¹⁸. Tentunya jika para pekerja yang di PHK di penuhi hak-haknya tidak akan terjadi perselisihan hubungan industrial.

Dikutip dari *spn.or.id*, pada tahun 2016 PSP SPN PT Dutatex dan PSP SPN Ragatex, melaporkan kepada Disnaker bahwa adanya pelanggaran yang dilakukan oleh PT Dutatex diantaranya, adanya pekerja yang upahnya dibawah UMK dan juga ada sebagian pekerja yang dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas, selanjutnya laporan pelanggaran yang dilakukan oleh PT Ragatex diantaranya, adanya 15 (lima belas) pekerja di PT Ragatex yang di PHK dengan alasan kontrak kerja sudah habis, padahal mereka sudah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun bahkan sudah ada yang kontrak lebih dari 5 (lima) samapai 7 (tujuh) tahun¹¹⁹.

Berikut adalah data penyelesaian perselisihan hubungan industri di Kabupaten Pekalongan:

¹¹⁸ *Op ci*, wawancara dengan Eko Hadi Mazaya

¹¹⁹ <http://spn.or.id/mencari-keadilan-ke-disnaker-kabupaten-pekalongan/amp>

No	Nama/Perusahaan	Tahap PPHI	Bulan	Ket
1	Nur Alawiyah/PT. Dwi Mekar jaya	Bipatrit	Januari	PHK
2	92 orang/PT. Karya Tiga Mandiri	Bipatrit dengan Perjanjian Bersama	Januari	Perusahaan tutup
3	1 orang/PT Azkatex	Bipatrit	Juni	PHK
4	4 orang/PT. Dutatex	Bipatrit	Juli	PHK
5	7 orang/PT. Gunatex Jaya	Mediasi dengan Perjanjian Bersama	Agustus	PHK
6	Ulin Nuha/PT Behaestex	Bipatrit dengan Perjanjian Bersama	Oktober	PHK
7	Rifki f/ PT. Arlinda Putra	Bipatrit	Oktober	PHK
8	Nanda S A/PT Bess Financr	Bipatrit	Desember	PHK
9	Ari Setiadi/KSPPS BMT An-Najah	Bipatreit dengan Perjanjian Bersama	Desember	PHK
10	Edi Siswanto/PT. Dutatex	Bipatrit	Desember	PHK
11	Agung Sukarno/PT. Murni Jaya Abadi/SPBU	Bipatrit	Desember	PHK

Dari data diatas Disnaker Kabupaten Pekalongan pada tahun 2018 mencatat ada ada 11 (sebelas) sengketa perselisihan industri, 10 (sepuluh) diantaranya selesai pada tahapan bipatrit, dan 1 (satu) sengketa selesai pada tahap mediasi, dari 11 (sebelas) sengketa tersebut, keseluruhannya disebabkan karena perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Adapun

perselisihan sengketa hubungan industri paling banyak terjadi di PT Karya Tiga Mandiri yang pada waktu itu sedang dalam keadaan tidak stabil, sehingga melakukan memutuskan hubungan kerja (PHK) pekerjanya sebanyak 92 (sembilan puluh dua) pekerja, sengketa tersebut berakhir pada tahap bipatrit dengan melakukan perjanjian bersama. Adapun dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa, kasus penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Pekalongan, dapat diselesaikan pada tahap musyawarah antara pengusaha dan pekerja/buruh (bipatrit), atau lewat pihak ketiga untuk menengahi (mediasi).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian penulis, Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan, ditemukan masih banyak ketidaksesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang PKWT, adapun ketidaksesuaian tersebut meliputi:
 - a. Akta perjanjian kerja tidak diberikan kepada pekerja/buruh, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) UU 13/2003 yang menerangkan bahwa, Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.
 - b. Pengusaha tidak mencatatkan pekerja PKWT-nya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten pekalongan, hal ini bertentangan dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 13 ayat (1) yang menerangkan bahwa, PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

- c. Pengusaha memperkerjakan pekerja PKWT melebihi jangka waktu yang ditentukan, dalam hal ini melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1a), Pasal 59 ayat (4) UU 13/2003, dan Pasal 3 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004, yang menerangkan bahwa PKWT dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
 - d. Pengusaha masih memperkerjakan pekerja PKWT-nya dalam kategori pekerjaan tetap, hal ini bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) UU 13/2003 bahwa, Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
2. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di Kabupaten Pekalongan, sebagian besar telah memadai diantaranya, pengupahan sudah sesuai UMK, pekerja PKWT sudah di daftarkan BPJS ketenagakerjaan, sedangkan temuan perlindungan hokum yang belum memadai diantaranya, 80% perusahaan di Kabupaten Pekalongan belum mendaftarkan struktur dan skala upah, dan pekerja PKWT belum di dafatarkan BPJS Kesehatan. berikut perlindungan hukum yang belum memadai:
- a. Jaminan sosial bagi pekerja, dalam UU 24/2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat 2 (dua) bentuk BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, kedua jaminan sosial tersebut, berhak dimiliki oleh pekerja tanpa membedakan status pekerja (PWKT atau PKWTT). Namun dalam pratiknya pengusaha (PT Panjitex, PT Pisma Putra, dan PT Unggul Jaya) hanya

mengikutsertakan BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja berstatus PKWT, dan tidak mengikutsertakan BPJS Kesehatan. kondisi berbeda di PT Dupantex yang mengikutsertakan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan bagi semua pekerjanya.

