

HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

I Nengah Darmita

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra
e-mail: darmitainengah@yahoo.com

I Wayan Partama Putra

Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Dwijendra
e-mail: partamap@gmail.com

Abstrak

Kesuksesan perusahaan sangat tergantung dari para pekerja/buruhnya, perusahaan dan pekerja memiliki hubungan yang sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa adanya peran dari para pekerja dalam suatu perusahaan maka tidak akan mungkin perusahaan tersebut bisa berjalan dalam menggerakkan roda usahanya. Maka diperlukan adanya perlindungan terhadap hak-hak terhadap para pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mempertahankan, meningkatkan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan bagi para pekerja dapat dilakukan dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan non fisik serta sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dilingkungan kerja. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yaitu dengan meneliti bahan pustaka dengan meklakukan kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak pekerja dalam melakukan perjanjian kerja. UU No 13 2003 tentang ketenagakerjaan adalah bahan hukum yang penulis jadikan sumber dalam memperoleh data untuk diteliti. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Perjanjianj Kerja Waktu Tertentu merupakan pekerjaan yang di dasarkan pada jenis dan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan. Setiap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai hak untuk menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pengakhiran secara sepihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat berakibat adanya pemberian ganti rugi. Tunjangan yang diberikan kepada pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Pekerja, Buruh, Perjanjian Kerja

Abstract

The success of a company depends on the workers / laborers, the company and workers have a very close relationship and need each other. Without the role of the workers in a company, it will not be possible for the company to be able to move the wheels of its business. So it is necessary to protect the rights of workers / laborers in carrying out their work so that they can maintain, increase productivity and company stability. Protection for workers can be carried out by providing guidance, as well as by increasing recognition of human rights, physical and non-physical and socio-economic protection through the norms that apply in the work environment. This research is a normative legal research, namely by examining library materials by conducting a study of the laws and regulations relating to workers' rights in making work agreements. Law No. 13 2003 concerning Manpower is a legal material that the author uses in obtaining data for research. The conclusion of this research is that a fixed-term work agreement is a job based on the type and period of completion of a job. Every worker in a work agreement for a specified period of time has the right to become an employee with an unspecified time work agreement. Unilateral termination of a work agreement for a specified period of time may result in the provision of compensation. The benefits provided to workers in a work agreement for a specified period of time must be in accordance with statutory regulations.

Keywords: Worker Rights, Workers, Laborers, Work Agreement

1. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara yang mempunyai jumlah penduduk yang dapat dikatakan cukup besar serta berpotensi

dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) juga SDA (Sumber Daya Alam) yang melimpah. Dengan adanya hal tersebut perlu adanya aturan-aturan yang mengatur

tentang tenaga kerja tersebut yang dimana aturan tersebut tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang terbilang mencukupi, pemerintah juga berperan aktif di dalam memanfaatkan sumber daya manusia tersebut dengan memberdayakan sesuai dengan kemampuan individu serta tempat kerja yang akan menjadi wadah dari sumber daya manusia tersebut.¹

Pekerja/buruh di dalam proses produksi barang dan jasa, tidak saja merupakan sumber daya tetapi juga sekaligus merupakan aset yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk menjamin kelangsungan usaha. Oleh karena itu, hubungan kerja yang telah terjadi perlu dipelihara secara berkelanjutan dalam suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan, dan bermartabat. Prinsip non diskriminasi yang terdapat pada Article 23 UDHR, sesungguhnya telah tertuang dalam instrumen hukum nasional yaitu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan yang bertujuan menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia demi mewujudkan keadilan sosial dan ekonomi.²

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

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

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

¹ Putra, I. W. P. (2021). Efektivitas Perekrutan Tenaga Kerja Lokal dari Perspektif Economic Analysis of Law. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7(2), 559-569.

²Yanti, A. I. E. K. (2018). Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam **WIDYASRAMA**, Majalah Ilmiah Universitas DwijendraDenpasar, ISSN No. 0852-7768 Desember 2021

Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(2), 190-203.

