

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK PEKERJA YANG
TERIKAT DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU YANG DEMI HUKUM BERUBAH
MENJADI PERJANJIAN KERJA
WAKTU TIDAK TERTENTU**

Oleh : Grace Elizabeth S Z

Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar S.H.,M.Kn

Pembimbing 2 : Riska Fitriani, S.H., M.H

Alamat : Jln.Letjend S.Parman No.45,Pekanbaru

Email :Graceeszebua@gmail.com- Telepon : 085363172814

ABSTRACT

One of which is a form of employment agreement is a time-specific employment agreement. Temporary Appointment Work Agreement is stipulated in Article 59 of Law Number 13 Year 2003 on Labour. Many companies today are using Temporary Appointment Work Agreement but many do not comply with the provisions contained in Article 59 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower. PT Mekar Usaha Nasional has extended certain time Working Agreement with Moch.Subandi more than once so causing dispute at the time of Moch.Subandi in layoffs. In addition, as happened to the Foundation of Taruna Bakti has also made Temporary Appointment Work Agreement with Jo Hong Eng not in accordance with the provisions in the Law on Manpower.

The purpose of writing this thesis is: First, to know the legal arrangements on the rights of workers in the temporary appointment work agreement and permanent employment contract; second, to know the temporary appointment work agreement decision Number: 2 / Pdt.Sus-PHI.G / 2016 /PN.Gsk and Decision Number: 11 / G / 2013 / PHI.BDG with Law Number 3 Year 2003 on Manpower.

This type of research is normative legal research or also called doctrinal legal research and this research is descriptive. Sources of data used in this study is secondary data that is data obtained from bibliography such as legal journals, books, judges decision related to research. This data analysis is done qualitatively and deductively deduced

From the research results of the problem there are two main points that are concluded, Firstly the regulation of workers' rights whether bound in a temporary appointment work agreement and permanent employment contract is described in an unconscionable manner in Law Number 13 Year 2003 on Manpower. The Second Arrangement of Temporary Appointment Work Agreement in Law Number 13 Year 2003 Labour does not provide certainty in terms of making a specific employment agreement.

Keywords: Worker- Temporary Appointment Work Agreement - permanent employment contract

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia hidup berdampingan bahkan berkelompok-kelompok dan sering mengadakan hubungan antar sesamanya.¹ Negara Indonesia memberikan kesempatan kepada setiap warga negaranya untuk memiliki kehidupan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.² Hubungan yang diatur oleh norma hukum dinamakan hubungan hukum atau peristiwa hukum, dengan terciptanya hubungan hukum itu terwujudlah ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat sehingga terciptalah ketertiban hukum.³

Ketentuan mengenai perburuhan telah diatur dalam Buku ketiga Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPperdata) tentang Perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan perburuhan yang diatur dalam KUHPperdata tersebut dianggap bersifat liberal dan tidak sesuai dengan kepribadian Bangsa Indonesia.⁴ Hal tersebut dinyatakan dalam Pasal 1602b KUH

Perdata. “Tidak ada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama siburuh tidak melaksanakan pekerjaan”.⁵

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pembuatan perjanjian kerja dapat dibagi dalam beberapa kelompok, salah satunya perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan jangka waktunya yaitu dimana perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu⁶

Salah satu kasus perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Bandung yakni dalam perkara Nomor 11/G/2013/PHI.BDG antara Jo Hong Eng melawan yayasan taruna Bakti. Jo Hong Eng adalah seorang karyawan dengan status hukum perjanjian kerja waktu tertentu di Yayasan Taruna Bakti. Jo Hong Eng diangkat sebagai pegawai kontrak 16 Februari 2009 dengan jabatan wakil kepala administrasi Yayasan Taruna Bakti tahun 2009, dan kontrak kerja kembali diperpanjang sebanyak dua kali. Melihat pekerjaan yang dilakukan oleh Jo Hong Eng adalah pekerjaan yang bersifat tetap, maka menurut Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan status

¹ R. Abdoel Jamali, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 1.

² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indronesiai, Bogor, 2011, hlm. 4.