- b. Pada perusahaan (PT Pisma Putra, PT Pajitex, PT Dupantex, PT Unggul jaya) pengupahan sudah sesuai UMK, Temuan lain di Kabupaten Pekalongan mengenai struktur dan skala upah, sekitar 80% perusahaan yang ada di Kabupaten Pekalongan belum menyusun struktur skala upah, padahal struktur skala upah dimaksudkan sebagai pedoman penetapan upah, sehingga terdapat kepastian upah tiap pekerja/buruh, serta untuk mengurangi kesenjangan antara upah terendah dan tertinggi di perusahaan yang bersangkutan. Dasar hukum hukum tentang sruktur skala upah terdapat dalam Pasal 92 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaanya melalui PP 78 tahun 2018 tentang Pngupahann dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 1 tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah.
- c. Mengenai perselisihan industri di Kabupaten pekalongan tercatat terjadi 11 (sebelas) kasus perselisihan industri di tahun 2018, 10 (sepuluh) kasus diantaranya selesai di tahap bipatrit dan 1 (satu) kasus selesai di tahap mediasi, adapun ke 11 (sebelas) kasus perselisihan hubungan industrial tersebut, dikarenakan pemutusan hubungan kerja.

B. Saran

1. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam hal membuat aturan haruslah tegas, dan jika dalam aturan memuat suatu

kewajiban maka harus mengandung sanksi bagi yang tidak melaksanakannya, sehingga aturan tersebut dapat dilaksanakan. Sebagai contoh Pasal 13 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan PKWT, dalam redaksinya memuat kewajiban bagi perusahaan untuk menatatkan pekerja PKWTnya ke Disnaker Kota/Kabupaten setempat. Keputusan Menteri tersebut sebagaimana macan ompong, memuat kewajiban namun tidak adanya sanksi bagi yang melanggar, maka seharusnya menteri Tengakerja dan Trasmigrasi membuat Peraturan Menteri yang memuat sanksi jika pengusaha tidak mencatatkan pekerja PKWT-nya.

2. Disnaker Kabupaten Pekalongan haruslah lebih progresif dalam menegakan hukum, perlunya memasifkan sosialisasi kepada pengusaha terkait pencatatan pekerja PKWT, sehingga pekerja PKWT dapat terdata dan Disnaker dapat dengan mudah memonitorng pekerja PKWT dalam rangka melindungi hak-haknya, selain itu Disnaker Kabupaten Pekalongan perlu mendorong para pengusaha dalam membuat struktur skala upah agar terwujudnya harmonisasi dalam hubungan industri dan transparansi antara pekerja dengan pengusaha.
3. Pengusaha atau perusahaan, jadikanlah pekerja/buruh sebagai patner dalam meraih tujuan usaha, sehingga muncul kesadaran untuk melindungi hak-hak dari pekerja/buruh, dalam melakukan perjanjian kerja pengusaha wajib mencantumkan hak-hak dari pekerja/buruh dalam akta perjanjian kerja, selain itu salinan akta perjanjian wajib diberikan kepada pekerja sehingga pekerja mempunyai legalitas sebagai pekerja dan mengetahui hak-haknya. Pengusaha juga wajib mendaftarkan pekerja PKWTnya ke

Disnaker Kabupaten Pekalongan, sehingga pengawasan dari pemerintah dapat dimaksimalkan dan apabila perusahaan lalai dalam memenuhi hak-hak pekerja, pengawas dapat dengan sigap menegur pengusaha. Selain itu pengusaha dalam memperkerjakan pekerja berstatus PKWT hendaklah jangan melebihi jangka waktu yang ditentukan, yakni paling lama 3 (tiga) tahun, perusahaan yang melakukan PKWT dengan jangka waktu paling sedikit dengan kemudian diangkat menjadi PKWTT, berarti menunjukkan iktikad baiknya untuk mensejahterakan buruh.

4. Pengawas Ketenagakerjaan yang lingkup kerjanya di Kabupaten Pekalongan, tugas pengawas ketengakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 ayat (1) PP 10/2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan), maka dari itu pengawas ketengakerjaan haruslah tegas dalam mengeksekusi perusahaan-perusahaan yang melanggar dari ketentuan undang-undang.
5. Pekerja/Buruh PKWT, teruslah belajar dan jangan jadi pekerja yang hanya menunggu upah tanpa mengetahui hak-haknya sebagai pekerja/buruh.
6. Serikat Pekerja, teruslah berjuang menegakan hal-hak dari pekerja, jangan jadi serikat pekerja/buruh yang mendahulukan kepentingan penguaha diatas kepentingan pekerja/buruh.

