



Jurnal Analogi Hukum

Journal Homepage: <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cv Febrio Garmen Denpasar

Cynthia Febriani*, Ni Luh Mahendrawati dan Ni Made Sukaryati Karma

Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia

*febriani@gmail.com

How To Cite:

Febriani, C., Mahendrawati, N, L., Karma, N, M, S.(2019). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cv Febrio Garmen Denpasar. *Jurnal Analogi Hukum*. 1 (1). 52-56. Doi: <http://dx.doi.org/10.22225/1.1.1464.52-56>

Abstract-Work agreements bring problems, for companies that have different problems. Problems that occur General entrepreneurs will always be strong parties and temporary workers on the weak side. Power differences caused by "exploitation" by employers against workers. Legal Protection against Termination of Employment (PHK) in Company Regulations (PP), namely preventive legal protection facilities and legal representation. The means of preventing legal protection are manifested by the development of party negotiations related to norms (layoffs), while representative legal protection is mandated in government legislation. The problems of this study are the regulations concerning and the law of the Specific Time Work Agreement for workers and employers in the CV. Febrio Garmen Denpasar. This study uses the empirical legal method that is looking for facts in its implementation on the CV. Febrio Garmen, then resolved with legal provisions in the implementation of a certain time employment agreement. The results of the study show the implementation of the law on the work agreement of a certain time on the CV. Febrio Garmen is in accordance with the laws and regulations, namely Article 1313 KUH Perdata Book III Chapter II concerning Engagement born of an agreement and regulated by the government by issuing separate money. Legal consequences of work agreements with termination of employment (layoffs) and workers' agreement on work agreements or company regulations (PP). As a result of the work agreement specifically for contract workers CV. Febrio Garmen in the execution of workers can be dismissed for canceling work agreements or company regulations (PP). Legislation that approves the agreed allowance must be obtained by workers, so that workers cannot receive severance pay if dismissed.

Keywords: Implementation of agreement; specific time work agreement

Abstrak- Perjanjian kerja mendatangkan masalah, pada perusahaan memiliki permasalahan yang berbeda-beda. Masalah yang terjadi umumnya pengusaha akan selalu menjadi pihak yang kuat dan sementara pekerja berada di pihak yang lemah. Perbedaan kekuatan tersebut menyebabkan terjadinya "eksploitasi" yang dilakukan pihak pengusaha terhadap pekerja. Perlindungan Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di dalam Peraturan Perusahaan (PP), yakni sarana perlindungan hukum preventif dan hukum represif. Sarana perlindungan hukum preventif diwujudkan dengan pembangunan sarana perundangan para pihak terkait norma terhadap (PHK), sedangkan perlindungan hukum secara represif diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan pemerintah. Permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimanakah pelaksanaan dan akibat Hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja dan pengusaha di CV. Febrio Garmen Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode hukum empiris yaitu mencari fakta-fakta dalam pelaksanaannya di CV. Febrio Garmen, kemudian dikaitkan dengan ketentuan hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan hukum terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Febrio Garmen sudah sesuai dengan peraturan perundangan yaitu Pasal 1313 KUH Perdata Buku III Bab II tentang Perikatan yang lahir dari perjanjian dan ditetapkan oleh pemerintah kecuali uang pisah. Akibat hukum dari perjanjian kerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan(PP). Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu bagi pekerja kontrak CV. Febrio Garmen dalam pelaksanaan pekerja dapat diberhentikan apabila melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan (PP). Peraturan perundangan menetapkan bahwa uang pisah bukanlah hak wajib yang bisa didapatkan oleh pekerja, sehingga pekerja tidak menerima pesangon jika diberhentikan.

Kata Kunci: Pelaksanaan Perjanjian; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pendahuluan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga, mengharuskan dan mewajibkan pemerintah melindungi warganya dalam hal perlindungan tenaga kerja. Berdasarkan pendapat salah satu ahli menyatakan apabila pekerjaan yang dalam perjanjian telah selesai atau waktu yang diberikan diperjanjian telah berakhir, maka hubungan dengan perusahaan akan berakhir dalam hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi.

Perjanjian merupakan hubungan hukum yang mengikat bagi para pihak yang mengadakannya dalam bidang ketenagakerjaan terdapat hubungan hukum yakni pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja dan pihak perusahaan (Aulia, 2015). Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia telah diatur dalam UU tenaga kerja dan lebih lanjut dijabarkan melalui KEMENAKERTRANS tentang Ketentuan lamanya berlangsung Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia, yang bersumber dari hukum internasional (Treaty) (Shalihah, 2017). Pengaturan tersebut bertujuan dalam berbagai pihak bersama-sama memperoleh ruang lingkup hukum dan dalam pelaksanaan hubungan kerja yang berdasarkan PKWT. Meskipun telah diatur dalam peraturan UU, ternyata keberadaan perjanjian kerja tersebut masih menimbulkan sisi gelap bagi pekerja, yaitu tidak adanya kepastian kerja, kesejahteraan dan perlindungan kerja teramat kurang, melambatnya berserikat dan tidak mendapat kompen jika hubungan kerja berakhir.