³ Faisal Santiago, *Pengantar Hukum Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2012, hlm. 1.

⁴ Lalu husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 11.

⁵ Saprudin, *Socialisering Proses Hukum Perburuhan dalam Aspek Kebijakan pengupahan*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Volume 24 No.3 Oktober 2012, hlm. 543.

⁶ Taufik Yulianto, “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Politeknik Negeri Semarang, Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol.13 No.3, Desember 2013 Vol 2.

kerja Jo Hong Eng telah melewati waktu dari ketentuan yang ditetapkan dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Namun oleh majelis hakim Pengadilan Industrial Bandung berpendapat bahwa Jo Hong Eng di PHK tanpa pembayaran pesangon dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dengan pertimbangan bahwa Jo Hong Eng pernah mendapatkan uang pesangon sebagai hak pensiun. Padahal pekerjaan yang dilakukan Jo Hong Eng berdasarkan kontrak baru yang dilakukan setelah ia pensiun.

Contoh kasus yang kedua dapat kita lihat dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi di pengadilan Gresik dalam putusan perkara Nomor 2/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.Gsk antara Moch.Subandi melawan PT Mekar Usaha Nasional. Moch.Subandi adalah salah satu karyawan di PT Mekar Usaha Nasional, Moch.Subandi mulai bekerja tanggal 19 Juni 2012 dibidang transfer (produksi) dengan status pekerja harian lepas sampai 16 Juni 2013. Pada 17 Juni 2013 Moch.Subandi diangkat sebagai pegawai kontrak selama 4 (empat) sampai 6 (enam) bulan dan perjanjian kerja kontrak tersebut di perpanjang hingga 5 (lima) kali berturut-turut tanpa ada jeda atau masa tenggang untuk melakukan perpanjangan perjanjian kerja kontrak yang baru.

Perjanjian kerja kontrak Moch.Subandi dengan PT Mekar Usaha Nasional telah melanggar Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu 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. Perjanjian kerja kontrak antara Moch.Subandi dengan PT Mekar Usaha Nasional telah diperpanjang sebanyak 5 (lima) kali.

Tidak hanya melanggar Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja kontrak tersebut juga tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja waktu Tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Kedua kasus di atas menunjukkan bahwa perusahaan tidak memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam melakukan perjanjian kerja, sehingga akibatnya dapat merugikan perusahaan maupun pekerja. Kasus diatas menggambarkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang mereka miliki demi hukum telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Baik Jo Hong Eng maupun Moch.Subandi berhak mendapatkan uang pesangon yang sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, karena demi hukum statu mereka telah berubah menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahkan sebelum mereka di PHK atau mengajukan PHK.

Berdasarkan penjelasan dan latar belakang diatas maka Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan mengangkat judul tentang **”Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Pekerja Yang Terikat Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Demi Hukum Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaturan hukum terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu?
2. Apakah perjanjian kerja waktu tertentu dalam putusan Nomor :2/Pdt.SusPHI.G/2016/PN.Gsk dan Putusan Nomor: 11/G/2013/ PHI.BDG sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- b. Untuk mengetahui perjanjian kerja waktu tertentu dalam putusan Nomor : 2/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.Gsk dan Putusan Nomor : 11/G/2013/PHI.BDG sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis
Sebagai syarat dan tahap awal untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau yang dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Bagi Akademis
Memberikan bahan kajian dan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu hukum, khususnya di Fakultas Hukum Universitas Riau.
- c. Bagi instansi terkait
Penelitian ini dapat dijadikan bahan pedoman serta bahan informasi bagi instansi terkait dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja dengan status hukum perjanjian kerja waktu tertentu dan pertimbangan hukum bagi hakim dalam menimbang dan memutus perkara yang berkaitan dengan penelitian penulis.

D. Kerangka Teori

1. Konsep Peranjan Kerja

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* atau *contract*. Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: ”Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.”⁷

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengawali ketentuan yang diatur dalam Bab Kedua Buku III Kitab

⁷ Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 200, hlm. 160.