Daftar Pustaka

Buku :

- Agusmidah, dkk. *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Asshiddiqie, Jimly. *komentar Atas Undang-Undang Negara Republik Indonesiatahub 1945*, Jakarta : Sinar Grafika 2009.
- Asyikin, Zaenal. dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Budiono, Abdul R. *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, 2011.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004.
- Fahroji, Ikhwan. *Hukum Perburuhan, Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konseptual*, Malang : Setara Press, 2016.
- Harahap, M. Yahya. *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986.
- Herdiansyah, Haris. *Wawancara, Observasi, dan Focus Grups: Sebagai Instrumen Penggali*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo. *kamus Hukum*, Jakarta: Aksara Baru,1987.
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, 2003.
- Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, h. 330
- Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 1992.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Pasaribu, Chairuman dan Suhrawardi. *Hukum Perjanjian d alam Islam*, Jakarta: Sinar Grafika 1996.
- Putu B, Nyoman. *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Setara Pres, Malang, 2016.

- Raharjo, Satijipto. *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Salim, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.
- Santoso, Lukman. *Hukum Perikatan Teori Hukum dan Teknis Pembuatan Kontrak, Kerja sama dan Bisnis*, (Malang: Citra Intrans Selaras, 2016).
- Setiawan, I Ketut Oka. *Hukum Perikatan*, Jakarta: Bumi Aksara 2016.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta ; UI Press, 2008.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977.
- Sunarwa, Bagus. *Hukum Ketenagakerjaan*, Lap hukum: UMY, PDF, h. 143.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016
- Sutopo, *Metode Penelitian Kualitatif*, Surakarta sebelas maret Universitas Press, 2002.
- Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta ; Rineka Cipta, 2009.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Suyoto, Danang. *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yuditisia. 2013.
- Tunggal, Hadi Setia. *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan*, Jakarta; Harvarindo 2009.
- Trihastuti, Nanik. *Hikim Kontrak Karya Pola Kerjasama Pertambangan di Indonesia*, Malang; Setara Pres, 2013.
- Wahyudi, Eko dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2017.
- Wingjosoebroto: Soetandyo *Hukum Pradikma , Metode dan Dinamika Masalahnya*. Jakarta :ELSAM dan HUMA, 2002, h. 135.

Jurnal dan Artikel :

- Amalia, Aprilia. et Al, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”.

Jurnal, USU Law Jurnal Vol.5 No. 1 (januari 2017), diakses dari Jurnal.USU.ac.id.

Chusana, Muhammad Jaduk. “*Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala, Yogyakarta*”, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, diakses dari digili.uin-suka.ac.id.

Iskandar, Khusnan. “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa)*”, Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Suka Yogyakarta, diakses dari digilib.uin-suka.ac.id.

M Nasir,” *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi*”, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Stikubank Semarang, 2011, diakses dari eprints.unisbank.ac.id.

Pedoman Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Sektor Garmen Berorientasi Ekspor, h.20, PDF, download dari <http://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2018/12/E>

Shalihah, Fitriatus. ”*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indones*”, *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, P-ISSN 2354-8649 : E-ISSN 2579-5767, Diakses dari <http://ojs.umrah.ac.id/indek.php/selat>.

Tampongongoy, Falentino. “*Penerapan Sistem Tenaga kerja Waktu Tertentu di Indonesia*”, *jurnal*, Vol. I/No.1/Jan-Mrt/2013, di akses dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum>.

Shalihah, Fithriatus. Riau Pos, *Opini: “outsourcing dan hukum ketenagakerjaan”*, Sabtu, 23 Pebruari 2013, diakses dari riaupos.co/1714-opini-outsourcing-dan-hukum-ketenagakerjaan.html#Urt5U91WnM.

Wildan, Muhammad, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal*, Vol. 12. No. 4 Desember 2017, h. 836. diakses dari jurnal.unissula.ac.id.

Internet :

<http://pekalongankab.go.id/v3/ekonomi-bisnis/prusahaan-produk-unggulan/766-daftar-nama-dan-alamat-perusahaan-industri-kabupaten-pekalongan>

<https://kbbi.web.id>

<http://www.google.com/amp/s/buruh-online.com/amp/2018/06/mk-pertegas-perjanjian-kontrak-wajib-dicatatkan-ke-disnaker.html>

www.gajian.com/blog/

<https://m.tribunnews.com/amp/regional/2016/12/22/50-peren-lebih-perusahaan-di-kabupaten-pekalongan-tak-daftarkan-karyawan-ke-bpjs-kesehatan>

<http://www.cendananews.com/2018/11/17-perusahaan-peserta-bpjs-di-pekalongan-langgar-adminitrasi.html>

<http://poskotanews.com/2015/10/28> akses pada 07/2019

<http://m.hukumonline.com/klinik/detai/ulasan/cI6087>

<http://radarpekalongan.co.id/29527/struktur-skala-upah-masih-diabaikan>

<http://spn.or.id/mencari-keadilan-ke-disnaker-kabupaten-pekalongan/amp>

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan.

