

**PENERAPAN ASAS PERLINDUNGAN YANG SEIMBANG MENURUT
KUHPERDATA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
UNTUK WAKTU TERTENTU DIHUBUNGKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Gios Adhyaksa

Fakultas Hukum Universitas Kuningan, Madyaprawira@gmail.com

Abstract

The role of law in social life is as something that protects, giving a sense of security, peace and order to achieve peace and justice to everyone. If the person's social life events promise to another person or two people promise to carry out something, then timbulah an agreement. Similarly, in the field of employment, the person doing the job that ended their contrac.so in the form of the agreement in the form of a series of words that contain promises or ability that is spoken or written agreement occurred write .from legal relationship between two people or more commonly called engagement. Engagement publishing agreement between two people . agreement also called agreement, for two or more people agreed . engagement is a relationship between two or more persons, which obliges the parties to meet the demands, and vice versa. The first condition and the second condition is referred to as the subjective condition, because it involves one or both parties, while the third condition and a fourth condition referred to as the objective conditions because it concerns the object of the agreement. Non-fulfillment of the subjective requirement could result in the cancellation of an agreement by one party. This means that even if the agreement has been signed then one of the parties objected to the process of the treaty can apply for cancellation of the contents of the agreement to the Court, whereas if the objective conditions are not met then the agreement is null and void, meaning that the contents of the agreement will not result in any of the two parties for the agreement is legally considered never existed, because in the contract of work agreement also apply the terms of the subjective and objective conditions, the company must pay attention to the work force and meet the requirements as contained in the provisions of law No. 13 Year 2003 on manpower.

Keywords: agreements, protection of labor.

Abstrak

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbulah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut terjadi hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan. Perjanjian menerbitkan perikatan antara dua orang atau lebih. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih, yang mewajibkan pihak yang satu untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya. Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai syarat subjektif, karena menyangkut orang atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke Pengadilan, sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada, karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka perusahaan pengguna tenaga kerja harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata kunci : perjanjian, perlindungan, tenaga kerja.

A. Pendahuluan

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tenang dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹⁾ Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa seseorang berjanji kepada orang lain atau dua orang

berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka timbulah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut terjadi hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan.

¹⁾ C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hlm. 40.

Perjanjian menerbitkan perikatan antara dua orang atau lebih. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih, yang mewajibkan pihak yang satu untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya²⁾.

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama, para pihak yang terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa ada pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritanya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.”

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengerahan jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan³⁾.

Hukum seharusnya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum. Jadi, sudah semestinya bila hukum yang mengatur perjanjian untuk waktu tertentu memberikan rasa keadilan kepada para pihak. Dalam hubungan ini, maka isi atau klausul-klausul perjanjian untuk waktu tertentu antara majikan dengan karyawan tidak dapat didasarkan hanya kepada asas kebebasan berkontrak saja. Menyerahkan perbuatan perjanjian untuk waktu tertentu kepada mekanisme asas kebebasan berkontrak semata-mata, hanya akan menciptakan ketidakseimbangan dan ketidakselarasan hubungan antara majikan dan buruh/karyawan. Kiranya perlu ada pembatasan-pembatasan yang dilakukan negara terhadap asas kebebasan berkontrak⁴⁾.

Dalam perkembangannya, kebebasan berkontrak hanya bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai posisi yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka pihak yang memiliki posisi lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan dirinya sendiri.

Syarat-syarat atau ketentuan dalam kontrak/perjanjian untuk waktu tertentu yang semacam itu akhirnya akan melanggar aturan-aturan yang adil dan layak.

Keadaan tersebut di atas bisa berlaku dalam hubungan perjanjian antara majikan dengan buruh yang kemudian menimbulkan hal-hal yang negatif dalam arti pihak yang mempunyai posisi yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak

²⁾ Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997, hlm.1.

³⁾ G. Kartasapoetra, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1985, hlm. 73.

