

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA SWAKELOLA(PKWT) TERHADAP PERJANJIAN KERJA YANG BERTENTANGAN DENGAN UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003

Khrisna Mulya Sanjaya¹, Ahmad Sholikhin Ruslie²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: hi.khrisnams@gmail.com¹, ruslie@untag-sby.ac.id²

Abstract

In the formation of an employment agreement, there is a self-managed work agreement which is also included in the procurement of goods and services, usually in its application it is called a work agreement for a certain time which is in the form of a work contract agreement. In practice, a work agreement issued by the company for employees is still contrary to the labor law when viewed from the formal juridical point of view of a work agreement. In this study, using a normative juridical method with a statutory and conceptual approach, it discusses the application of "Legal protection for self-managed workers against work agreements that are against the law". The results of the study indicate that the company in making a work agreement appoints a Commitment Making Officer to make an agreement but still the contents of the work agreement are contrary to applicable law, so that with this worker need to be given protection in order to get welfare, especially for self-managed workers.

Keywords: Employment agreement, self-managed workers, Specific Work Agreement

Abstrak

Dalam suatu pembentukan perjanjian ketenagakerjaan, terdapat perjanjian kerja swakelola yang juga masuk kedalam pengadaan barang dan jasa biasanya dalam penerapannya disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang dimana berbentuk perjanjian kontrak kerja. Dalam pelaksanaannya sebuah perjanjian kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan masih saja yang bertentangan dengan undang undang ketenagakerjaan jika dilihat dari yuridis formal dari sebuah perjanjian kerjanya. Dalam Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual ini membahas mengenai penerapan "*perlindungan hukum bagi pekerja swakelola terhadap perjanjian kerja yang bertentangan dengan undang-undang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dalam membuat perjanjian kerja menunjuk Pejabat Pembuat Komitmen untuk membuat perjanjian tersebut tetapi masih aja didalam isi perjanjian kerja yang bertentangan dengan UU yang berlaku maka dengan ini pekerja perlu diberi perlindungan agar mendapat kesejahteraan khususnya bagi pekerja swakelola

Kata Kunci: Perjanjian kerja, pekerja swakelola, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan suatu negara tentunya dapat dibedakan menjadi berbagai macam yang meliputi pembangunan gedung, pembangunan jalan atau pembangunan infrastruktur dalam pembangunan perusahaan. Tentunya untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah memberikan banyak bentuk tugas pemerintahan yang penting untuk kebutuhan rakyat, yaitu

melalui kegiatan berupa pembelian barang dan jasa atau bahasa lainnya yaitu swakelola tenaga kerja. Dapat juga dipahami bahwa swakelola dapat disebut sebagai pekerjaan yang telah direncanakan, dilaksanakan dan diawasi oleh seorang yang mengatur diri sendiri dengan menggunakan personelnnya sendiri atau personel luar, baik itu tenaga ahli atau istilah lainnya, dapat juga dikatakan bahwa pekerja upahan menjadi bagian dari perjanjian kerja Pekerja waktu tertentu. Dalam kaitannya dengan jasa lainnya, pengadaan juga mencakup jasa nonkonsultasi, yaitu jasa yang memerlukan peralatan dan keterampilan dalam sistem tata kelola untuk melaksanakan pekerjaannya.

Sistem pengadaan dengan cara menggunakan lembaga penyedia barang ataupun jasa sebagai badan usaha maupun secara perorangan yang kala disebut dengan kata lain mengenai swakelola, pada dasarnya sama dilakukan melalui pemelihan penyedia barang maupun jasa. Suatu proyek konstruksi yang mana dilakukan dengan cara memperdayakan pekerja swakelola didalam pengadaan barang maupun jasa menjelaskan bahwa suatu kegiatan untuk memperoleh barang dan jasa oleh kementerian, lalu lewat lembaga ataupun institusi lainnya yang dimana prosesnya dari suatu perencanaan kebutuhan hingga sampai tercapainya untuk memperoleh dari barang ataupun jasa. Didalam dari penyedia barang dan jasa atau disebut swakelola juga memiliki tipe yang dapat dijabarkan seperti dalam tipe pertama swakelola yang lebih terstruktur, dilaksanakan, dan diawasi oleh badan kementerian atau lembaga dan perangkat daerah bertanggung jawaban anggaran, dalam tipe yang kedua iala swakelola merupakan suatu yang direncanakan dan diawasi oleh kementerian lembaga maupun perangkat daerah lain dalam pelaksanaan swakelola.