Undang-Undang No. 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 10 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 Tentang Jaminan Hari Tua.

Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2016 Tentang Jaminan Kesehatan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum.

Keputusan Gubernur Jawa tengah No. 560/68 Tahun 2018 Tentang Upah Minimum Pada 35 (tiga puluh lima)

Informan :

Wawancara dengan Abdul Rochman , tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

Wawancara dengan Ahmad Bahrn, tanggal 9 juni 2019 di Comal Pemasang

Wawancara dengan Eko Hadi Mazaya, tanggal 25 Febuari 2019 di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Pekalongan,

Wawancara dengan Eko Stiawan, tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

Wawancara dengan Fenti Ismarilda, tanggal 6/7/2019, lewat chat WhasApp

Wawancara dengan Hardiyanto, tanggal 9 Juni 2019 di Comal Pemasang

Wawancara dengan Isa Hanafi, tanggal 7 April 2019 di warung makan Batang

Wawancara dengan Muhammad Hibullah, tanggal 11 Juni 2019 di Kabupaten Pekalongan

Wawancara dengan Sururrakhim, di PT Dupantex tanggal 9 juni 2019, bahwa pihaknya tidak mengetahui tentang pencatatan pekerja PKWT ke Disnaker

Lampiran I



Foto setelah wawancara bersama Ahmad Bahrin pekerja PKWT di Pisma Putra dan Hardiyanto Ketua KSPN PT Pisma Putra



Lokasi penelitian di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Terpadu dan Ketenagakerjaan (DPMPPTSP dan NAKER) Kabupaten Pekalongan.



Ruangan Bidang Hubungan Industrial di DPM PTSP dan NAKER



Foto setelah interview dengan Eko Hadi Mazaya. SH.,MH selaku Ketua Bidang Hubungan Industrial



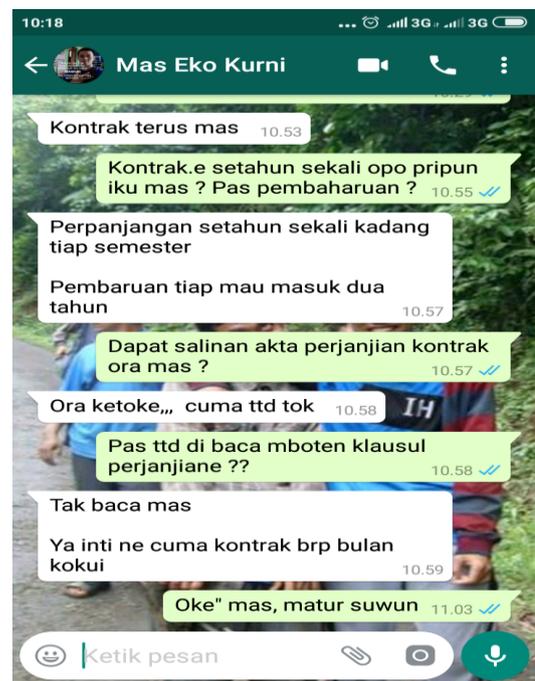
Foto setelah interview dengan muhammad Hisbullah pekerja PKWT PT Pajitex



