

PEKERJA WAKTU TERTENTU: STUDI TENTANG TENAGA KERJA DI PT.PRAKARSA PURNA MANDIRI JAKARTA



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi
Strata 1 pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

PUTRI AMALIA NUR CHASANA

NIM: C.100.140.222

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PEKERJA WAKTU TERTENTU: STUDI TENTANG TENAGA KERJA DI
PT.PRAKARSA PURNA MANDIRI JAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang disusun oleh:

PUTRI AMALIA NUR CHASANAH
C.100.140.222

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H)

HALAMAN PENGESAHAN

**PEKERJA WAKTU TERTENTU: STUDI TENTANG TENAGA KERJA DI
PT. PRAKARSA PURNA MANDIRI JAKARTA**

Oleh:

PUTRI AMALIA NUR CHASANAH

NIM : C.100.140.222

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari: Senin, 15 Oktober 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Darsono, S.H., M.H.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Septarina Budiwati, S.H., M.H.
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H., M.H.)

NIK. 537/NIDN. 072708503

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Oktober 2018

Penulis



PUTRI AMALIA NUR CHASANAH

C 100140222

PEKERJA WAKTU TERETENTU: STUDI TENTANG TENAGA KERJA DI PT.PRAKARSA PURNA MANDIRI JAKARTA

Abstrak

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya tenaga kerja kontrak melalui sistem PKWT, menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Salah satunya berimplikasi pada pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh pengusaha. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu bagi pekerja dalam perjanjian di PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. Dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan Hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Masalah ini tidak ditanggapi serius oleh para pengusaha hal ini, terjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian. Tujuan dari penulisan ini adalah Untuk mendeskripsikan Kontruksi Hubungan Hukum yang terjadi antara Pekerja Bagi Pekerja Waktu Tertentu dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta dan Untuk mendeskripsikan Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Perjanjian dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif. Karena, pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan perbandingan. Penulis akan melakukan penelitian apakah perjanjian terkait perjanjian waktu tertentu dengan Pihak terkait sudah sesuai dengan Perundang-undangan dan doktrin.

Kata Kunci: *Tenaga Kerja, PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta, Perjanjian Kerja*

Abstract

Employment agreements result in a working relationship between workers / employers and employers or employers, occurring after an agreement has been made by the worker with the employer, where the worker declares his ability to employ workers by paying wages. Regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. With the existence of contract labor through the PKWT system, it causes problems in its implementation. One of them has implications for the fulfillment of contract labor rights that are often ignored by employers. In this study, researchers will examine the legal protection for certain time workers for workers in the agreement at PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. In the statutory regulations, the Work Agreement for a Specific Time has been regulated in Article 86 of Act Number 13 of 2003 concerning Manpower. The practice of implementing PKWT has a lot of irregularities from the company, especially in fulfilling legal protection for temporary workers or contract workers who should meet the criteria mentioned in the legislation as a legal basis. This problem is not taken seriously by entrepreneurs, this is evidence that the law can be defeated by economic interests. The purpose of this paper is to describe the construction of legal relations between workers for certain time workers with PT. Purna Mandiri Jakarta Foundation and to describe the legal protection for workers in the agreement with PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. In this study

the author uses a normative doctrinal approach. Because, the approach taken is the legislative approach, the concept approach, and the comparison approach. The author will conduct research whether the agreement related to a specific time agreement with the relevant Party is in accordance with the legislation and doctrine.

Keywords: *Worker, PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta, Employment agreement*

1. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja menurut Prof Imam Soepomo, S.H (1968:115) adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Perjanjian Kerja diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian kerja sebagai berikut; 1) adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, 2) adanya subjek atau pelaku yakni pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, 3) hak dan kewajiban para pihak.¹

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu atau untuk tidak berbuat yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian selaku hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 membawa paradigma baru, dimana ada perjanjian kerja yang tidak melahirkan hubungan kerja. Arah yang hendak dibangun adalah perluasan perlindungan hukum kepada pihak-pihak tertentu yang melakukan pekerjaan untuk orang lain.