Terdapat juga perihal pembahasan mengenai perjanjian kerja pengadaan barang dan jasa ataupun self-managed workers yang biasanya perjanjian tersebut dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) disebutkan bahwa sebuah perjanjian yang tertulis antara pejabat pembuat komitmen selaku yang membuat dengan pekerja swakelola. Khususnya di Indonesia itu sendiri dalam penerapan suatu perjanjian kerja memiliki kebebasan tidak bersifat mutlak, ada pula pembatasan tertentu yang telah diatur didalam KUH Perdata ataupun terdapat di peraturan hukum nomer tigabelas Tahun 2003. Keberadaan adanya kontrak kerja dalam

pengadaan barang dan jasa sangat penting pada umumnya penyedia jasa hampir selalu memiliki posisi dibawahnya dimana penyedia jasa selalu berkewajiban untuk memenuhi suatu kontrak kerja sebagaimana yang juga mengatur di dalam Pasal 1320 KUH Perdata telah terjadi pemenuhan ketentuan pasal tersebut antara lain: perjanjian, fungsi obyek tertentu, dan juga dengan alasan yang bagus. Juga dalam kebebasan suatu perusahaan dalam membuat perjanjian kerja dapat diartikan sebagai kebebasan berkontrak aktif bisa didefinisikan sebagai kebebasan untuk membuat suatu perjanjian ataupun berkontrak yang mengikat mencerminkan kehendak bebas dari para pihak tanpa sedikit pun di dalam isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan ataupun tidak sesuai dengan undang undang yang berlaku termasuk juga didalam syarat sahnya perjanjian.

Juga terdapat didalam UU Ketenagakerjaan mengategorikan kontrak kerja terbagi dua jenis: kontrak pekerja waktu tetap dan kontrak kerja waktu tidak tertentu. Kerja waktu tertentu merupakan sebuah kontrak yang menjadi penghubung karyawan melalui instansi yang mewujudkan suatu jalinan tugas untuk masa yang telah ditentukan, sementara masa yang belum ditentukan merupakan suatu kontrak antara serikat karyawan dengan instansi yang mewujudkan perikatan suatu tugas. Penerapan sistem PKWT yang sering dipakek di instansi berguna bagi instansi untuk memperoleh provit ketika biaya tenaga kerja pengusaha rendah, karena pengusaha tidak membutuhkan banyak karyawan dianggap efektif dan efisien. /Pekerja. Ketika pengusaha diketahui memiliki tenaga kerja yang besar, dalam kaitannya dengan pekerjaan sementara, pengusaha dapat memberikan berbagai manfaat.

Setelah membahas perjanjian kerja yang dilakukan oleh penyedia jasa pengadaan atau swakelola yang dimaksud di sini yaitu lembaga PPK atau disebut Pejabat Pembuat Komitmen, dapat diberikan penjelasan dari lembaga PPK. Kedudukan Pejabat Pembuat Komitmen dalam pengadaan barang dan jasa, salah satu pihak sebagai pelaksana proses pengadaan mempunyai tugas menentukan spesifikasi dalam teknis barang dan jasa penyusunan kontrak atau suatu perjanjian kerja. Pejabat pembuat komitmen juga memiliki tanggung jawab penting terkait masalah pengadaan barang dan jasa, yaitu adanya tanggung jawab dimana terdapat legalitas dalam penggunaan kewenangan pengadaan barang oleh PPK yang mengacu pada kewenangan,

prosedur dan substansia sesuai dengan peraturan perundang-undangan. peraturan tentang pejabat yang membuat komitmen. Mengenai pembahasan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan undang undang sebelumnya mari kita bahas mengenai syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur di pasal 52 UU Ketenagakerjaan terdapat di ayat 3 (Tiga) “perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan bertentangan dengan ketertiban umum, bahwa perjanjian kerja tersebut dinyatakan batal demi hukum dalam artian perjanjian kerja tersebut dianggap tidak pernah ada Dan juga dalam perjanjian terdapat pembahasan upah yang harus diperjanjikan”.

Namun pada realita lapangan terdapat pula penerapan perjanjian kerja yang kontra dengan perundang undang bisa diambil contoh seperti perjanjian kerja di salah satu perusahaan Badan usaha Milik Daerah di Surabaya masih ditemukan perjanjian kerja di bagian isinya bertentangan dengan ketentuan undnag undang bisa disebut seperti di pasal 5 dalam perjanjian kerja tersebut yang berbunyi “Pihak kedua selaku pekerja dengan ini menyatakan dan bersedia tidak akan melakukan tuntutan apapun baik secara adminitrasi/hubungan industrial maupun keperdataan kepada pihak pertama selaku perusahaan atas terjadinya pemutusan hubungan di perjanjian”. Pada keadaan realitanya mengenai isi dari perjanjian tersebut bahwa pada undang undang No 13 Tahun 2003 dan di undang undang No 2 Tahun 2004 mengatakan bahwa setiap pekerja juga memiliki hak untuk mengajukan permasalahan perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial bisa dikatakan bahwa salah satu perjanjian kerja yang diatas telah terjadinya perbuatan melawan ketetapan undang undang ketengakerjaan dan syarat sah nya suatu perjanjian.