Undang-Undang Hukum Perdata, di bawah judul “Tentang Perikatan-Perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian.⁸ Menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum.⁹ Dengan adanya perjanjian maka akan melahirkan satu atau lebih perikatan. Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi karena perjanjian dan Undang-Undang.¹⁰

Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah kepada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Jadi, hubungan kerja yang dimaksud oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perikatan kerja yang bersumber dari perjanjian dan ini tidak mencakup perikatan merja yang bersumber dari Undang-Undang. Pasal 52 menetapkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan-perbuatan hukum;

- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Jenis-jenis perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

2. Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 Angka 1 KEPMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerjaan tertentu.

Menurut pendapat Prof. Payaman Simanjuntak perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relative pendek yang jangka waktunya paling lama dua tahun, dan hanya dapat diperpanjang ssatu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak melebihi tiga tahun lamanya.

⁸Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 7

⁹*Ibid*, hlm. 161.

¹⁰Abdul Khadir Muhamad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010 hlm. 231.

Dasar hukum perjanjian kerja waktu tertentu adalah: Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

3. Teori Kepastian Hukum

Menurut Roscoe Pound dikatakan bahwa adanya kepastian hukum memungkinkan adanya “predictability”. Kepastian hukum berarti perlindungan hukum. Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu kemudian menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Kaum positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan kaum fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum. Kepastian hukum baru dapat dijemakan sempurna, kalau keberadaan didalam penerapannya tidak menyimpang dari norma yang terkandung didalamnya. Kepastian hukum pada dasarnya adalah kepastian tegaknya hukum di masyarakat.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu yang pertama adalah adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa-apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan terhadap norma hukum positif yang tertulis.¹¹ Jika peneliti menggunakan penelitian hukum normatif atau Doktriner yang juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen, karena lebih banyak dilakukan

¹¹*Ibid*, hlm. 24.

terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang secara deduktif dimulai dengan analisa terhadap Pasal-Pasal dan peraturan Perundang-Undangan yang mengatur permasalahan dalam skripsi.¹²

2. Sumber Data

Berikut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang dibedakan menjadi tiga (3) bagian yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (otoritatif). Bahan hukum primer terdiri dari peraturan Perundang-Undangan maupun putusan-putusan hakim. Adapun bahan hukum primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata.
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹²Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 23.

- 5) Keputusan Menteri Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi terdiri atas buku-buku teks yang membicarakan suatu dan/ atau beberapa permasalahan hukum, termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim yang dapat dijadikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer.¹³

c. Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, ensiklopedia, indeks komulatif dan sebagainya.¹⁴

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi dokumen atau bahan pustaka yang merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian hukum normatif (*legal search*) sehingga data yang digunakan

¹³*Ibid*, hlm. 54.

¹⁴Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, PT.Rineka Cipta, Jakarta, 1996, hlm. 103.

dalam penelitian ini adalah data sekunder.

Dalam penelitian hukum normatif ini, penulis menggunakan penelitian dengan asas-asas hukum dan teori-teori hukum yang dilakukan dengan cara mengadakan identifikasi terlebih dahulu terhadap pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Bandung dalam memutus perkara Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian.¹⁵ Dalam penelitian ini, analisis yang akan digunakan penulis adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan analisis dengan tidak menggunakan statistik, matematika, populasi, sampel ataupun yang sejenisnya, namun cukup dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh.

Analisis yang dilakukan secara kualitatif yaitu bertujuan

memahami, menginterpretasikan, mendeskripsikan suatu realitas. Penulis menarik suatu kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus, dimana kedua fakta tersebut dijumpai oleh teori-teori yang ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hak Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Tenaga Kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu 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.

Perjanjian kerja juga dapat dibuat berupa perjanjian kerja waktu tidak tertentu yaitu perjanjian kerja yang bersifat tetap atau tidak dibatasi jangka waktu. Berikut adalah hak dasar dari pekerja berdasarkan Undang-Undang:

- a. Menurut Undang-Undang Dasar Tahun 1995 Ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 dari sudut konstitusi memberikan hak kepada tiap-tiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan

¹⁵ Zainuddin Ali, *Op.Cit*, 2013, hlm. 107.