Foto dengan Abdul Rohman Pekerja PKWT PT Unggul Jaya

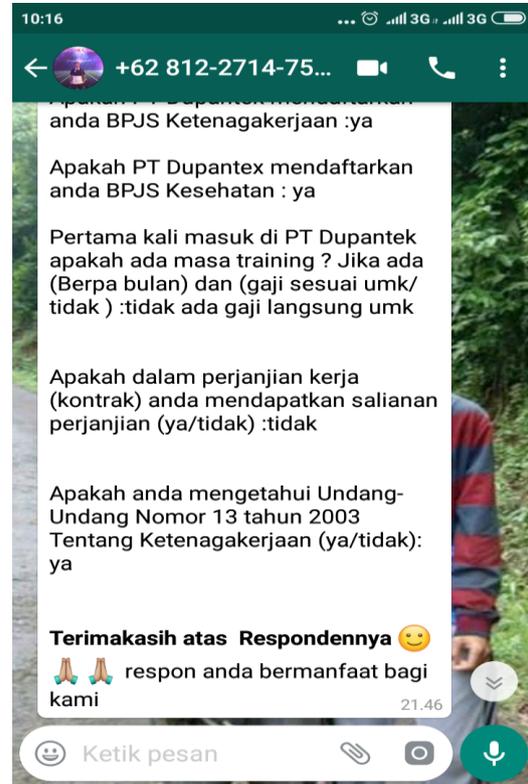
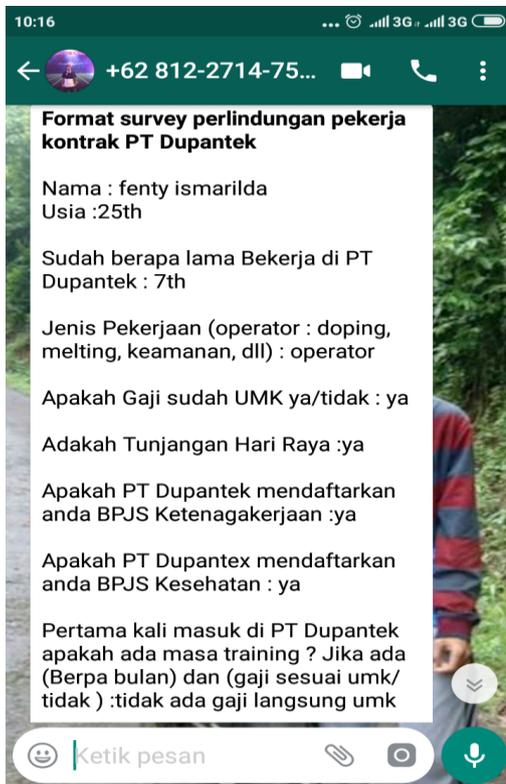


Foto setelah interview dengan isa Hanafi Sekertaris DPC SPN Kabupaten
Pekalongan di Rumah Makan milik beliau.



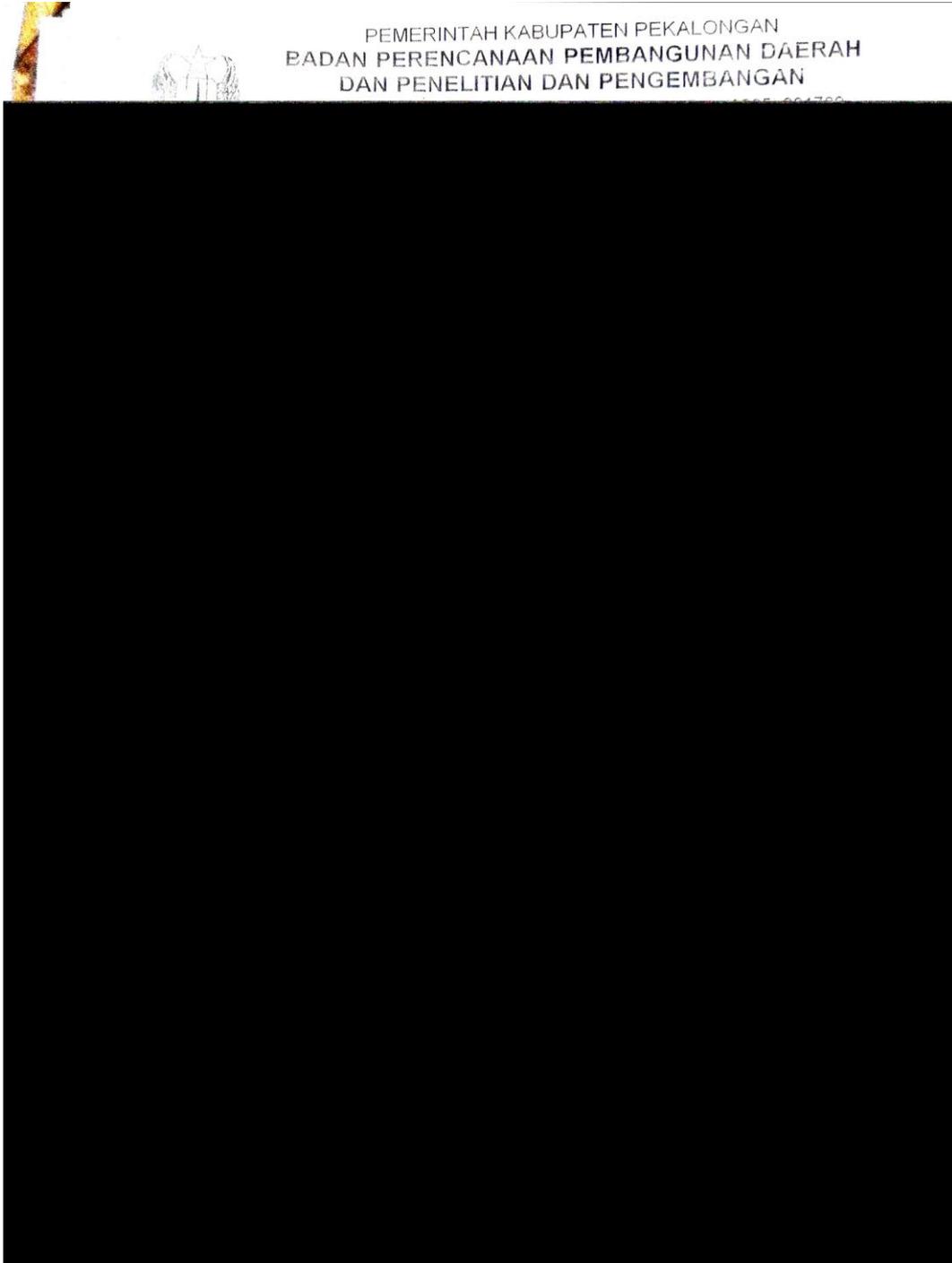
Wawancara lewat chat WhastApp dengan Eko Kurniawan pekerja PKWT PT

