

KEDUDUKAN HUKUM PEKERJA KONTRAK TERHADAP PENYIMPANGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DITINJAU UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (PUTUSAN MA NO. 716 K/PDT.SUS-PHI/2021)

Apri Amalia*¹

*¹Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Al Azhar Medan Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala Padang Bulan Medan

Email : *¹apriamalia03@gmail.com

Artikel Info

Artikel Historis :
Terima 20 Juni 2022
Terima dan di revisi 22
Juni 2022
Disetujui 23 Juni 2022
Kata Kunci : *Perjanjian
Kerja Waktu Tertentu
(PKWT), Pekerja,
Perlindungan Hukum*

Keywords: *Certain Time
Employment Agreement
(PKWT), Workers, Legal
Protection*

Abstrak

Anak harus selalu dilindungi karena ia adalah misi dan karunia Tuhan Yang Maha Esa serta memiliki harkat, martabat, dan hak yang melekat sehingga hak asasi manusia sebagai manusia harus dilindungi. Hak anak adalah hak asasi manusia yang diatur dalam UUD 1945. Ordonansi Perlindungan Anak adalah UU No. 35 Tahun 2014. Undang-undang mengatur bahwa orang tua berkewajiban memelihara dan memenuhi kebutuhan hidup anak-anaknya dan tidak melepaskan kehendak anak-anaknya. Pasal 13 (1) Undang-Undang Perlindungan Anak menyatakan bahwa semua anak berhak atas perlindungan dan perlakuan selama mengasuh orang tua, wali, atau orang lain dan mereka yang bertanggung jawab atas pengasuhan mereka. Diskriminasi, eksploitasi ekonomi dan seksual, penelantaran, kekejaman, kekerasan, penganiayaan, ketidakadilan dan pelanggaran lainnya..

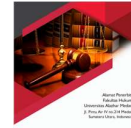
Abstract

Children must always be protected because they are a mission and gift from God Almighty and have inherent dignity, worth, and rights, so human rights as human beings must be protected. Children's rights are human rights regulated in the 1945 Constitution. The Child Protection Ordinance is Law no. 35 of 2014. The law stipulates that parents are obliged to maintain and fulfil the needs of their children's lives and not to let go of their children's will. Article 13 (1) of the Child Protection Law states that all children have the right to protection and treatment while caring for their parents, guardians, or other people and those who are responsible for their care. Discrimination, economic and sexual exploitation, neglect, cruelty, violence, abuse, injustice and other violations

PENDAHULUAN

Selain perannya sebagai proses produksi barang dan jasa, karyawan juga merupakan aset yang tidak terpisahkan untuk menjamin eksistensinya, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis, dinamis, adil dan merata. Pegawai/karyawan mempunyai satu jenis pekerjaan, yang diatur dalam undang-undang no. 13 tahun 2003, yaitu kontrak kerja waktu tertentu dan kontrak kerja waktu tidak tertentu. Penerapan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha cenderung dipandang oleh

pengusaha sebagai hal yang efisien dan efektif dalam memperoleh keuntungan ketika pekerja kontrak musiman, berdasarkan jumlah pekerja, masa kerja, tidak ada kompensasi keberangkatan. Karena kontraktor diketahui menerapkan [1] PKWTT, maka kewajibannya untuk memberikan manfaat berupa sosial, kesehatan, pesangon dan bonus kerja. Artinya dengan menerapkan PKWT kepada karyawan dapat menekan biaya usaha. Kebijakan ini dinilai kurang efektif dan kurang efektif bagi pekerja kontrak, karena pekerja kontrak merasa kurang memiliki kekuatan dan kepastian



hukum atas hak-hak sosialnya. Pada kenyataannya, beberapa perusahaan tidak menerapkan PKWT dengan baik kepada karyawan, salah satunya di perusahaan PT. Asia Forestama Raya dengan hampir 10 tahun bekerja sebagai pekerja kontrak dan pekerjaan administrasi. Pada akhir masa kerja, perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan telah berakhirnya masa kerja. Dalam kasus tersebut, perusahaan jelas melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan memecat pekerja. PHK telah mengakibatkan kondisi kerja yang buruk bagi karyawan, yang moralnya terguncang karena kurangnya kejelasan dalam hubungan kerja mereka dengan perusahaan mereka.[2] Peraturan ketenagakerjaan UU No. 13/2003, ada peraturan bahwa kontrak kerja kontrak di luar masa kontrak 3 tahun akan batal dan menjadi pegawai tetap. Pekerja kontrak (PKWT) berhak diangkat menjadi pekerja tetap dan perusahaan berkewajiban untuk mengubahnya menjadi pekerja tetap (PKWT)