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Untuk mewujudkan amanat Pasal-Pasal tersebut diperlukan adanya pembangunan dibidang integral dari pembangunan nasional.

Dengan demikian, mendapatkan pekerjaan adalah hak bagi setiap warga negara. Secara filosofi warga negara dijamin oleh negara untuk memperoleh pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila seseorang telah mendapatkan pekerjaan maka ia berhak untuk mendapatkan imbalan atau upah yang layak, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

- b. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Dalam hak-hak pekerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu memiliki perbedaan hak yang terletak pada pemberian pesangon. Dalam Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tentang perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang berbunyi: ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Dalam ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, 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.

Pada ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja

waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, ayat (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

B. Analisa pertimbangan hakim dalam memutus perkara nomor: 2/pdt.sus-phi.g/2016/pn.gsk dan putusan Nomor: 11/G/2013/PHI.BDG sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Analisa pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.Gsk sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Para pihak dalam kasus ini adalah Moch.Subandi sebagai penggugat dan PT Mekar Usaha Nasional sebagai tergugat. Moch Subandi adalah seorang pekerja yang bekerja di PT Mekar Usaha Nasional

sebagai Pekerja harian lepas mulai 19 Juni 2012 sampai 16 Juni 2013. Pada tanggal 17 Juni 2013 status Moch.Subandi berubah menjadi pekerja kontrak. Kontrak Moch.Subandi telah diperpanjang sebanyak 5 kali yaitu:

- a. Pada Tanggal 17 Juni 2013 sampai 17 Desember 2013 selama 6 bulan.
- b. Pada tanggal 16 Desember 2013 sampai 16 Juni 2014 selama 6 bulan.
- c. Pada tanggal 16 Juni 2014 sampai 16 Oktober 2014 selama 4 bulan.
- d. Pada tanggal 16 Oktober 2014 sampai 16 Februari 2014 selama 4 bulan.
- e. Pada tanggal 16 Februari 2015 sampai 16 Juni 2015 selama 4 bulan.

Pada saat jangka waktu kontrak yang kelima berakhir PT Mekar Usaha Nasional tidak memperpanjang kontrak kerja dengan Moch.Subandi. Pihak Moch.Subandi dan PT Mekar Usaha Nasional telah melakukan perundingan Bipatrit dan Mediasi dengan bantuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik tetapi tetap tidak menemukan kesepakatan maka kasus ini diangkat ke PHI Gresik. Moch.Subandi menuntut agar dapat menerima pesangon sesuai dengan hak Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan status hukum Moch.Subandi telah berubah

menjadi pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Analisa Penulis berdasarkan duduk perkara, dan pertimbangan hakim yang terdapat dalam putusan Pengadilan Negeri Gresik dan Mahkamah Agung, Penulis kurang sependapat dengan Keputusan Majelis hakim Mahkamah Agung, yaitu bahwa Moch.Subandi berhak untuk mendapatkan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja antara Moch.Subandi dengan PT Mekar Usaha Nasional, tetapi jumlah kompensasi yang diberikan tidak sesuai karena kompensasi adalah terhitung sejak jangka waktu kerja pada perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu yang kedua.

Penulis berpendapat sesuai dengan dalam KEPMEN Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 pada BAB V Pasal 10 ayat (1) disebutkan di 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; ayat (2) berbunyi Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dnegan ketentuan pekerja atau buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan; ayat (3) Dalam hal pekerja atau buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih

selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu.Maka seharusnya sejak perubahan status kerja Moch.Subandi dari pekerja harian lepas menjadi pekerja dengan perjanjian kerja tertentu batal demi hukum, tetapi Moch.Subandi telah menjadi karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Analisa pertimbangan hakim dalam memutus perkara Nomor: 11/G/2013/PHI.BDG sesuai dengan Undng-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam putusan ini adalah Jo Hong Eng sebagai penggugat melawan Yayasan Taruna Bakti sebagai tergugat. Jo Hong Eng adalah mantan pekerja di Yayasan Taruna Bakti .¹⁶ Jo Hong Eng telah bekerja di Yayasan taruna Bakti sejak tanggal 15 Februari 1971 sampai 15 Februari 2012 dengan jabatan terakhir sebagai Wakil Kepala Adminisgrasi Bagian Kepegawaian. Pada 15 Februari 2009 hubungan kerja Jo Hong Eng dengan masa kerja 38 tahun dengan alasan pensiun. Yayasan Taruna Bakti kembali mempekerjakan Jo Hong Eng sebagai karyawan kontrak dengan jabatan yang sama yaitu sebagai wakil kepala administrasi