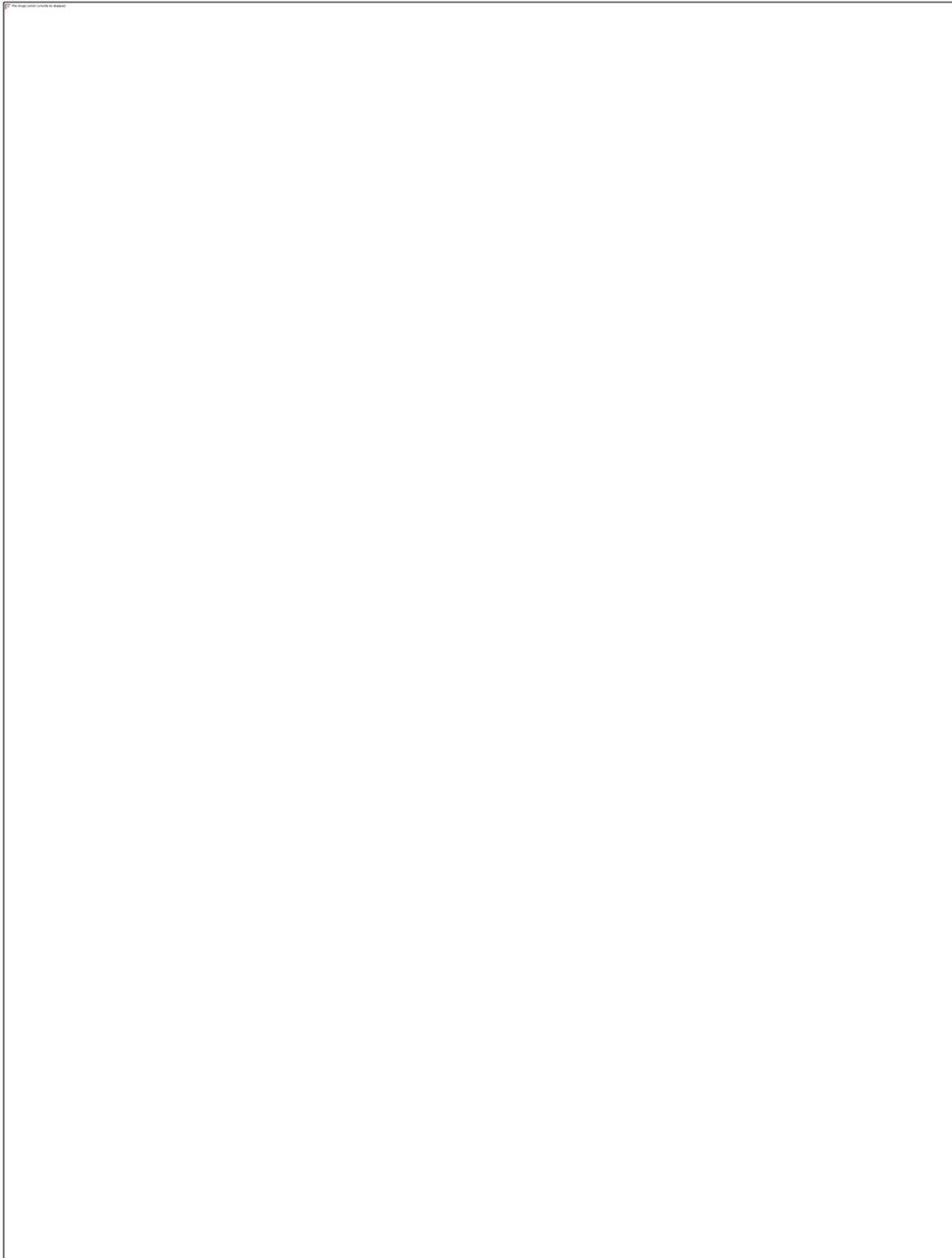
Unggul Jaya



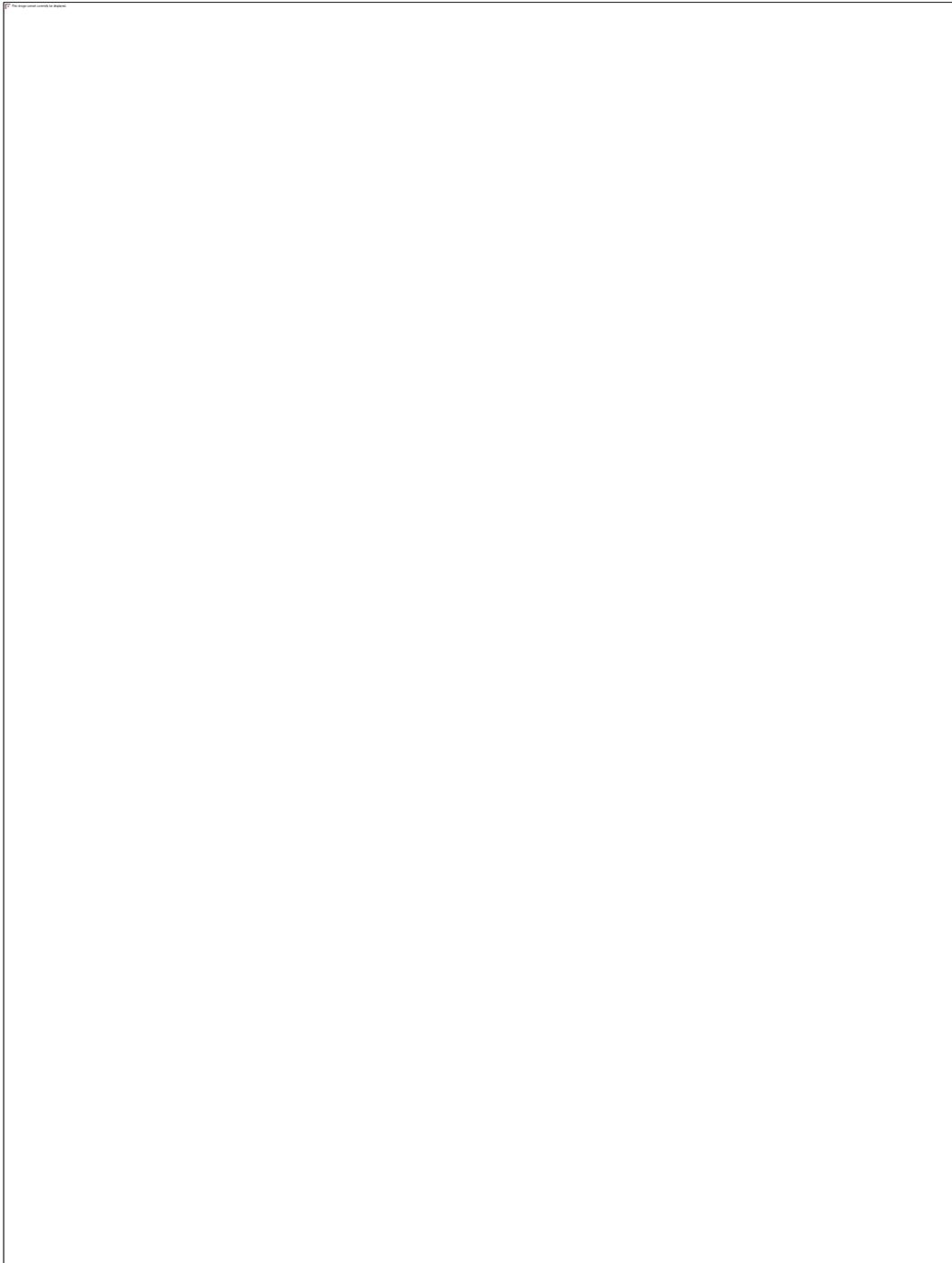
Wawancara lewat chat WhatsApp dengan Fenti Ismarilda pekerja PKWTT PT Dupantex

Lampiran II





Lampiran III



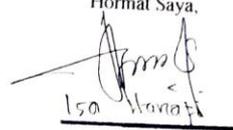
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isa Hanafi
Jabatan : Sekretaris VPC SPN Kab Pekalongan
No Hp : 0818 7673 2872