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat di dalam pasal 1601 a BW, yaitu: “ *de arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt, in dienst van de andere partij, den werkgever, tegen loon gedurende zakerentijd arbeid te verrichten*”. (persetujuan perburuan adalah

¹Lalu Husni,2003,*Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*,Mataram: Grafindo Persada Mataram hal 40

persetujuan dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah).²

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Sebagaimana telah diuraikan di dalam bagian terdahulu, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya. Hubungan hukum yang dilekati tiga unsur ini merupakan hubungan kerja.³

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa: “*hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh*”. Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 KUHPdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu: *pertama*, adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri; *kedua*, adanya kecakapan untuk membuat perikatan; *ketiga*, menyangkut hal yang tertentu; *keempat*, ada suatu sebab yang halal.

Dalam Ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membuat dua klasifikasi perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu⁴. Klasifikasi ini penting karena syarat dengan perlindungan hukum untuk buruh. Undang-undang menentukan sejumlah syarat perjanjian kerja waktu tertentu. Syarat-syarat ini diadakan agar sedapat mungkin perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diadakan atau diminimalkan. Praktik menunjukkan bahwa banyak perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat, padahal syarat-syarat material tidak terpenuhi. Pengusaha sering memaksakan pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk menghindari sejumlah beban oleh undang-undang, padahal di dalam sejumlah beban inilah diletakkan perlindungan hukum untuk buruh.

²Subekti dan Tjitrosudibio, Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Jakarta: Pradnya Paramita, 1970, hlm. 339

³Abdul R Budiono, *Hukum Perburuan*, Jakarta:PT.Indeks,2009, hlm.27-28

⁴Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menggunakan dua frase untuk menunjuk satu pengertian, yaitu frase a). “perjanjian kerja untuk waktu tertentu”, b). “perjanjian kerja waktu tertentu”.

Dengan adanya tenaga kerja kontrak melalui sistem PKWT, menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Salah satunya berimplikasi pada pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja kontrak yang sering diabaikan oleh pengusaha. Padahal dalam pasal 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *“mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik”*. Hak tersebut dapat diartikan salah satunya adalah hak untuk mendapatkan perlindungan hukum tenaga kerja, seperti⁵; yang *pertama*, perlindungan ekonomi yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; *kedua*, perlindungan sosial yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi dan; *ketiga*, perlindungan teknis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu bagi pekerja dalam perjanjian di PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. Dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan Hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Masalah ini tidak ditanggapi serius oleh para pengusaha hal ini, terjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja waktu tertentu dalam perjanjian dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. Sehingga peneliti mengangkat judul **“PEKERJA WAKTU TERTENTU STUDI TENTANG TENAGA KERJA DI PT.PRAKARSA PURNA MANDIRI JAKARTA”**

Bedasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat ditarik rumusan masalah yaitu: Bagaimanakah Konstruksi Hubungan Hukum antara Pekerja dengan PT. Prakarsa Purna Mandiri Jakarta, dan Bagaimanakah Perlindungan Hukum bagi pekerja dalam Perjanjian dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta.

⁵Djoko Heroe Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perpektif JuridisSosiologis Reflektif Kritis*, Jurnal Elektronik Universitas Kediri, 19 Mei 2018