Pada beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai tema yang serupa dengan beberapa penulis, yang pertama yakni penelitian jurnal oleh Apri Amalia dan Yefrizawati dengan judul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”(Apri 2019) Fokus penelitiannya pada permasalahan hukum terrhadap pekerja PKWT terhadap perjanjian kerja yang melawan hukum mengakibatkan di angkat ke rana pengadilan hubungan industrial. Yang kedua penelitian jurnal oleh Zulfikar Putra dan Farid Wajdi dengan judul “Problematika Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Pekerja”(Saadah 2020) Fokus penilitiannya pada pengaturan dalam perjanjian

kerja mengenai isinya memiliki kekuatan hukum yang mana harus ditaati oleh pekerja dan apabila dalam suatu perjanjian kerja tidak memenuhi syarat sahnya perjanjian maka batal demi hukum dan diminta pembatalannya. Dan yang ketiga penelitian jurnal oleh Muhammad Wildan dengan judul “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Wildan 2017) Fokus Penelitiannya pada urgensi mengenai perjanjian yang bertentangan bagi pekerja dan memberi bentuk jaminan kepada pekerja yang mengetahui bahwa isi perjanjian kerjanya yang melanggar hukum dengan UU No 13 Tahun 2003.

Berdasarkan dari beberapa uraian yang telah bisa dijabarkan diatas, ada beberapa hal yang menarik yang dapat diteliti oleh penulis ialah bagaimana bentuk suatu perjanjian kerja sesuai kaidah jika dilihat dari beberapa dasar hukum ataupun dari syarat sah suatu perjanjian, kemudian bagaimana bentuk jaminan perusahaan kepada pekerja mengenai isi dari perjanjian kerja yang bertentangan undang-undang yang berlaku dan akses buat pekerja agar menuntut dari perjanjian kerja tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Dalam isi penelitian ini, maka penulis menggunakan model penelitian secara hukum normatif merupakan bagian dari proses untuk menelusuri, mencari tau dan menemukan sebuah prinsip hukum, yuridis hukum ataupun doktrin hukum yang nanti digunakan untuk menjawab segala isu hukum yang akan dihadapi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hukum berusaha mencari kebenaran yang konsisten, yaitu apakah kaidah hukum itu sesuai dengan norma hukum, dan apakah norma hukum yang memuat kewajiban dan sanksi itu sesuai dengan asas-asas hukum yang ada atau bisa dikatakan sesuai hukum yang berlaku (Prof. Dr. Peter Mahmud Marzuki 2021).

Dalam melakukan penelitian ini, menggunakan pendekatan perundang-undangan yaitu mengkaji berbagai ketentuan terkait perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagakerjaan dan ketentuan hukum perjanjian pekerja swakelola/ PKWT dan juga memberi tau cara-cara upaya untuk pekerja melaporkan ke pengadilan hubungan industrial terkait perjanjian kerja yang

ada masalah dengan undang undang ketenagakerjaan. Yang menjadi fokus tulisan ini. Kemudian melakukan pendekatan statute approach bertujuan bisa mengetahui bentuk upaya perlindungan bagi pekerja yang telah menandatangani perjanjian kerja yang dimana perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan segala bentuk peraturan hukum mengenai tenagakerja yang berlaku dan yang terakhir melakukan pendekatan secara konseptual yaitu dengan mempelajari asas hukum yang berlaku, perundang undangan dan konsep konsep dari beberapa para pakar hukum bisa juga diperoleh dari putusan pengadilan yang inkrah ataupun yang telah ada putusannya. Pemahaman akan hal hal tersebut merupakan pedoman bagi penulis dalam menyusun argumentasi hukum untuk memecahkan segala isu yang akan dihadapi oleh penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk perjanjian Kerja Bagi Pekerja Swakelola (PKWT)

Secara umum pekerja termuat di peraturan hukum Nomor 13 Tahun 2003 mengenai pembahasan mengatur perburuhan. Tetapi kenyataannya sekarang terjadi dilema pada masyarakat, khususnya mengenai pekerja yang bekerja dengan system sementara. Kecemasan pada masyarakat ini muncul disebabkan pada realita terdapat adanya suatu selisih dalam kesejahteraan didapat oleh buruh dengan system tak tetap. Mayoritas dilaksanakan lewat tangan keketiga bisa disebut istilah perusahaan penyalur buruh. Sehingga industri yang membutuhkan buruh baru untuk bekerjanya bisa menyodorkan kepada perusahaan penampung tenaga kerja untuk mendapatkan pekerja atau buruh sesuai dengan tolak ukur yang didambakan dan juga didalam membuat perjanjian seharusnya juga melihat dari syarat sahnya suatu perjanjian.