¹⁶Putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 11/G/2013/PHI.BDG. hlm. 1

kepegawaian pada 16 Februari 2009 dengan kontrak jangka waktu satu tahun.

Pada tanggal 16 Februari 2010 kontrak kerja Jo Hong Eng kembali diperpanjang satu tahun. Kemudian pada tanggal 16 Februari 2011 dengan jangka waktu yang sama yaitu satu tahun. Pada rencana perpanjangan kontrak yang ketiga yaitu pada 16 Maret 2012, Yayasan Taruna Bakti menurunkan upah Jo Hong Eng yang awalnya Rp 6.564.350, (enam juta lima ratus enam puluh empat ribu tiga ratus lima puluh rupiah) menjadi Rp 5.000.000. (lima juta rupiah)

Jo Hong Eng tidak bersedia bekerja apabila upahnya diturunkan menjadi Rp 5.000.000 (lima juta rupiah) maka Jo Hong Eng meminta untuk memutus hubungan kerjanya dengan Yayasan Taruna Bakti.

Pengadilan Hubungan Industrial Bandung memutuskan untuk mengabulkan sebagian gugatan Jo Hong Eng yaitu Jo Hong Eng tetap di PHK tetapi tidak mendapatkan hak sebagai pegawai tetap dengan pertimbangan antara lain hakim menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum bahwa Jo Hong Eng telah atau pernah mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan sebagai hak pensiun dari pihak Yayasan Taruna Bakti dan setelah pensiun berdasarkan empati dari Yayasan Taruna Bakti karena Jo Hong Eng menginginkan adanya kegiatan

tanpa mengejar gaji, serta dengan sadar telah membuat surat pernyataan untuk tidak menuntut uang pesangon kembali jika kontraknya berakhir, Jo Hong Eng pun diterima sebagai pegawai kontrak khusus oleh Yayasan Taruna Bakti dan telah berlangsung dari 16 Februari 2009- 15 Februari 2012 dengan 3 kali perpanjangan kontrak kerja, dengan demikian terjadinya perselisihan yang terjadi mengenai besaran gaji kontrak baru antara Jo Hong Eng dan Yayasan Taruna Bakti yang mengakibatkan pula permohonan pemutusan hubungan kerja antara Jo Hong Eng dengan Yayasan Taruna Bakti, maka demi rasa keadilan sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atas perselisihan kontrak kerja yang terjadi antara Jo Hong Eng dan Yayasan Taruna Bakti tidak lagi mendapatkan uang pesangon.

Dalam menjawab tuntutan Jo Hong Eng yang meminta dilakukan pemutusan hubungan kerja antara Jo Hong Eng dengan Yayasan Taruna bakti hamim menimbang bahwa permintaan tersebut dapat dikabulkan sehingga terhitung mulai tanggal 16 Maret 2012, Jo Hong Eng dinyatakan putus hubungan kerja dengan Yayasan Taruna Bakti.

Menurut analisa penulis, penulis tidak sependapat

dengan putusan hakim Pengadilan Negeri Bandung karena Yayasan Taruna Bakti telah melanggar Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tidak boleh memperkerjakan tenaga kerja sebaga pegawai kontrak selama paling banyak 3 (tiga) tahun berturut-turut dan perpanjangan kontrak kerja hanya dapat dilaksanakan sebanyak satu kali dan tidak boleh lebih dari satu tahun tetapi Yayasan Taruna Bakti memperkerjakan Jo Hong Eng selama 3 (tiga) tahun satu bulan.