Pengaturan dalam (PP) hanya sebatas pada kewajiban-kewajiban pekerja menjelang masa PHK karena pensiun. Pelindungan hak atas pekerja tersebut disesuaikan dengan perlindungan hak yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Secara terinci jaminan perlindungan yang diberikan meliputi kebebasan bagi kaum pekerja untuk meningkatkan taraf hidupnya baik secara pribadi maupun keluarganya, mencegah berkurangnya atau hilangnya penghasilan dan daya beli terutama bagi pekerja/buruh, serta perlindungan atas kehilangan pekerjaan dan penghasilan akibat terjadinya kecelakaan kerja

maupun akibat penyakit, atau karena meninggal dunia (Kahfi, 2016). Jenis PHK lain yang diatur bersama dengan PHK yang terjadi karena usia pensiun dan meninggal dunia dalam pengaturan jenis PHK yang mendapat uang pesangon adalah PHK yang terjadi.

Pelaksanaan skorsing tersebut terbatas pada pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang mecocoki Pasal 44 Ayat (1) huruf d tersebut. Hal tersebut berarti, pelaksanaan skorsing tidak dapat diberlakukan selain daripada sebab tersebut.

Dalam studi ini penulis menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan pada CV Febrio Garmen. Bahwa butir ke enam dalam PKWT tersebut berbunyi “Pihak kedua (pekerja) dalam menjalankan tugasnya harus tunduk dan taat pada peraturan dari perusahaan (pihak satu) termasuk: bersedia mengundurkan diri jika karyawan (pihak dua) dinyatakan hamil”. Namun dalam hal ini perusahaan memberikan pilihan (opsi) tertulis kepada karyawan untuk memilih bersedia mengundurkan diri dari pekerjaannya atau membuat surat pernyataan di atas materai oleh suami atau keluarga dari pihak karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh CV. Febrio Garmen kepada para pekerja di perusahaan tersebut yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV Febrio Garmen Denpasar”.

2. Metode

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menjabarkan tentang bagaimana suatu penelitian hukum dibuat. Agar mempermudah mengarahkan penelitian yang distudikan dalam penyusunan skripsi ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian hukum empiris yaitu mencari fakta-fakta dalam prakteknya di masyarakat, kemudian dikaitkan dengan ketentuan-ketentuan hukum untuk mencari jalan pemecahannya, selain itu disinyalir ada kesenjangan pada para pekerja yang melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Febrio Garmen Denpasar.

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pelaksanaan Perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Meskipun kepentingan antara pekerja dan pengusaha harus diberikan secara seimbang, akan tetapi pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja, pekerja semestinya lebih diperhatikan. Aspek jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dalam wawancara dengan Ibu sofie pemilik CV Ferbio Garmen Denpasar dibedakan menjadi 6 (enam) jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pembagian jenis peraturan perusahaan (PP) tersebut adalah (wawancara tanggal 23 Desember 2018) : Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Percobaan, Pemutusan Hubungan Kerja karena Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pengunduran Diri, Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kinerja, Pemutusan Hubungan Kerja karena Sakit Berkepanjangan, Pemutusan Hubungan Kerja karena Alasan Khusus.

Jenis PHK yang lain adalah PHK yang terjadi karena pekerja meninggal dunia. Pengaturan perlindungan hak terhadap PHK jenis ini didapatkan di dalam (PP). Perlindungan hak pekerja tersebut diatur sesuai dengan Pasal 47 yang meliputi “uang pisah” yang besarnya ditentukan oleh perusahaan dan “uang penggantian hak” ditambah dengan “Upah penuh dalam bulan yang berjalan” dan “uang duka” dari Perusahaan, “santunan kematian” dan “bantuan penguburan” dari BPJS Ketenagakerjaan. Kompensasi lain yang diberikan dalam PHK jenis ini adalah uang pesangon dan penghargaan masa kerja.

Pengaturan dalam (PP) hanya sebatas pada kewajiban-kewajiban pekerja menjelang masa PHK karena pensiun. Pelindungan hak atas pekerja tersebut disesuaikan dengan perlindungan hak yang terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis PHK lain yang diatur bersama dengan PHK yang terjadi karena usia pensiun dan meninggal dunia dalam pengaturan jenis PHK yang mendapat uang pesangon adalah PHK yang terjadi.