Memperhatikan segala kebijakan terletak dari ketentuan peraturan hukum Ketenagakerjaan, penerapan mengenai tentang kontrak tidak ada pengecualian karena pada penerapannya terdapat pula mekanisme penerapan dari perjanjian kerja waktu spesifik dalam penerapannya, meliputi: Perjanjian Waktu Spesifik bisa disebut dengan istilah (PKWT) yang dibuat untuk para pekerja bersama dengan instansi pelaksana jasa tenaga kerja dimana dalam Perjanjian Kerja Waktu spesifik atau disebut (PKWT) yang dibuat antara pekerja atau buruh

dengan perusahaan Penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan pegawai sementara. Berdasarkan informasi yang penulis utarakan, dapat diketahui bahwa sesuai dengan segala peraturan hukum yang ada, pelaksanaannya bekerja lewat sistem sementara atau dengan istilah hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dilarang dan dapat dilakukan.

Tinjauan Yuridis Mengenai Dari Suatu Perjanjian Kerja

Melalui adanya peraturan hukum membahas mengenai system Ketenagakerjaan yang dapat disebut UUKK, seharusnya menjadi pedoman peraturan dalam jalinan kerja penyusunan kontrak kerja sehingga memiliki landasan yang kokoh, kuat dan jelas. Meskipun undang-undang hanya mengatur sebagian perjanjian kerja, namun adanya kehadiran kontrak kerja termuat dalam peraturan hukum, terletak dalam Bab IX yang memuat mengenai peraturan kerja (Alexander Putra 2017). Pasal 1 ayat 15 UUKK menegaskan bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan suatu perjanjian kerja yang memuat unsur-unsur seperti pekerjaan, upah, dan perintah”.

Dasar Dasar Yuridis Mengenai Perjanjian Kerja

I. Berdasar Peraturan Hukum Republik Indonesia 1945

Satu perjanjian kerja dimana memiliki ciri secara garis besarnya dari bentuk perjanjian yang mengharuskan untuk memiliki dasar atau asas hukum kemudian adanya suatu dari perjanjian dan juga adanya suatu subjek yang harus diperjanjikan. Mengenai tersebut pembahasan perjanjian kerja terdapat didalam peraturan UUD Tahun 1945 didalam pasal 27 angka (2) mengatakan bahwa “tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan suatu penghidupan yang layak. Perusahaan dalam mengelurakan produk perjanjian kerja harus melihat kesejahteraan dan kemakmuran bagi calon pekerja baru demi mendapat penghidupan dalam bekerja yang pantas”.

II. Sudut Pandang Dari Dasar Hukum Perdata

Ketentuan mengenai penafsiran sistem perjanjian kerja juga diatur dalam KUH Perdata yang diatur dalam Romawi III Buku 7A, Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1601 Butir C Bagian I tentang semua ketentuan umum yang menjelaskan perjanjian pada waktu itu Persetujuan Perjanjian Kontrak dan Perjanjian Kerja. Kemudian pada bagian kedua tentang kewajiban pengusaha dapat dikatakan bahwa perusahaan terletak pada Pasal 1602 sampai dengan Pasal 1602 butir Z, yang berarti bahwa pengusaha mempunyai kewajiban membayar upah, maka upah itu harus dibayar menurut periode waktu.

Ketentuan pada bagian yang ketiga mengenai kewajiban dari buruh terletak didalam pasal 1603-point A hingga pasal 1603-point D, lalu asas hukum pada pasal 1603 point E hingga pasal 1603 point W menjelaskan tata cara pemutusan berakhirnya suatu hubungan kerja dan yang terakhir ketentuan dalam 1603 point X hingga pasal 1603 point Z menjelaskan tentang dari ketentuan penutup dari perjanjian kerja mengenai perburahaan. Dapat dikatakan bahwa dalam pembuatan suatu perjanjian kerja harus melihat dari dasar dasar dari perundang undangan dasar hukum perdata.

III. Sudut pandang Dari Peraturan No 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan

Diperoleh pula dalam ketetapan menyuruh mengenai tentang perjanjian kerja yang diatur dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan terdapat mengenai pembasaan nya tentang perjanjian kerja pekerja antara lain (Rahmawati Kusuma 2019) mengatur kegiatan dalam mencari kadidat pekerja, peraturan Nomer 21 Tahun 1954 mengenai kontrak perburahan antara pekerja dengan instansi, peraturan nomer 14 Tahun 1969 mengenai sebuah ketetapan pokok dari pekerja atau terdapat di peraturan negara Tahun 1969 Nomer 55 dan yang terakhir di Undang Undang Nomor 28 Tahun 2000 penerapan dari peraturan hukum Nomer 28 Tahun 1997 mengenai pembahasaan ketenagakerjaan. Didalam peraturan membahas tentang ketenagakerjaan dalam Bab IX yang mengatur hubungan kerja terdapat dalam pokok pasal 50 menyebutkan bahwa kontrak kerja bisa terlaksana dikarenakan terdapatnya suatu perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja atau buruh.