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif⁶ untuk memberikan gambaran secara jelas terhadap pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mendeskripsikan profil terkait perjanjian kerja waktu tertentu serta perlindungan dan tanggung jawab bagi pekerja dengan para pihak terkait. Dan dalam Metode pendekatannya yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif⁷. Karena, pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan konsep, dan pendekatan perbandingan. Penulis akan melakukan penelitian apakah perjanjian terkait perjanjian waktu tertentu dengan Pihak terkait sudah sesuai dengan Perundang-undangan dan doktrin. Jenis data yang digunakan berupa bahan hukum sekunder⁸ Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa akta perjanjian pekerja waktu tertentu di PT. Prakarsa Purna Mandiri Jakarta. Dan, metode pengumpulan data yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini dengan cara menggunakan penelitian kepustakaan, yaitu suatu metode pengumpulan data sekunder dengan cara mencari, mempelajari, dan menginventarisasi, peraturan perundang-undangan, doktrin-doktrin, dan data-data sekunder yang lain, yang terkait dan berhubungan dengan objek yang dikaji.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kontruksi Hubungan Hukum antara Pekerja dengan PT. Prakarsa Purna Mandiri Jakarta.

Bedasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum. Sedangkan di dalam perjanjian kerjasubjeknya adalah pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Pekerja/ buruh sebagaimana yang dimaksud diatas terikat dalam perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruhnya adalah berdasarkan suatu asas perkumpulan yang menyatakan bahwa setiap anggota perkumpulan terikat oleh perjanjian-perjanjian yang

⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, hal. 25

⁷ *Ibid.*, hal. 31. “Pada penelitian hukum jenis ini acapkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas

⁸ Kudzalifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Universitas Muahmmadiyah Surakarta, Hal. 8.

dibuat oleh perkumpulannya. Oleh karena itu, serikat pekerja/buruh sebagai suatu perkumpulan tentu saja akan mengikat anggota-anggotanya kedalam perjanjian yang mereka buat dengan pengusaha.⁹

Menurut R.Subekti, Orang atau manusia (persoon) adalah sebagai subjek hukum yang dapat memperoleh hak-hak, namun didalam hukum tidak semua manusia atau orang diperbolehkan bertindak sendiri untuk melaksanakan hak-haknya. Yang menyebutkan bahwa: "*perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah*"

Di dalam Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang tak cakap untuk membuat persetujuan, yaitu anak yang belum dewasa; orang yang ditaruh di bawah pengampunan; perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang telah ditentukan undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tersebut.

Badan hukum berarti orang yang diciptakan oleh hukum. Sehingga badan hukum ini memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban serta melakukan perbuatan hukum seperti manusia, bahkan juga dapat memiliki kekayaan sendiri.¹⁰

Bahwa dari pernyataan diatas dan isi perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan Doktrin dan Norma. Karena, Dalam perjanjian kerja satuan pengamanan / satpam untuk jangka waktu tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta sudah memuat peraturan mengenai subjek hukum, yaitu terdapat hubungan antara PT.Prakarsa Purna Mandiri sebagai Direktur Operasional (Pihak Pertama) dan Sudarsono sebagai Anggota Satpam (Pihak kedua). Dimana dalam hal ini terjadi hubungan perjanjian kesepakatan kerja untuk waktu tertentu. Yang dimana Pihak Pertama memperkerjakan Pihak Kedua sebagai Satuan Pengamanan (SATPAM) yang ditempatkan kerja atau bertugas di PT. Mane Indonesia.

Bedasarkan Pasal 85 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi dan wajib memberikan upah kerja lembur. Dalam hal ini PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta Perusahaan/majikan berhak meminta pekerja untuk kerja lembur sesuai dengan ketetapan pemerintah dan undang-undang. Pihak perusahaan berhak memberikan tugas/pekerjaan yang layak kepada buruh selama waktu kerja dan Dalam memberikan upah/tunjangan-tunjangan

⁹Zaeni Asyhadie,2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*,Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada,hal.50

sebagai imbalan atas tenaga/jasa yang diberikan oleh buruh, dan hal tersebut menjadi kewajiban PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta yang terdapat dalam Perjanjian Kerja satuan pengamanan/satpam untuk jangka waktu tertentu.