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

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

Kenyataan yang terjadi pada beberapa pekerja/buruh yang perjanjian-kerjanya sudah berakhir atau diperpanjang, kadang-kadang pengakhiran atau perpanjangan perjanjian-kerja tidak melalui prosedur yang ada sehingga hak pekerja/buruh dikurangi oleh pengusaha. Jika ini terjadi di beberapa perusahaan, niscaya akan menambah pekerjaan rumah bagi dinas tenaga kerja. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu

(PKWT) dan melakukan outsourcing.³ Oleh karena itu, masalah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini adalah bagaimana menyelesaikan masalah yang menimpa pekerja/buruh dalam menghadapi saat berakhirnya perjanjian-kerja, khususnya pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT.

2. METODE

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka yang artinya dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti norma, asas, falsafah ataupun doktrin dan prinsip hukum dalam bahan-bahan kepastakaan. Penelitian hukum ini juga dikonsepsikan sebagai penelitian perundang-undangan (*law in books*) atau kaidah norma yang dianggap pantas sebagai patokan berperilaku. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah *the Statute Approach* dan *the Analytical and Conceptual Approach* sesuai dengan karakteristik dan sifat dari penelitian hukum normatif. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian normatif ini menggunakan tiga bahan hukum yaitu, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum yang relevan digunakan untuk menganalisis permasalahan pada penelitian ini.⁴

³Artana, I. W. (2020). PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DI PT. BALI DANA WIDYASRAMA, *Majalah Ilmiah Universitas DwijendraDenpasar*, ISSN No. 0852-7768 Desember 2021

SEJAHTERA OLEH PT. BPD BALI. *Kerta Dyatmika*, 17(1).

⁴ Yanti, A. I. E. K. (2019). KEWENANGAN PENGELOLAAN DESA

Pembahasan pemasalahan menggunakan metode penelitian normative, yaitu melakukan kajian terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan hak-hak dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Sumber bahan hukum merupakan tempat dimana penulis memperoleh data dalam penelitian ini, yaitu menggunakan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 JENIS PEKERJAAN YANG

DIATUR DALAM UU NOMOR 13 TAHUN 2003

Ada dua jenis pekerjaan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam tulisan ini hanya diuraikan PKWT karena disesuaikan dengan judul tulisan. PKWT diatur dalam Pasal 56 s.d Pasal 62 UU NO. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian jenis ini dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang ditulis dengan huruf latin. Jadi, ada tiga hal yang harus diperhatikan yaitu dibuat secara tertulis, dengan menggunakan bahasa Indonesia, dan ditulis dengan menggunakan

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

PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: 1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; 2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun; 3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau 4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pengertian pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak

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

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

3.2 HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

a. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena

perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan karena pekerja/buruh sudah menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT yang memiliki jangka waktu perjanjian.

PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003). PKWT berakhir bila waktunya telah habis. Perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT lebih menguntungkan daripada terikat dalam PKWT ditinjau dari berakhirnya perjanjian-kerja. PKWT paling lama hanya berlangsung tiga sampai empat tahun, sedangkan dalam PKWTT dapat lebih lama lagi. Menurut Pasal 61 ayat (1) Perjanjian Kerja berakhir apabila: (a) pekerja meninggal dunia, (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, (c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian

⁵Libertus Jehani, 2006, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Tangerang. Hlm.5.

perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, (d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

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

terpenuhi, utamanya memberi tahu secara tertulis, maka PKWT beralih menjadi PKWTT. Alasannya, pemberitahuan secara tertulis itu dapat diartikan sebagai membuat perjanjian kerja secara tertulis. Menurut pasal 57 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian-kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari satu tahun, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk jangka waktu satu tahun, tetapi dengan syarat-syarat yang sama. Alasannya, perpanjangan untuk jangka waktu PKWT paling lama satu tahun.