Terletak dalam peraturan hukum membahas ketenagakerjaan memudahkan untuk pihak perusahaan dalam menyusun suatu perjanjian kerja bisa dikatakan suatu komplikasi dari segala ketentuan tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan dengan berlakunya peraturan ketenagakerjaan ini dengan beberapa ketentuan peraturan perundang-undang dari peninggalan Belanda atau dari semua peraturan nasional yang terkait maka dinyatakan tidak berlaku hanya terfokus kepada peraturan Nomor 13 Tahun 2003 dalam menyusun membuat kontrak kerja (Ramli 2020). Suatu kontrak kerja Cuma berlaku mengikat kurang lebih pekerja dengan perusahaan atau bisa juga antara perkumpulan serikat pekerja dan perkumpulan majikan dengan hadirnya peraturan hukum ketenagakerjaan semua kontrak diatur dalam peraturan hukum ini.

IV. Sudut Pandang Dari Keputusan Nomor Kep.100/MEN/VI/ 2004

Keputusan Ketenagakerjaan No. Kep.100/MEN/VI/2004 terletak pada Bab XI dan memuat 18 pasal. Dalam pembahasan Pasal 3 tentang Ketentuan Permohonan Perjanjian Waktu Tertentu yang memuat Pembahasan Dalam Waktu Tertentu Untuk Pekerjaan Yang Hanya Diselesaikan Sekali Saja Bersifat Sementara Yang Mendasari Setelah Selesai Pekerjaan Tertentu, Maka Yang Letaknya dalam Ayat Satu dibuat sedemikian rupa sehingga berlangsung paling lama tiga tahun, Apabila pekerjaan yang diperjanjikan tersebut dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diharapkan, maka keputusan penyelesaian pekerjaan itu dibuat dengan undang-undang. Dalam hal pekerja kontrak, pembayaran bergantung pada penyelesaian tugas tertentu; namun, jika keadaan tertentu mencegah pekerjaan selesai, pembaruan dapat diberikan pada status pekerjaan pada waktu tertentu.

Juga terdapat pula peraturan lain yang membahas perihal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 di keputusan menteri tenaga kerja dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu selama 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja, Selanjutnya selama tenggang waktu Tiga Puluh hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja ataupun buruh dan pengusaha, dan yang terakhir para pihak dapat mengatur lain dari segala ketentuan

dalam isi ayat lima dan juga di ayat enam yang dituangkan dalam perjanjian. Dari segala pembahasan mengenai Keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep.100/MEN/VI/2004 intinya mengenai suatu perjanjian kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait bagi pekerja waktu tertentu yang harus disejahterahkan.

a) Seputar Dari Suatu Perjanjian Kerja Untuk Pekerja

Pembahasan Makna Dari Perjanjian Kerja

Berdasarkan sesuai dengan peraturan undang undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 menurut ketentuan pasal 1 nomor 14 mengatakan “suatu perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara pihak pekerja atau bisa dikatakan buruh dengan pengusaha perusahaan pemberi pekerja yang membuat suatu syarat syarat kerja, menentukan segala bentuk hak dan memberi kewajiban kepada para pihak pekerja”(Said 2018). Mengenai perjanjian kerja juga bisa dikatakan juga dalam Bahasa belanda dengan istilah *Airbaidsoverenkoms* yang dimana maknanya suatu perjajian kerja mengikat antara pekerja dengan perusahaan, dan melihat dari sudut pandang KUH Perdata dari pasal 1601 menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dimana pihak kesatu atau bisa dikatakan pekerja mengikat dirinya untuk dibawah perintah perusahaan, dan simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan suatu pekerja dengan menerima segala bentuk upah yang diberi oleh perusahaan selama waktu bekerja dan juga menerima bentuk jaminan keselamatan dalam bekerja

Juga dari beberapa para pandangan para ilmuwan yang berpendapat mengenai perjanjian ada yang mengakatan bahwa suatu perjanjian kerja suatu bentuk perjanjian dimana pihak kesatu sebagai buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya bisa disebut majikannya yang mengikatkan diri untuk mengerjakan semua pekerja dengan imbalan dibayar selama bekerja, yang dimana secara keseluruhan para ilmuwan mngeukapkan pendapat mengnai perjanjian yang dimana bisa dikatakan bahwa pekerja melakukan suatu ikatan kerja dengan suatu perusahaan dengan diberi segala hak, kewajiban, upah dan kesejahteraan bagi pekerja dan juga selaku perusahaan dalam menyusun atau mengeluarkan perjanjian tersebut dengan berpedoman kepada peraturan hukum bisa dengan

melihat segala ketentuan yang terdapat pada di Undang Undang Ketenagakerjan bisa juga menggunakan keputusan menteri ketenagakerjaan perjanjian kerja waktu tertentu.