Pasal 31 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa: “setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih dan mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak”. Dalam hal tenaga kerja yang bekerja sebagai Satpam Hak bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja yaitu buruh/pekerja mendapatkan berupa jaminan masa depan atau kompensasi dengan prestasi kerja yang dilakukan serta kemampuan keuangan perusahaan, pekerja/buruh berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilaksanakan, Pekerja/ buruh berhak atas cuti, pekerja/buruh berhak memperoleh bantuan kesehatan, pekerja/buruh berhak memperoleh ganti rugi atas gangguan/cacat badan yang diakibatkan dalam melakukan tugas perusahaan. Pekerja/Buruh wajib melaksanakan pekerjaan yang diinstruksikan oleh perusahaan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan menaati perintah atasan. Dalam hal ini telah sesuai Pasal 85 ayat (3) dan Pasal 31 dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3.2 Perlindungan Hukum Bagi Pekerja dalam Perjanjian dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta.

3.2.1 Hak dan Kewajiban Para Pihak

Hak dan kewajiban dari pokok para pihak ini diatur dalam KUHPerduta Pasal 1320 bahwa “Perikatan ditunjukkan untuk memberikan sesuatu, sehingga dapat berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu”.

Didalam KUHPerduta ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603KHUPerduta yang pada intinya adalah sebagai berikut: *“Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.”*

Pasal 1632 KUHPerduta menyebutkan bahwa *“Pekerja berhak terhadap perusahaan bukan hanya upah yang telah ia keluarkan untuk perusahaan, melainkan juga atas semua persetujuan yang ia adakan sendiri dengan iktikad baik untuk perusahaan itu, dan atas kerugian-kerugian yang terjadi pada waktu pengurusannya tanpa dapat dielakkan”*.

Dalam hal ini tidak sesuai apa yang telah dijelaskan Pada Akta Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta yang menjelaskan tentang Kewajiban Pihak

Kedua (Kewajiban Tenaga Kerja) pada Pasal 5 ayat (2). Di dalam akta perjanjian kerja satuan pengamanan tersebut yang berbunyi:

”Pihak Kedua diwajibkan menyimpan Rahasia Perusahaan (Tempat dimana yang bersangkutan ditugaskan) yang diketahuinya karena Tugasnya, Pelanggaran terhadap ketentuan ini akan berakibat putusya/berakhirnya Kesepakatan ini tanpa pembayaran atau Ganti Rugi dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dalam bentuk apapun”.

Penjelasan pernyataan ketidaksesuaian diatas, bahwa Pasal 1603 KUHPerduta mempunyai maksud Jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan dan kelalaian, maka pekerja/buruh berhak atau wajib membayar ganti rugi dan denda. Dalam hal ini didalam akta perjanjian kerja satuan pengamanan untuk jangka waktu tertentu, jika terbukti melakukan kesalahan maka akan berakibat putusya/berakhirnya kesepakatan tanpa pembayaran atau ganti rugi dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dalam bentuk apapun. Di akta perjanjian kerja tersebut tidak menyebutkan adanya pekerja/buruh wajib untuk membayar ganti rugi dan denda melainkan pekerja/buruh jika terbukti meakukan kesalahan berat maka akan berakibat putusya/berakhirnya kesepakatan ini. Pada pernyataan ketidaksesuaian diatas Di dalam Perjanjian Kerja Satuan Penagamanan/Satpam untuk jangka waktu tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta mengenai Kewajiban Pihak Kedua yaitu Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Pasal 1632 KUHPerduta menyebutkan bahwa *“Pekerja berhak terhadap perusahaan bukan hanya upah yang telah ia keluarkan untuk perusahaan, melainkan juga atas semua persetujuan yang ia adakan sendiri dengan iktikad baik untuk perusahaan itu, dan atas kerugian-kerugian yang terjadi pada waktu pengurusannya tanpa dapat dielakkan”.* Dan adanya Doktrin yang dikemukakan oleh “Wirjono Prodjodikoro Asas Iktikad Baik dalam Perjanjian Kerja” berpendapat bahwa iktikad baik diperlukan karena hukum tidak dapat menjangkau keadaan-keadaan dimasa mendatang. Beliau menjelaskan tidak ada buah perbuatan orang-orang manusia saja, maka peraturan-peraturanitu tidak ada yang sempurna. Pertauran inilah yang hanya meliputi keadaan pada waktu terbentuknya peraturan-peraturan itu telah diketahui kemungkinannya. Baru kemudian ternyata ada hak keadaan-keadaan yang seadainnya dulu juga sudah dikethui kemungkinannya, tentu atau sekiranya dimasukkan kedalam lingkungan peraturan.