Pelaksanaan skorsing tersebut terbatas pada pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang mecocoki Pasal 44 Ayat (1) huruf d tersebut. Hal tersebut berarti, pelaksanaan skorsing tidak dapat diberlakukan selain daripada sebab tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja

dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja atau buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Notaris I Made Pria Dharsana (wawancara tanggal 10 Januari 2019) :

“ Bahwa sebelum perjanjian dibuat, perusahaan harus legal, isi dari PKWT harus sesuai dengan Pasal 1313 KUHPerdara tentang Perjanjian Kerja, dan kesepakatan harus dibuat bersama para pihak yang terlibat, agar perjanjian tersebut tidak melawan hukum”

Akan tetapi jika diamati lebih lanjut bentuk perjanjian seperti ini akan lebih menguntungkan bagi perusahaan karena mengenai isi perjanjiannya ditentukan secara sepihak yaitu oleh pihak perusahaan, sehingga dalam keadaan yang demikian ini calon pekerja wanita hanya bersikap pasif yaitu tinggal menyatakan menerima atau menolak isi perjanjian yang tertera dalam formulir tersebut.

Untuk itu berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sofie Pada CV Febrio Garmen dari pelaksanaan yang telah dilakukan, ditemukan beberapa aspek yang dapat digunakan dalam merumuskan konsep ideal terhadap perlindungan hak pekerja Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut:

Perlindungan hak pekerja CV Febrio Garmen dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus disesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku baik dalam hal jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau Konsekuensi yang harus ada setelah terjadinya (PHK).

Perlindungan hak tersebut dimaksimalkan dalam bentuk materi (uang/upah), mengingat hubungan kerja yang terjalin salah satunya karena motivasi terhadap pemenuhan kebutuhan.

Upaya perlindungan hukum sarana preventif perlu diatur lebih detail terhadap hal yang dimungkinkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya PHK karena kesalahan/pelanggaran dengan keterlibatan serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan dengan mengedepankan upaya perundingan secara bipartit.

Perlindungan hak pekerja dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus berdimensi perlindungan pada jaminan sosial, dengan demikian pekerja akan lebih baik keadaannya meskipun sudah tidak bekerja.

Perlindungan pekerja terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat ditempuh dengan klausul kompensasi diluar yang diatur oleh peraturan perundangan, jika dimungkinkan alternatif skorsing digunakan sebagai perbaikan kondisi pekerja sehingga memiliki peluang untuk dapat kembali bekerja setelah selesainya masa skorsing.

Instrument dialog sosial dapat dimasukkan dalam setiap aspek Pemutusan Hubungan Kerja yang melibatkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga upaya alternatif selain PHK akan tercapai, atau pemaksimalan terhadap kompensasi yang diberikan kemungkinan besar terjadi.

Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja dan pengusaha

Respon tergolong lambat dalam pengangkatan pekerja yang masa kontraknya sudah selsai, meskipun pekerja tersebut ingin melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu. Perusahaan lebih memilih opsi memberhentikan karyawan sambil dan memberikan surat yang menyatakan bahwa pekerja dikontrak kembali setelah 30 hari dari pemutusan oleh perusahaan. Praktik ini sering dilakukan karena dapat mengurangi beban keuangan perusahaan. Karena dalam praktiknya membayar pekerja waktu lebih murah dari membayar pekerja tetap. Hal ini menyebabkan posisi penawaran pembayaran lebih rendah dibandingkan dengan penawaran perusahaan yang menggunakan pekerja tersebut, sehingga para pekerja dapat sementara dikontrakkerjakan masih lebih baik daripada tidak bekerja. Praktik ini menyebabkan sebagai perbuatan melawan hukum, sehingga perbuatan tersebut melanggar ketentuan yang UU Ketenagakerjaan, dimana proses memperbarui Perjanjian kerja dengan waktu tertentu, dapat dilakukan hanya sekali dengan jangka waktu maksima dua tahun.

Menurut ketentuan, perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Febrio Garmen belum sesuai. Dalam perjanjian kerja waktu tersebut, jangka waktu dalam perjanjian paling lama adalah 3 (tiga) tahun. Pelanggaran ini dan demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu di mana sesuai dengan ketentuan pasal tentang Ketenagakerjaan.

Penulis setuju dengan peraturan yang sudah ditetapkan tersebut dimana menurut penulis, jika seseorang telah terikat janji kerja (PKWT) atau “bahwa setiap warga negara berhak menerima pekerjaan dan penghidupan

yang layak sebagai kemanusiaan”, bahwa darihasil yang diterima oleh pekerja dari hasil kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup, serta keluarganya, yang meliputi pangan, sandang, rumah, status pendidikan, sehat, hiburan dan jaminan hari tua (Djumadi, 2005).

Dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang tidak tercatat pada CV Febrio Garmen disebutkan bahwa “setiap pekerja wajib menjaga keselamatan kerja dirinya dan pekerja lainnya, wajib menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang telah disediakan pengusaha serta mematuhi ketentuan-ketentuan mengenai keselamatan kerja”. Contoh peralatan yang telah disediakan oleh perusahaan pada CV Febrio Garmen untuk jaminan pekerja saat bekerja adalah sarung tangan, masker, dan penutup telinga. Namun pekerja harus tetap melapor kepada pihak perusahaan jika adanya kerusakan atau kehilangan alat keselamatan.

Menurut Perjanjian Kerja Bersama tidak tercatat CV Febrio Garmen, pengusaha mengintruksikan istirahat jam kerja dalam satu hari, selama bebrapa jam yaitu pada pukul 12,00-13,00 pada hari-hari kerja. Jam istirahat berlaku untuk tujuan memberikan waktu luang kepada karyawan melakukan ibadah Shalat Dzuhur dan jam makan siang.

Mengenai cuti dalam setahun, para pekrja di CV Febrio Garmen mendapatkan cuti tahunan hanya 12 hari. Waktu cuti tersebut akan ditentukan oleh perusahaan, sehingga masing-masing karyawan dapat dilihat dari kepentingan pekerja (Syamsuddin, 2004). Pemberian waktu istirahat dan cuti kepada karyawan oleh pengusaha pada CV Febrio Garmen telah sesuai dengan Pasal Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang tidak tercatat pada CV Febrio Garmen disebutkan bahwa “setiap pekerja yang hamil pada bulan ke 5 harap mengundurkan diri dari Perusahaan”.

Ketentuan dimana pemerintah memberi perlindungan terhadap tenaga kerja wanita yang tidak mendapat upah karena cuti melahirkan ini. Karena di dalam evaluasi di masyarakat, sering terjadi pelanggaran pengusaha terhadap kaum perempuan yang bekerja. Mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja wanita pada masa hamil dan melahirkan tercantum dalam pasal 82 Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

Dari data-data tersebut di atas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita

sudah atau tidak dilaksanakannya bukan saja berasal dari perusahaan tapi juga dari pihak pekerja wanita itu sendiri terhadap loyalitas kepada perusahaan yang mempekerjakannya. Faktor kemajuan hukum dengan ketentuan perlindungan hukum bagi pekerja wanita itu belum mencapai tujuan yang ditentukan oleh undang-undang, di samping juga adanya kepentingan lain dari perusahaan itu sendiri.

4. Simpulan

Pelaksanaan hukum terhadap tenaga kerja waktu tertentu di CV. Febrio Garmen, sudah memasukkan klausul-klausul dalam perjanjian kerja sesuai dengan yang diwajibkan oleh peraturan perundangan yaitu Pasal 1313 KUH Perdata Buku III Bab II yang tentang Perikatan-perikatan ketenagakerjaan seperti mengenai besaran upah yang diterima tiap bulannya juga sudah memasukkan tunjangan makan, tunjangan transportasi dan premi lembur, perjalanan dinas, tunjangan hari raya (THR), dan karyawan diikutsertakan dalam program BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan kecuali uang pisah, karena uang pisah diberikan kepada pegawai tetap. Dalam Pekerjaannya, pekerja wajib menaati peraturan yang diberikan pengusaha, dan membayar ganti rugi atau denda apabila pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan.

Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu bagi pengusaha CV. Febrio Garmen yang melakukan pemberhentian mengalami kerugian karena karyawan yang diberhentikan membawa biaya penarikan, seleksi, pelatihan dan proses produksi berhenti. Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja atau peraturan perusahaan (PP). Akan tetapi sebelum mem-PHK, perusahaan wajib memberikan surat peringatan secara 3 kali berturut-turut.

Akibat hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu bagi pekerja kontrak CV. Febrio Garmen dalam pelaksanaan pekerja dapat diberhentikan apabila melanggar perjanjian kerja atau peraturan perusahaan (PP). Peraturan perundangan menetapkan bahwa uang pisah bukanlah hak wajib yang bisa didapatkan oleh pekerja, sehingga pekerja tidak menerima pesangon jika diberhentikan. Dalam Pekerjaannya, pekerja wajib menaati peraturan yang diberikan pengusaha, dan membayar ganti rugi atau denda apabila pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aulia, T. (2015). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Kontrak Dengan Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Barito Tanjungpura Pontianak. *Gloria Yuris Jurnal Hukum Mahasiswa SI Prodi Ilmu Hukum Untan*, 4(1). Retrieved from <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmfh/article/view/12625>
- Djumadi. (2005). *PerjanjianKerja*. Jakarta: Radjawali Pers.
- Kahfi, A. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja. *Jurisprudentie*, 3(2), 59–72. Retrieved from <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Jurisprudentie/article/download/2665/2517>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1 (2), 149–160. Retrieved from <http://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/download/955/610/>
- Syamsuddin, S. (2004). *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.