⁴⁾ Budiman Sinaga, *Perjanjian Ketenagakerjaan, Mengenal Perjanjian Ketenagakerjaan*, www.wordpress.com, diakses tanggal 08 september 2015 Jam 22:23 WIB.

yang lemah, dan pihak yang kuat mendapat keuntungan dari tindakannya tersebut. Azas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara:

“Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dengan menekankan pada perkataan semua, maka Pasal tersebut seolah-olah berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi tentang apa saja dan diperoleh pula membuat undang-undang sendiri, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Lebih tegasnya para pihak yang membuat perjanjian dapat menciptakan suatu ketentuan sendiri untuk kepentingan mereka sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban baik para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses produksi. Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Hal ini merupakan esensi dari disusunnya undang-undang ketenagakerjaan yaitu mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh yang akan

berimbang terhadap kemajuan dunia usaha di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Untuk dapat mengetahui dan membahas suatu permasalahan maka diperlukan adanya pendekatan dengan mempergunakan metode-metode tertentu yang bersifat ilmiah. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data dan Sumbernya

Dalam melakukan penelitian ini, metode penelitian merupakan unsur yang sangat penting oleh karena itu langkah-langkah penelitiannya sebagai berikut:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah termasuk penelitian yang bersifat *deskriptif analitis*, sebagaimana dinyatakan dalam Buku Panduan Penulisan Hukum (Tugas Akhir) S1, Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung¹.

2. Metode Pendekatan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian terhadap masalah dengan melihat dari segi peraturan-peraturan yang berlaku. Salah satu kegunaan dari penelitian hukum adalah untuk

¹ Elli Ruslina dkk, *Panduan Penyusunan Penulisan Hukum (Tugas Akhir) S1*, Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, 2004, hlm. 15. Deskriptif analitis adalah dimana penelitian ini diharapkan dapat memperoleh gambaran yang jelas, rinci dan sistematis. Sedangkan dikatakan Analitis karena data yang diperoleh akan dianalisis untuk pemecahan terhadap permasalahan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

mengetahui apakah dan bagaimanakah hukum mengatur suatu hal serta bagaimana aturan hukum tersebut diterapkan². Metode ini menggunakan sumber-sumber data, yang terdiri dari :

- a. Bahan Hukum Primer : yaitu berupa peraturan perundang-undangan (Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Bahan Hukum Sekunder : Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Buku-buku hukum;
 - 2) Bahan-bahan kuliah penemuan hukum;
 - 3) Artikel di jurnal hukum;
 - 4) Komentar-komentar atas putusan pengadilan;
 - 5) Karya dari kalangan hukum yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
- c. Bahan Hukum Tersier : Bahan hukum tersier atau bahan hukum penunjang pada penelitian ini adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan

sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia, dan lain-lain.³

C. Hasil Penelitian dan Analisis

Metode Penelitian yang digunakan oleh penyusun dalam pembahasan penelitian ini adalah metode evaluative analisis, yaitu suatu metode mengumpulkan dan menyajikan data yang diperoleh untuk menganalisis keadaan yang sebenarnya dan selanjutnya dilakukan analisa rasional berdasarkan acuan yuridis melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. metode penelitian hukum , menurut soerjono soekanto adalah “suatu kegiatan ilmiah ,yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan menganalisisnya.⁴

Kedudukan hukum tenaga kerja atas perjanjian kerja waktu tertentu dihubungkan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Kontrak kerja tenaga kerja tetap berlaku ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;

² Menurut Sunaryati Hartono, metode penelitian hukum normatif memiliki beberapa keunggulan, diantaranya adalah mengetahui atau mengenal apakah dan bagaimanakah hukum positifnya mengenai suatu masalah tertentu, serta juga mencari asas hukum, teori hukum, dan sistem hukum. Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, Edisi Pertama, Alumni, Bandung, 1994, hlm. 140-141.

³ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Banyumedia Publishing, Malang, Cetakan ke-3, 2007, hlm. 392.

⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*.cet.2007, (Jakarta : UI Press,1984),hlm.5

2. Adanya kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perikatan/perjanjian;
3. Adanya suatu hal atau obyek yang diperjanjikan; dan
4. Adanya suatu sebab yang diperbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai syarat subjektif, karena menyangkut orang atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke Pengadilan, sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada, karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka perusahaan pengguna tenaga kerja harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja kontrak bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak, baik dalam pemborongan pekerjaan, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jamsostek.