I. Subjek Dan Obyek Dalam Suatu Perjanjian Kerja

Bentuk dari subjek hukum suatu perjanjian kerja ialah para pihak yang berkaitan didalam perjanjian kerja, yang dimaksud para pihak yang berkaitan ialah subjek nya terletak pada pekerja dengan perusahaan dimana terletak sebuah Hak dan Kewajiban sebuah isi dalam suatu perjanjian kerja. Mengenai dalam suatu subjek hukum di suatu perjanjian kerja pada sejatinya ialah membahas subjek subjek hukum dari perjanjian kerja mengenai hubungan kerja sementara dari obyek perjanjian kerja itu sendiri mengenai isi dari perjanjian tersebut yang berisi tentang segala bentuk hak hak dan kewajiban kewajiban kepada para pihak yang terdapat dalam perjanjian tersebut tetapi intinya yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja meliputi para pekerja bisa dikatakan tenaga yang melekat pada diri pekerja apabila pekerja dikeluarkan oleh perusahaan maka dengan itu pekerja tersebut jangan dilupakan haknya mengenai mendapatkan upah dari perusahaan.

II. Mengenai Segala Bentuk Unsur Dari Perjanjian Kerja

Berdasarkan pemabahasan tentang perjanjian kerja yang telah dijelaskan bahwa dalam ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang Undnag Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan mengenai beberapa unsur unsur dari pembahasan perjanjian kerja meliputi dari:

- **Terdapat Unsur Pekerjaan**

Dari suatu perjanjian kerja harus ada obyek pekerjaan yang wajib diperjanjikan termasuk kedalam bentuk obyek perjanjian, pekerjaan tersebut haruslah dikerjakan sedniri oleh pekerja dan harus mendapatkan perizinan dari majikan dapat menyuruh kepada para pekerja juga terletak di kitab peraturan hukum Perdata pasal 1603 menjelaskan bahwa karyawan harus melaksanakan mandiri segala bentuk pekerjaanya hanya harus mendapatkan izin dari atasan dan juga majikan bisa menyuruh pihak orang ketiga untuk menggantikan apabila pekerja mengalami kesulitan atau tidak

mampu dalam menjalankan segala bentuk pekerjaan juga pekerja tidak boleh lepas tanggung jawab atas semua bentuk kewajiban.

- **Terdapat Unsur Pemberian Upah**

Berdasar dari pandangan pasal 30 peraturan hukum Nomer 13 Tahun 2003 Pengupahan merupakan suatu jenis hak yang dimiliki karyawan yang harus diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai kompensasi dari perusahaan, atau dapat dikatakan bahwa majikan membayar karyawan sesuai dengan kontrak kerja yang mereka tanda tangani di awal, syaratnya perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya atas pekerjaan jasa yang telah dilakukan dan telah memenuhi semua peraturan perusahaan. Upah memang memainkan peran penting dalam perjanjian kerja; pada kenyataannya, dapat dikatakan bahwa menerima gaji adalah alasan utama seseorang bekerja untuk sebuah perusahaan. Akibatnya, jika Anda tidak menerima gaji, perjanjian kerja batal karena bukan merupakan hubungan kerja.

- **Terdapat Unsur Waktu Telah Ditetapkan**

Mengenai pembahasan ini waktu yang ditentukan memiliki makna buruh atau pekerja bekerja untuk waktu yang ditentukan oleh perusahaan mengenai ini peraturan hukum yang mengatur terdapat pada Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 77 dan 78 *Jo* Pasal 3 ayat 2 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No KEP-102/MEN/VI/2004 waktu kerja dalam bekerja dalam satu minggu ialah selama 40 jam seminggu. Untuk 5 hari kerja dalam seminggu bekerja sekurang kurangnya sekitar 8 (delapan) jam dalam satu hari apabila dalam mengani adanya lembur maka hanya diperbolehkan lembur maksimumnya selama 3 (tiga) jam dalam satu hari atau bisa dikatakan dalam satu minggu bekerja dalam empat belas jam.