Peran upah dalam perlidungan pekerja/buruh secara tegas telah dijelaskan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: *“Setiap*

pekerja/buruh berhak atas memperoleh penghasilan/upah guna untuk memenuhi kebutuhan penghidupan yang layak bagi masyarakat”¹¹.

Menurut undang-undang dalam pemberian upah bagi pekerja dalam system Perjanjian Kerja Satuan Pengamanan/Satpam untuk Jangka Waktu Tertentu atau PKWT dengan Pekerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT adalah sama, walaupun didalam penerapannya ada perbedaan yang signifikan dalam hal pemberian upah yaitu pekerja yang melakukan perjanjian waktu tertentu memiliki keterbatasan dalam struktur dan skala upah. Dasar dari penyusunan struktur skala upah pada umumnya disusun berdasarkan analisis jabatan, uraian, jabatan, dan evaluasi jabatan. Data ini menggunakan uraian dan evaluasi jabatan berupa bidang usaha dari perusahaan yang bersangkutan. Karena, hanya menjalankan tugas berdasarkan waktu tidak tertentu (musiman) yang bersifat sementara, dan hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat pelengkap. Tentu saja PT. Prakarsa Purna Mandiri Jakarta berhak untuk membatasi struktur dan skala pengupahan bagi pekerja dalam perjanjian kerja satuan pengamanan untuk waktu tertentu.

3.2.2 Wanprestasi dan Akibat Hukumnya

Pasal 1244 KUHPerdata bahwa apabila debitur tidak dapat memenuhi prestasi disebabkan hal yang terjadi di luar kehendaknya atau hal tidak terduga, maka ia harus dapat membuktikannya. Namun jika ia tidak dapat membuktikan bahwa hal tersebut tidak terduga, maka ia tetap harus membayar biaya, ganti rugi, dan bunga yang telah diperjanjikan. Pasal 1248 KUHPerdata menyebutkan tentang “ganti rugi harus mempunyai hubungan langsung dengan Ingkar Janji”.

Berdasarkan dari beberapa pasal yang sudah dibahas akibat yang timbul karena adanya wanprestasi adalah hanya membayar denda, kerugian dan bunga ataupun pembatalan perjanjian secara sepihak setelah beberapa peringatan yang sudah diberikan kepada pihak yang melakukan wanprestasi tersebut Berdasarkan akta Perjanjian Kerja satuan pengamanan/satpam untuk jangka waktu tertentu diatas tidak sesuai dengan Pasal Norma yang mana di akta perjanjian kerja tersebut menyebutkan tanpa pembayaran atau Ganti Rugi dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dalam bentuk apapun.

Berdasarkan Pasal 62 Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :”*apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja. Pihak*

¹¹Falentino Tampongongoy, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Lex Privatum, Vol.01, No.01, Jan-Mart 2013, Hal.155

yang mengakhiri hubungan kerja diajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerjaburuh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja". Dalam hal tersebut Berdasarkan Pasal 5 akta Perjanjian Kerja satuan penganan/satpam untuk jangka waktu tertentu diatas tidak sesuai dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang mana di akta perjanjian kerja tersebut menyebutkan tanpa pembayaran atau Ganti Rugi dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dalam bentuk apapun.