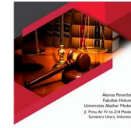
METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode yuridis normative dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian yuridis normative membahas konsep hukum, asas hukum, teori hukum dan peraturan perundang-undangan. Data digunakan yaitu data sekunder berupa teknik pengumpulan bahan pustaka dan dianalisis secara kualitatif.[3]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggugat bernama Lindawati bekerja di PT ASIA FORESTAMA RAYA selama Sembilan (9) Tahun dan Delapan (8) Bulan dengan Jabatan sebagai CREW, sejak tanggal 01 September 2010 dengan statusnya sebagai pekerja Kontrak/PKWT per enam (6) bulan secara terus menerus tanpa ada jedaanya diperkirakan sampai tahun 2016/2017, kemudian dari kontrak per enam (6) Bulan dilakukan perubahan kontrak lagi secara sepihak oleh Tergugat menjadi Per tiga (3) Bulan sampai dengan tanggal 31 Mei 2020. Bahwa pada tanggal 31 Mei 2020 PT. ASIA FORESTAMA RAYA (PT. AFR) tidak lagi memperpanjang Kontrak Kerja Lindawati yang mana disampaikan secara lisan saja dan Gaji/upah pada Bulan Mei 2020 tidak

dibayarkan apabila tidak mau menanda tangani Perjanjian Kerja Bersama dalam Pengunduran diri dari Perusahaan Tergugat [4]. Oleh karena itu Penggugat merasa ada paksaan dan tekanan serta intimidasi dari Pengusaha/Tergugat, namun Penggugat tetap tidak mau menandatangani Surat Pengunduran diri/Perjanjian Bersama. Tergugat melakukan system kontrak kepada Penggugat dengan maksud dan tujuan apabila Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, maka Tergugat tidak akan memberikan hak-hak dari penggugat salah satunya seperti uang pesango dan penghargaan masa kerja.[5] Bahwa penggunaan system PKWT yang dilakukan oleh Tergugat membuat kerugian kepada Penggugat serta perbuatan Tergugat dalam undang-undang ketenagakerjaan bertentangan dengan Psl 59 ayat (1), (2), (4) (5) dan (6) bahwa PKWT tersebut batal demik hukum. Sehingga wajar apabila pekerja kontrak/Penggugat menuntut hak-haknya termasuk upak pesangon. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tenggugat dalam pertimbangan hakim berdasar putusan PN No. 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr jo Putusan MA No. 716 K/Pdt.Sus-PHI/2021, dimana Penggugat adalah pekerja di Perusahaan Tergugat dengan lama bekerja 9 (sembilan) tahun 8 (delapan) bulan dengan baik yang diikat dengan sistem PKWT dengan system per enam bulan perubahan kontrak.[6] Bahwa jenis pekerjaan dilakukan Penggugat merupakan jenis pekerjaan yang memang harus ada dalam proses produksi yang berlaku dlam perusahaan Plywood yang artinya bukan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sifat sementaraanya maupu musiman yang dikerjakan Penggugat dan bukan pula jenis pekerjaan pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tiga tahun. Dapat dikatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dapat diterapkan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Seluruh perjanjian kerja awal antara Penggugat dan Tergugat telah menyimpang dari ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk mana harus dinyatakan batal demi hukum. Karena seluruh Perjanjian Kerja Awal tersebut telah dinyatakan bertentangan dengan Hukum Positif Ketenagakerjaan dan batal demi hukum, maka dengan sendirinya seluruh Perjanjian Kerja Selanjutnya yang merupakan Lanjutan



dari Perjanjian Kerja Awal tersebut, harus pula dinyatakan Batal demi Hukum, yang olehnya dalil Pemutusan Hubungan Kerja karena berakhirnya masa kontrak telah terbantahkan dan Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja Tetap/ /PKWTT. Pertimbangan hakim dalam analisis yuridis tentang kedudukan pekerja dimana hakim melihat perjanjian kerja antara pihak Penggugat dan Tergugat tidak merujuk dengan benar sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yang terdapat di Psl 59 dalam ayat (1) sampai ayat (6). Sehingga penjelasan ayat (7) bahwa jika pelaksanaan tidak sesuai dengan ayat (1) sampai (6) maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Sifat dan jenis pekerjaan penggugat bukan merupakan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya yang sementara. Pertimbangan hakim dalam memberi putusan Pbr jo Putusan MA No. 716 K/Pdt.Sus-PHI/2021 merujuk ke UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59. Hakim tidak mengacu ke KEPMENAKER No. KEP. 100/VI/2004 dan tidak menjelaskan rentang waktu pembaharuan kontrak di pertimbangan hakim. Penelitian tentang system perjanjian kerja tertentu, peneliti menganalisis bahwa pekerja kontrak dengan system PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan demi hukum beralih ke PKWTT atau pekerja tetap. Hal tersebut di atur dalam Psl 59 ayat (7) yang bunyinya adalah:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2), (4), (5), (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. [7]

Adapun bunyi dan penjelasan ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) yaitu.

a. Ayat (1) memberi tentang jenis dan sifat kerja yang berbunyi: Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, berupa: pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelsaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan.