C) Menyelesaikan Permasalahan Ke Pengadilan Hubungan Industrial

Terkait masalah bimbingan jalinan industrial dan juga meningkatkan perlindungan terhadap pekerja, merupakan sesuatu kepentingan dalam rangka wujud pembangunan dalam sistem hubungan industrial yang menekan pada kemitraan dan kesamaan maka dapat

memberdayakan tenaga kerja secara optimal(Kusmayanti 2020). Namun dalam hubungan industrial tidak menutup kemungkinan timbulnya Suatu perselisihan hubungan kerja meliputi atas perselisihan tentang hak dari pihak pekerja kemudian perselisihan kepentingan tertentu atau pun bisa mengenai perselisihan mengenai suatu perjanjian kerja yang dibentuk oleh perusahaan yang menunjuk pejabat pembuat komitmen dalam perjanjian kerja tersebut ternyata bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan ketenagakerjaan, umumnya perselisihan hubungan kerja diselesaikan dirana pengadilan hubungan industrial tetapi tidak menutup kemungkinan bisa melalau tahapan mediasi selain itu bisa melalui tahapan konsiliasi(Maswandi 2017). Dengan cara begitu terdapat ada beberapa opsi opsi unuk menyelesaikan suatu perselisihan khususnya mengenai dalam perjanjian kerja yang bermasalah dengan segala peraturan mengenai ketenagakerjaan, tidak selamanya dalam menyelesaikan suatu permasalahan industrial diselesaikan di pengadilan bisa juga cara lain dalam penyelesaiannya.

Penyelesaian secara Mediasi merupakan suatu penyelesaian permasalahan tentang hak, permasalahan suatu kepentingan perselisihan mengenai perjanjian kerja biasanya dapat ditengahi oleh mediator selaku orang yang menyelesaikan segala bentuk perselisihan hubungan kerja. Biasanya disarankan oleh pihak pengadilan hubungan industrial sebelum naik ke tahapan peradilan harus melalui tahapan awal untuk melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa perihal perjanjian kerja yang kontra dengan undang undang ketenagakerjaan yang dimana dalam tahapan ini biasanya pihak serikat pekerja dengan pihak dari perusahaan bermusyawarah mencari titik tengah dari permasalahan tersebut yang dimana pengadilan hubungan industrial mengutus salah satu orang yang dinamakan mediator untuk mencatat hasil dari mediasi kemudian nanti diserahkan ke pengadilan untuk menentukan hasilnya.

Kemudian pada penjelasan mengenai tahapan dengan cara konsialisasi biasanya diselesaikan oleh orang yang disebut konsiliator ialah masyarakat yang berpengalaman dibidang mengenai hububungan tenaga kerja bisa juga menguasai segala peraturan ketenagakerjaan yang dipilih oleh menteri melakukan suatu konsialisasi, anjuran tertulis kepada perusahaan untuk meyelesaikan perselisihan dengan serikat pekerja. suatu daftar konsiliator

untuk salah satu wilayah kerja diadakan oleh kantor pemerintah yang bertanggung jawab atas ketenagakerjaan. Pembahasan mengenai konsialisasi juga termuat di UU No 2 Tahun 2004 pasal 87 “pada dasarnya konsialisasi biasanya terkait mengenai perselisihan pemutusan terhadap karyawan atau perselisihan anatar serikat buruh”. Setelah membahas penyelesaian suatu hubungan industrial tanpa lewat jalur pengadilan masuklah pada penyelesaian lewat jalur pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri dilakukan dengan tahapan antara lain tahapan pengajuan gugatan dan tahapan proses pemeriksaan(Kusmayanti 2020). Bagi para pekerja yang tidak puas atau merasa sebuah perjanjian kerja pada perusahaan adanya letak dari unsur perbuatan melawan perundang undang dapat mengajukan tahapan gugtatan dengan memberi berkas ke pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Penjelasan mengenai pengajuan gugatan suatau perselisihan hubungan insdustrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat dari si pekerja atau buruh bekerja, dalam suatu pengajuan gugatan tersebut wajib dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau disebut konsiliasi apabila tidak terdapat suatu risalah penyelesaian melalui tahapan mediasi maka bisa dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan. Dengan terdapatnya suatu gugatan maka pengadilan negeri dalam jangka waktu 7 hari kerja menetapkan Majelis Hakim terdiri atas satu orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 orang Hakim adhoc sebagai anggota yang memeriksa dan memutus perselisihan, dalam pemeriksaan perkara dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pemeriksaan dengan cara biasa dan juga pemeriksaan dengan cara cepat penjelesan dapat dijelaskan seperti bawah ini:

1. Pemeriksaan suatu gugatan dengan cara biasa Majelis Hakim menetapkan jangka waktu selama Tujuh Hari dengan memberi Dua kali penundaan diberikan kepada para pihak yang berpekra.
2. Pemeriksaan suatu gugatan dengan cara cepat Majelis Hakim menetapkan jangka waktu selama Tujuh Hari tanpa adanya penundaan, proses ini dilakukan apabila terdapat suatu kepentingan para yang sangat mendesak dengan memberi alasan permohonan dari yang berkepentingan.