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi :

1. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
2. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa : “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” Setiap orang berhak untuk bekerja sebagaimana sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 diatas maka pemerintah harus berusaha keras agar setiap orang mendapatkan pekerjaan dan kesejahteraan untuk mencapai kemakmuran. Perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak lebih lanjut diatur dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan berbunyi : “Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Perlindungan hak-hak tenaga kerja kontrak berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain. Perlindungan tenaga kerja harus diperhatikan mengenai beberapa fase diantaranya masa sebelum kerja (pre-employment) yaitu mengenai pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja hal ini diatur dalam Pasal 36 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :

- a. Pencari kerja
- b. Lowongan pekerjaan
- c. Informasi pasar kerja
- d. Mekanisme antar kerja dan
- e. Kelembagaan penempatan kerja.

Sudah jelas dalam peraturan diatas bahwa calon tenaga kerja berhak untuk mendapatkan fasilitas pencarian kerja, lowongan pekerjaan yang informasinya

harus disediakan oleh pemerintah agar mempermudah setiap orang dalam mencari pekerjaan, hal tersebut bisa dilakukan pemerintah dengan cara memberikan informasi baik melalui teknologi informasi yang pada saat ini semakin maju yaitu melalui media elektronik seperti menyediakan website yang berkaitan dengan info lowongan pekerjaan. Implementasi dalam hal ini sebagian sudah terlaksana yaitu salah satunya sudah adanya website yang berkaitan dengan lowongan 135 pekerjaan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat. Masa selama bekerja (during employment) pada masa ini peran pemerintah sangat diperlukan karena berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakan pekerjaannya hal ini diatur dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Peranan Pemerintah dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja kontrak :

1. Perlindungan Hak-Hak Dasar Tenaga Kerja kontrak

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

- a. Melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari resiko kerja dalam melakukan pekerjaan seperti Kecelakaan Kerja, Penyakit Akibat Kerja, kematian, hilangnya/berkurangnya penghasilan,

melindungi tenaga kerja dari bentuk-bentuk perlakuan yang buruk, tidak layak dan tidak manusiawi, diskriminasi serta eksploitasi baik fisik, mental, moral maupun sosial, serta melindungi segenap hak-hak tenaga kerja yang timbul dari perikatan maupun dari perundangundangan.

- b. Mencerdaskan dan meningkatkan kemampuan keahlian dan keterampilan tenaga kerja agar dapat memenuhi tuntutan pasar kerja, meningkatkan posisi tawar (bargaining position), serta meningkatnya penghasilan.
- c. Mensejahterakan dan menjamin pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk hidup layak, meliputi: tingkat penghasilan/pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya.

Penerapan asas perlindungan yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam prakteknya di lapangan :

Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan juga pekerja. Dalam hal ini PKWT memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena PKWT tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam PKWT tersebut telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan buruh/pekerja dan pengusaha/majikan, jika

PKWT yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam PKWT.

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, malahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT.

Hal di atas bisa disebabkan salah satunya kaerena ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan penelusuran lewat wawancara di lapangan peneliti menemukan bahwa pekerja/buruh ada bahkan relatif banyak yang tidak mengetahui sepenuhnya tentang isi atau kalusul dalam perjanjian serta konsekuensi yang akan mereka terima ketika ada iktikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdsarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan.

Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perusahaan-perusahaan besar baik yang bergerak di bidang perbankan maupun yang bergerak pada bidang lain yang memiliki sejumlah besar pekerja hendaknya melakukan perekrutan pekerja secara sungguh-sungguh. Dalam arti perekrutannya haruslah sesuai dengan apa yang menjadi

dasar dalam perusahaan itu sendiri sehingga di kemudian hari tidak akan menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja dan bagi perusahaan itu sendiri.