UU No. 13 Tahun 2003 hanya mengatur masalah pemberitahuan perpanjangan perjanjian kerja, tetapi tidak mengatur masalah pemberitahuan pemutusan hubungan kerja demi hukum. Mengenai putusanya hubungan kerja demi hukum dalam hal waktunya telah habis, penulis condong untuk mensyaratkan bahwa dengan lewatnya waktu yang ditentukan itu, juga habislah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dan pengusaha tidak dapat menempatkannya di bagian lain di perusahaannya. Jika pekerjaan yang bersangkutan masih ada dan harus diteruskan, seharusnya pekerja/buruh terus dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kecuali jika pekerjaan yang ditangani sudah tidak ada dan pengusaha tidak dapat lagi menempatkan di

bagian lain, artinya sudah tidak ada pekerjaan lagi bagi pekerja/buruh, maka hubungan kerja putus. Dalam hal yang demikian ini, perlu adanya kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja/buruh bahwa akan diadakan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga agar pekerja/buruh ada persiapan mental dalam menghadapi kenyataan bahwa ia besok tidak mempunyai pekerjaan lagi.

Bagaimana jika ada suatu perusahaan yang ingin memperpanjang kontrak terhadap pekerja/buruhnya, sedangkan pekerja/buruhnya tidak mau sementara pekerjaan belum selesai. Persoalan ini dapat dijawab dengan menanyakan terlebih dulu tentang status pekerja/buruh. Jika status pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian kerja dalam PKWT di perusahaan termasuk (a) PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, atau (b) PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, atau (c) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (Kepmentrans Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004). Jika PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka perjanjian-kerja tidak boleh dihentikan oleh siapapun sebelum pekerjaan yang disepakati selesai. Namun, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum. Dan jika pekerjaan belum dapat

diselesaikan karena kondisi tertentu, sedangkan waktu yang diperjanjikan telah habis maka dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT dapat diperpanjang oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika menolak memperpanjang perjanjian kerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai memberi ganti rugi. Selanjutnya, jika perjanjian-kerja ditentukan berdasarkan musim, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jadi, PKWT jenis ini sangat ditentukan oleh musim. Demikian juga PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan juga tidak dapat dilakukan pembaharuan.

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

UU No. 13 Tahun 2003 mengantisipasi permainan hukum dari pengusaha yang nakal tersebut dengan menetapkan bahwa suatu pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya PKWT yang lama. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari itu, tidak ada hubungan-kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Para pihak

dapat mengatur lain dari ketentuan di atas yang dituangkan dalam perjanjian.⁶

Ada pendapat lain mengenai pembaharuan yaitu pendapatnya Van der Griten seperti yang dikutip oleh Iman Soepomo. Van der Griten berpendapat bahwa tidak satu pihak pun berwenang secara sepihak mengadakan perubahan dalam perjanjian kerja. Satu-satunya sanksi terhadap tindakan sepihak ini adalah wewenang pihak lainnya untuk memutuskan hubungan kerjanya dengan pernyataan pengakhiran. Menurut Iman Soepomo, pendapat tersebut bertentangan dengan azas hendak melindungi buruh. Buruh yang dirugikan oleh perubahan sepihak itu harus dapat menuntut di muka pengadilan agar perubahan tersebut dibatalkan. Yuridis tiap perjanjian yang diubah tanpa kesepakatan kedua belah pihak, pihak lainnya dapat menuntut supaya ditiadakan yang salah itu, dijadikan tidak salah lagi, yaitu dibetulkan. Pembetulan itu dapat berupa pembatalan dari tindakan yang salah atau berupa pembayaran ganti rugi. Lebih-lebih dalam hukum perburuhan, di mana terdapat azas hendak melindungi buruh. Memberi alternative supaya buruh memutuskan hubungan-kerja dan membiarkan tindakan yang salah itu berlangsung terus atau tetap bekerja dan tunduk pada tindakan yang salah

itu, berarti mensahkan tindakan yang tidak boleh dilakukan.⁷

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

Jika terjadi perpanjangan bersamaan dengan pembaharuan dan terjadi berulang kali, maka jawabnya ada dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal ini sudah jelas mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut

⁶Mohd. Syauffi Syamsudin, 2004, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. Hlm.202.