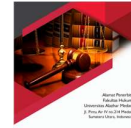
- b. Ayat (2) memberi penjelasan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap
- c. Ayat (4) memberi penjelasan masa waktu kerja yang berbunyi: perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.
- d. Ayat (5) memberi penjelasan waktu perpanjangan perjanjian kerja yang berbunyi pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja dilakukan paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir dan telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- e. Ayat (6) memberi tentang masa tenggang waktu yang berbunyi pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakuakn 1 kali dan paling lama 2 tahun.

PKWT yang pelaksanaan tidak sesuai peraturan perundang-undangan yaitu Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, berbunyi:

“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”.

Penerapan system PWKT yang dapat beralih menjadi PKWTT tidak hanya diatur dalam UU Ketenagakerjaan juga diatur di dalam Pasal 15 KEPMENAKER No. KEP. 100/VI/2004, sebagai berikut:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latn berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Psl 4 ayat (2) atau Psl 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 Psl 8 ayat (2) dan ayat (3) maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan



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

Perlindungan hukum bagi pekerja kontrak memiliki hak dalam perlindungan berupa upah, kesehatan dan keamanan. Sama halnya dengan perlindungan hukum pekerja tetap. Namun, perbedaannya jika pekerja kontrak system PKWT masa kerjanya habis maka pekerja kontrak tidak mendapat upah pesangon sedangkan pekerja tetap mendapatkannya. Sehingga dimanfaatkan oleh beberapa pengusaha menggunakan system PKWT [8]. Apabila PKWT yang dilakukan menyimpang sesuai dengan peraturan ketengakerjaan yang berlaku maka batal demi hukum PKWT tersebut menjadi PKWTT. Sehingga peralihan tersebut pekerja berhak mendapatkan upah pesangon dari masa bekerja di perusahaan. Adapun perlindungan hukum yang merupakan hak perkerja yaitu:

1. Perlindungan dalam memberikan jaminan hak-hak pekerja, menjamin kesamaan, dan perlakuan tanpa diskriminasi
2. Perlindungan upah yang diatur di Psl 1 butir 30 UU Ketengakerjaan. Pemerintah mengeluarkan kebijakan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
3. Perlindungan sosial, pekerja memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).

Jamsostek merupakan hak pekerja dalam mendapatkan jaminan hidup layak. Jamsostek diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk mendapatkn hidup layak dan meningkatkan martabatnya. Jamsostek sendiri berupa santunan dengan bentuk uang sebagai pengganti sebagian dari

penghasilan yang hilang atau berkurang. Jamsostek digunakan oleh pekerja apabila terjadi kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, jaminan hari tua/pension dan meninggal dunia. Pekerja apabila terjadi kecelakan memiliki perlindungan keselamatan kerja. Peraturan keselamatan kerja diatur oleh UU No. 1 Tahun 1970. Adanya peraturan tersebut untuk menjaga keamanan pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan di jenis tempat kerja yang berada di wilayah NKRI.[9]

KESIMPULAN

1. Pertimbangan hakim dalam putusan PN No. 67/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Pbr jo. Putusan MA No. 716K/Pdt.Sus-PHI/2021 dalam kedudukan pekerja bahwa seorang pekerja terikat PKWT serta perjanjian kerjanya dilakukan secara terus menerus tanpa ada jeda maka secara peraturan perundang-undangan batal demi hukum menjadi pekerja tetap yang terikat system PKWTT dimana berdasarkan Psl. 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Pekerja tidak tetap mempunyai hak perlindungan hukum apabila penerapan PKWT namun pelaksanaan tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, secara hukum batal demi hukum menjadi pekerja tetap PKWTT dengan memperoleh perlindungan kesejahteraan pekerja berupa upah, upah pesangon, upah penghargaan, kesehatan dan keamanan pekerja.
3. Pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan batal demi hukum menjadi PKWTT. Perlindungan hukum diberikan sebagai pekerja tetap berupa perlindungan hak upah, hak kesehatan kerja, hak keamanan kerja, hak upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Abdul, Salam. 2009. Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi. Jakarta: Restu Agung.
- [2]. Abdul, Hakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU

- No. 13 Tahun 2003. Bandung: Citra Aditeya Bakti.
- [3]. Abdulllah, Sulaiman,. 2008. Upah Buruh di Indonesia. Jakarta: Universitas Trisakti
- [4]. Agusmida. 2010. Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan: Usu press.
- [5]. Ali, Zainudin. 2010. Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.
- [6]. Asikin, Zainal,, Wahab, dan Husni. 2004. Dasar-dasar Hukum Perburuhan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7]. Husni, Lalu. 2008. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke VIII. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [8]. Pohan, Masitah. 2008. Tanggungjawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh. Medan: Pustaka Bangsa.
- [9]. Sembiring, Sentosa. 2005. Himpunan Peraturan Perundang-undangan RI Tentang Ketenagakerjaan. Bandung: Nuansa Aulia.