Di samping itu agar perusahaan dalam melakukan proses produksinya tidak menemui kendala atau hambatan dalam usahanya. Untuk itu, sebuah perusahaan diharapkan telah mempunyai kebijakan-kebijakan dan dasar penetapan yang kuat dalam mengatur hal ini, sehingga kemungkinan-kemungkinan yang buruk tersebut tidak akan terjadi.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat menetap 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. Apabila pekerjaan itu tidak terus-menerus, terputus-putus, dibatasi waktu dan bukan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tergantung cuaca atau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat dijadikan objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu Ibu Fitri selaku bagian sumberdaya manusia di Bank Jabar Cabang Kuningan, serta data sekunder yang berupa *blanko* Perjanjian Kerja perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. sebuah perusahaan dapat ditelaah bahwa dasar penetapan pekerjaan yang dapat digolongkan dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu di PT. Bank jabar cabang kuningan adalah dari sifat pekerjaannya adalah kontrak outsourcing yaitu pada

bagian pekerjaan untuk yang terkait yang melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu pada bagian tertentu menggunakan perusahaan pendor dari outsourcing yang artinya hanya diperlukan apabila perusahaan atau bank jabar tersebut masih membutuhkan tenaga dari pegawai outsourcing tersebut dalam hal pengangkatan sebagai pegawai tetap belum ada kejelasan dan ini akan ditinjau lagi atau melihat dari kinerja pegawainya tersebut, dan ketika ingin diangkat sebagai pegawai tetap di bank jabar tersebut maka karyawan outsourcing harus ikut tes masuk yang diselenggarakan oleh bank dan harus dapat rekomendasi dari penilai atau atasan terkait.

D. Penutup

Kesimpulan

1. Kedudukan hukum pekerja di sebuah perusahaan, sebenarnya lemah bagi pekerja, hal ini disebabkan kontrak kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja pada dasarnya telah membatasi hak-hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan khususnya mengenai permasalahan jamsostek.
2. Penerapan asas perlindungan yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di sebuah perusahaan belum diterapkan secara optimal, dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan salah satu klausul dalam perjanjian kerja, khususnya mengenai lamanya atau jangka waktu pekerjaan, yang tidak

- mencantumkan jangka waktu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, serta dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, pengusaha belum memberikan standar tunjangan, baik Jamsostek, kesehatan dan keselamatan kerja maupun upah.
3. Objek perjanjian kerja waktu tertentu di sebuah perusahaan dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berdasarkan penggolongan pekerjaan, bahwa operator dan maintenance digolongkan dalam pekerjaan waktu tertentu, sedangkan operator dan maintenance, pekerjaannya bersifat tetap, sehingga penggolongan operator dan maintenance bertentangan dengan dasar penetapan pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Saran

1. Bagi Perusahaan yang menggunakan kontrak PKWT terhadap pekerja harian lepas atau musiman seharusnya menggunakan PKWTT setelah pekerja diperpanjang kembali kontrak kerjanya 1 (satu) kali dan berhak menjadi pekerja tetap pada kontrak kerja berikutnya sehingga pekerja akan mendapatkan hak-haknya seperti pekerja pada umumnya.
2. Untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan surat perjanjian kerja, khususnya perjanjian kerja waktu tertentu dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Karena kebanyakan dari surat perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha tidak ada mencantumkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan hanya kewajiban saja yang dituntut untuk dikerjakan, sehingga kondisi sosial ekonomi pun akan teratasi dengan baik.
3. Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dari sebuah perusahaan diharapkan dapat diperbaiki kembali dan untuk terus dilaksanakan. Mengingat dasar penetapannya pekerjaan tersebut, sehingga jangan sampai dikemudian hari akan timbul masalah antara pekerja dan pengusaha terutama yang akan menghambat proses produksi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya, Bhakti, Bandung, 1990.
Abdulwahab Bakri, *Hukum Benda Dan Perikatan*, Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, 1996.

- Absori, *Hukum Ekonomi Indonesia (Beberapa Aspek Pengembangan Pada Era Liberalisme Perdagangan)*, Muhammadiyah University Press UMS, Surakarta, 2006.
- A. Qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Liberty, Yogyakarta, 1985.
- Budiono Kusumohamidjojo, *Dasar-Dasar Merancang Kontrak*, PT.Gramedia ,Jakarta, 1998.
- C.S.T. Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1994.
- G. Kartasapoetra, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1985.
- Irawan dan M. Suparmoko, *Ekonomi Pembangunan*, Liberty, Yogyakarta, 1987.
- J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1992.
- Koko Kosidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, CV. Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo, Persada, Jakarta, 2000.
- R. Setiawan, *Pokok-pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1973.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 1997.
- _____, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 1979.
- _____, *Pokok-pokok Hukum Perdata*, PT. Intermasa, Jakarta, 1984.
- Sunarto, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1993.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.