⁷Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Direktorat Peralatan MABAK, Jakarta. Hlm. 82.

adalah kata atau bukan kata dan. Dengan demikian bagi PKWT yang masa kontraknya habis, perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian-kerja tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (3) tersebut tidak dapat menerapkan perpanjangan sekaligus pembaharuan perjanjian kerja. Pelanggaran ketentuan ini berakibat PKWT berubah menjadi PKWTT.

b. Pengakhiran Perjanjian Kerja Secara Sepihak

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

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan, begitu juga sebaliknya jika perusahaan mengakhiri hubungan kerja sebelum waktu yang diperjanjikan selesai.

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

c. Tunjangan Pekerja/buruh

Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT kemungkinan dapat tunjangan atau

tidak, dapat dibaca dalam perjanjian-kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut Pasal 1338 KUH Perdata, bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

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

Kalau kita membaca Penjelasan UU No. 13 Tahun 2003, dapat disimpulkan

bahwa penjelasan tersebut tidak ada penegasan mengenai hirarki norma mana yang didahulukan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Namun, kalau kita mengingat bahwa kedudukan Hukum Ketenagakerjaan termasuk Hukum Administrasi Negara (HAN), maka dapat kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan kedudukannya lebih tinggi daripada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

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

dirunut pada perjanjian kerja yang dilakukan. Jika dalam perjanjian kerja tidak ada aturan mengenai hal tersebut, langkah selanjutnya adalah mengecek pada perjanjian kerja bersama, baru kalau tidak berhasil dapatlah mengecek di peraturan perusahaan, terakhir pada peraturan perundang-undangan.

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

PP No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya. Persoalannya sampai kapan upah tersebut diterimakan kepada pekerja/buruh. Pasal 2 PP No. 8 Tahun 1981 menyatakan bahwa hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus. Berdasar pasal ini

dapat ditafsirkan bahwa selama pekerja/buruh memiliki hubungan-kerja dengan perusahaan yang secara legal biasanya dicatatkan dalam perjanjian kerja, maka pekerja/buruh berhak menerima upah tanpa memandang sifat perjanjian apakah PKWT atau PKWTT.

4. PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa PKWT merupakan pekerjaan yang di dasarkan pada jenis dan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan. Setiap pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu mempunyai hak untuk menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu jika memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengakhiran secara sepihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu dapat berakibat adanya pemberian ganti rugi oleh pihak yang mengakhiri sebelum jangka waktu yang diperjanjikan. Tunjangan yang diberikan kepada pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4.2 SARAN

1. Pemerintah hendaknya merevisi atau menyesuaikan ketentuan-ketentuan

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya untuk pasal-pasal yang masih abu-abu (*grey area*) yang menimbulkan adanya multi tafsir bagi pengusaha dan pekerja.

2. Perusahaan harus selalu transparan dalam penyampaian hak-hak kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan dalam perundang-undangan.
3. Pekerja/buruh harus membekali diri dengan pengetahuan tentang hak yang diperoleh sebagai seorang pekerja sebelum terjun ke dunia kerja, sehingga hak-hak sebagai pekerja bisa didapatkan secara penuh.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Jehani, L., 2006, *Hak-hak Pekerja Bila di-PHK*, Visi Media, Tangerang.

Syamsudin, M. S., 2004, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta.

Soepomo, I., 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Direktorat Peralatan MABAK, Jakarta.

Jurnal

Artana, I. W. (2020). PERAN PEMERINTAH DALAM PERLINDUNGAN HUKUM

TERHADAP PEKERJA
OUTSOURCING DI PT. BALI DANA
SEJAHTERA OLEH PT. BPD
BALI. *Kerta Dyatmika*, 17(1).

Putra, I. W. P. (2021). Efektivitas Perekrutan Tenaga Kerja Lokal dari Perspektif Economic Analysis of Law. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH)*, 7(2)

Yanti, A. I. E. K. (2018). Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 7(2)

Yanti, A. I. E. K. (2019). KEWENANGAN PENGELOLAAN DESA WISATA DALAM PERSPEKTIF PERATURAN DAERAH PROVINSI BALI NOMOR 4 TAHUN 2019 TENTANG DESA ADAT. *Kerta Dyatmika*, 16(2)

Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39

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