Terdapat juga di Pengadilan Hubungan Industrial yang di Indonesia dalam menyelesaikan suatu sengketa industrial harus memamkai asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah merujuk pada UU No 2 Tahun 2004, dijelaskan sebagai berikut (Sherly 2021): Mengefektifkan dalam pemeriksaan mengenai isi dari gugatan oleh hakim dapat dikatakan diperlukannya sosok hakim dan aparat hukum dalam penanganan permasalahan hubungan industrial, ada nya kepastian hukum dan pembentukan ketentuan khusus mengenai mengeksekusi putusan permasalahan hubungan industrial agar menemukan titik terang tidak memberat kepada para serikat pekerja akan adanya suatu perjanjian kerja yang bertentangan dengan perundang undangan.

KESIMPULAN

Umumnya para pekerja atau buruh terikat dengan peraturan hukum membahas mengenai pekerja di Nomer 13 Tahun 2003, di dalamnya juga terdapat kontrak kerja, yang dalam Bahasa Kolonialisme dapat juga dinyatakan dengan istilah *Airbaidsoverenkoms*, yang artinya Perjanjian hubungan kerja yang mengikat antara seorang karyawan dengan perusahaan. Ditafsirkan dari sudut pandang Pasal 1601 KUH Perdata, Pihak A atau buruh berjanji akan dititipkan oleh perusahaan untuk menerima seluruh upah dari perusahaan selama jam kerja dalam jangka waktu tertentu. Granted juga menerima jaminan keamanan pekerjaan. Namun pada kenyataannya, ketika perusahaan menerbitkan kontrak kerja, masih melanggar semua peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada intinya, dan menunjuk pengemban tugas untuk menandatangani kontrak kerja. Contohnya adalah kontrak kerja sebuah perusahaan di Surabaya Mengenai isi kontrak kerja tersebut, salah satu pasalnya mengatur bahwa setiap ada masalah di perusahaan, setiap karyawan tidak boleh melapor ke Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi peraturan hukum Angka 13 Tahun 2003 dan peraturan hukum Angka 2 tahun 2004 mengatur bahwa setiap karyawan juga berhak melaporkan keluhannya terhadap perusahaan ke Pengadilan Ketenagakerjaan.

Selain itu mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja swadaya atau PKWT yang telah menandatangani kontrak kerja namun ternyata kontrak kerja tersebut melanggar hukum ketenagakerjaan, langkah-langkah tersebut memberikan informasi bagaimana

melakukan tindakan di depan pengadilan ketenagakerjaan jika diperlukan. pengaturan kerja yang mengharuskan karyawan untuk berhenti bekerja, tetapi perusahaan berkewajiban untuk memberikan berbagai bentuk tanggung jawab dalam bahasa lain memberikan karyawan berbagai bentuk tunjangan sosial atau uang pesangon. Pengadilan ketenagakerjaan seringkali merekomendasikan agar mereka menyelesaikan perselisihan kontrak kerja melalui mediasi pendahuluan sebelum masuk ke tahap pengadilan, di mana serikat biasanya bernegosiasi dengan semua pihak di perusahaan untuk mencari jalan tengah permasalahan tersebut dimana Pengadilan Hubungan Industrial mengirimkan seorang yang disebut mediator untuk mencatat hasil mediasi kemudian menyerahkannya ke pengadilan untuk ditetapkan hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Putra, Alexander . 2017. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja." *Kertha Patrika* 39 (01): 61.
- Apri, Amalia. 2019. "Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Berdasarkan UU Ketenagakerjaan" 5 (1): 66–76.
- Asuan . 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Solusi* 17 (1): 23–31.
- Kusmayanti, Hazar. 2020. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)." *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata* 6 (1): 35.
- Maswandi . 2017. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area* 5 (1): 36. <https://1203>.
- Marzuki, Peter Mahmud . 2021. *Pengantar Ilmu Hukum*. Prenada Media. <https://books.google.co.id>.
- Kusuma, Rahmawati . 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Prenadamedia Group, Divisi Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=Qb-NDwAAQBAJ>.
- Ramli . 2020. *Hukum Ketenagakerjaan*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=tBnIDwAAQBAJ>.
- Saadah, Khilma Aziz Wakhidatus. 2020. "Problematika Hukum Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Pekerja." *Jurnal: Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* Volume 5 (Nomor 1): hlm: 131-138. <http://journal2.um.ac.id/>.
- Said, Muhammad. 2018. "KEDUDUKAN TENAGA KERJA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN PERBURUHAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003."
- Ayuna Putri, Sherly . 2021. "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di

Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum.” *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5 (2): 310–27. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.

Wildan, Muhammad. 2017. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum* 12 (4): 837.