Menurut analisa penulis, Yayasan Taruna Bakti juga telah melanggar Pasal 59 ayat (1) berkata bahwa jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah jenis pekerjaan yang berifat musiman ,sekali habis, dan tidak menyentuh produksi jabatan yang dimiliki Jo Hong Eng adalah sebagai wakil kepala administrasi yang adalah pekerjaan yang sifatnya tetap atau tidak musiman oleh sebab itu demi hukum status kerja Jo Hong Eng yang awalnya adalah perjanjian kerja waktu tertentu kini demi hukum telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.Pada pengadilan tingkat pertama Jo Hong Eng dinyatakan tidak berhak atas pesangon meskipun perjanjian kerja waktu tertentu Jo Hong Eng sudah diperpanjang 3 kali dan Jo Hong Eng apabila kita melihat dari jenis pekerjaan yang dia lakukan , tidak sesuai

dengan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.

Hakikat keberadaan suatu peraturan Perundang-Undangan adalah memberikan kepastian hukum dalam perlindungan bagi pihak yang dituju dalam suatu peraturan, artinya hakikat hukum paksaan, kewajiban dan penjaminan hak terhadap warga negara, dapat dilaksanakan dengan campur tangan negara karena dalam hukum terdapat unsur kewajiban yang harus dilaksanakan setiap orang.

Dari kedua analisa kasus Moch.Subandi melawan Mekar Usaha Nasional dan Jo Hong Eng melawan Yayasan Taruna Bakti maka penulis berpendapat bahwa perubahan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan salah satu akibat dari ketidakcermatan dalam menyusun suatu perjanjian kerja.Disinilah peran penting seorang perancang kontrak atau contract drafterdalam menyusun perjanjian kerja.Apabila tidak cermat maka dapat merugikan perusahaan, baik secara yuridis maupun ekonomis dan tidak memberikan kepastian hukum untuk menjamin hak pekerja maupun perusahaan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum terhadap hak pekerja baik yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak dicantumkan dengan jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan menyebutkan hak-hak pekerja secara tidak berurutan atau dengan tersirat, tidak dengan berurutan sehingga kurang dapat dipahami. Terutama tentang pengaturan hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang demi hukum telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena perjanjian kerja melanggar Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Putusan Nomor: 2/Pdt.Sus-PHI.G/2016/PN.Gsk dan Putusan Nomor: 11/G/PHI.BDG tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pertimbangan hakim dalam memutus kedua perkara tersebut telah keliru karena kurang memperhatikan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja waktu tertentu, terutama pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan yang

bersifat musiman, sementara, dan paling lama selesai 3 tahun, kemudian hanya dapat dilakukan untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama satu tahun dan untuk pembaruan perjanjian harus diberimasakan tenggang waktu 30 hari. Apabila melanggar hal-hal tersebut sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

B. Saran

1. Untuk menciptakan putusan yang bijaksana Majelis Hakim yang memeriksa dan menyelesaikan perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam memberikan pertimbangan hukum hendaknya memperhatikan lebih cermat ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta asas-asas yang terkandung di dalam hukum acara perdata sebagai hukum formil yang pada dasarnya untuk menegakkan hukum materil dan lebih teliti dalam memberikan pertimbangan yang komprehensif serta sesuai fakta-fakta sehingga putusan hakim tersebut menjadi wujud perwajahan peradilan sebagai tempat untuk mewujudkan keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Ali, Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

Ashshofa, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Jamali, R, Abdoel, 2012, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta.

Kartini, Muljadi dan Gunawan, Widjaja, 2010, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Muhamad, Abdul, Khadir, 2010, *Hukum Perdata Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Rusli, Hardijan, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Salim, 2000, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Santiago, Faisal, 2012, *Pengantar Hukum Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Soekanto, Soerjonodan Sri Mamudji, 2007. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

B. Jurnal/Kamus/Makalah

Saprudin, 2009, "Socialisering Process Hukum Perburuhan Dalam Aspek Kebijakan pengupahan", *Tesis*, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Volume 24, No.3 Oktober.

Taufik Yulianto, 2013, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum*, Politeknik Negeri Semarang, Ragam Jurnal Pengembangan Humanoria Vol.13 No.3. Desember.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.