3.2.3 Overmacht dan Akibat Hukumnya

Ada tiga akibat keadaan memaksa, yaitu :Debitur tidak perlu membayar ganti rugi (pasal 1244 KUH Perdata) yang menyebutkan bahwa yang memberikan ketentuan tentang adanya kerugian karena tidak dilaksanakannya perikatan, yang terjadi disebabkan oleh "hal yang tidak terduga, pun tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya". Pasal 1245 KUHPerdata dijelaskan sebagai berikut: "*tidak ada penggantian biaya kerugian, dan bunga, bila karena keadaan memaksa atau karena hal yang terjadi secara kebetulan, debitur terhalang untuk memberikan atau berbuat sesuatu yang diwajibkan, atau melakukan suatu perbuatan yang terlarang baginya*".

Perjanjian kerja yang tercantum dalam Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja. Hal tersebut telah sesuai dengan Akta Perjanjian Kerja Satuan Pengamanan/satpam untuk jangka waktu tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta yang menyebutkan Apabila Pihak Kedua terbukti melakukan kesalahan berat (kriminal, Asusila di Perusahaan Pemberi Pekerjaan) maka akan berakibat putusya / berakhirnya Kesepakatan ini tanpa pembayaran atau Ganti Rugi dari Pihak Pertama kepada Pihak Kedua dalam bentuk apapun.

4. PENUTUP

Dengan demikian Kontruksi Hubungan Hukum antara Pekerja dengan PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam pengaturan Subjek, Objek, dan Hak serta Kewajiban maka Hal ini telah sesuai dengan Pasal 52 ayat (1), Pasal 35 ayat (1), Pasal 31, dan Pasal 85 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1234, Pasal 1320, dan Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Pengaturan tentang Hak dan Kewajiban Para Pihak Hak dan kewajiban Perusahaan; perusahaan berkewajiban memberikan upah, tunjangan, dan Berbuat sesuatu mengenai putusnya kesepakatan kerja antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 86 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1320 KUHPerduta.

Tenaga kerja berhak menerima upah dari perusahaan. Hal ini telah sesuai Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.. Kewajiban Tenaga Kerja; wajib menyimpan rahasia perusahaan. Pelanggaran ketentuan ini akan berakibat putusnya/berakhirnya kesepakatan kerja tanpa pembayaran ganti rugi. Hal ini tidak sesuai dengan Pasal 1603, Pasal 1632 KUHPerduta

Tidak terdapat perlindungan Wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta antara Perusahaan dengan Tenaga Kerja karena tidak sesuai dengan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 1244 dan Pasal 1248 Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Bentuk Overmacht dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, “Apabila tenaga kerja melakukan kesalahan berat kriminal.asusila diperusahaan maka akan berakibat putusnya/berakhirnya kesepakatan kerja tanpa pembayaran ganti rugi”. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 158 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dan Pasal 1245 KUHPerduta. Akibat Hukum yang timbul apabila terjadinya Overmacht/keadaan memaksa, yang tercantum pada Akta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta.“Pihak perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, apabila Pihak tenaga kerja terbukti melakukan pelanggaran.Kesepakatan ini tanpa pembayaran ganti rugi.Hal ini telah sesuai dengan Pasal 1244 KUHPerduta. Untuk PT.Prakarsa Purna Mandiri Jakarta sebaiknya ada peraturan norma yang mencantumkan Wanprestasi secara jelas didalam perjanjian tersebutada baiknya juga terdapat ketentuan wanprestasi apabila dilakukan oleh para pihak agar memenuhi rasa keadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja grafindo Persada.

Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Budiono, R., 2009, *Hukum Perburuan*, Jakarta: PT.Indeks

Dimiyati, Khudzaifah dan Kelik Wardiono, 2014, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Mataram: Grafindo Persada Mataram

Tjitrosudibio, ¹Subekti, 1970, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita

Tampongangoy, Falentino, “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”,*Lex Privatum*, Vol.01, No.01, Jan-Mart 2013.

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.