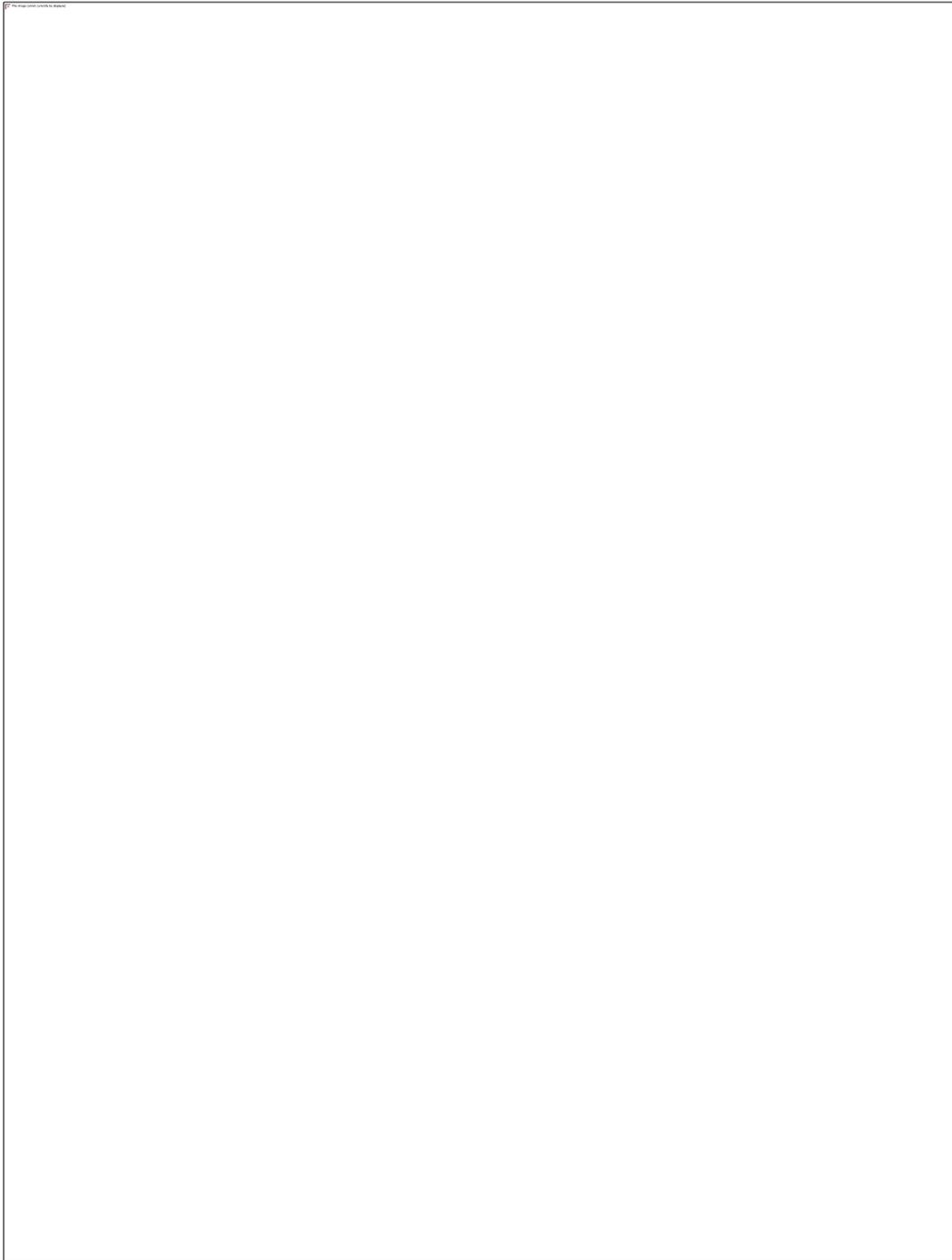
Bahwa nama yang bersangkutan telah menjadi *Narasumber/Responden*, dalam proses penyusunan penelitian skripsi yang berjudul, "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan**".

Demikian surat keterangan ini, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,


Isa Hanafi





SURAT KETERANGAN TELAH MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Isbullah.
Jabatan : Pengiriman Barang
Alamat : Bener kec. wiradesa kab. pekalongan
No Hp : 089655262682.

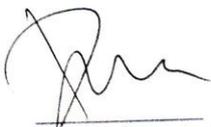
Menyatakan bahwa telah dimintai informasi terkait Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan**" yang disusun oleh :

Nama : Dedy Haryadi
NIM : 1502056008
Prodi : Ilmu Hukum

Demikian keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bukti telah melakukan wawancara.

Pekalongan 01 Juli 2019

Informan


Muhammad Isbullah

SURAT KETERANGAN TELAH MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Maedi
Jabatan : Operator PT Dupam Tex
Alamat : Karang Jompo Tirto Kota Pekalongan
No Hp : 085802256533

Menyatakan bahwa telah dimintai informasi terkait Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan**" yang disusun oleh :

Nama : Dedy Haryadi
NIM : 1502056008
Prodi : Ilmu Hukum

Demikian keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bukti telah melakukan wawancara.

Pekalongan 5 Maret 2019

Informan


Maedi

SURAT KETERANGAN TELAH MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *Abdul Rahuman*
Jabatan : *operator PT. Unggul Jaya*
Alamat : *wanaleerjo kab. pekalongan*
No Hp : *085718797098*

Menyatakan bahwa telah dimintai informasi terkait Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT), dalam rangka penelitian skripsi yang berjudul "**Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan**" yang disusun oleh :

Nama : *Dedy Haryadi*
NIM : *1502056008*
Prodi : *Ilmu Hukum*

Demikian keterangan ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bukti telah melakukan wawancara.

Pekalongan *11 Juni 2019*

Informan

Abdul Rahuman