

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(STUDI ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT.
DELAPAN EMPAT SAKTI)**

**Anjar Dewi Islami, Diana Setiawati, S.H., LLM
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk dan isi, proses pelaksanaan, peraturan, serta hak dan kewajiban antara PT. Delapan Empat Sakti dengan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah normatif empiris yakni jenis penelitian hukum yang membutuhkan data primer yaitu hukum normatif dan implementasinya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu ini sudah sesuai dengan isi Undang – Undang Cipta Kerja dan telah memenuhi syarat sah perjanjian kerja pada pasal 1313 dan 1320 KUHPerdara, Pasal 52 ayat 1 serta Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 ayat 10 Undang – Undang Perlindungan Konsumen. Hak dan Kewajiban dalam perjanjian sudah memenuhi syarat sesuai dengan Undang – Undang Cipta Kerja dan sudah sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara. Sesuai dengan asas pacta sunt servanda dan dijalankan sesuai asas itikad baik.

Kata Kunci : hubungan kerja, perjanjian, perjanjian kerja waktu tertentu

Abstract

Specific Time Work Agreement (PKWT) is a work agreement between workers and employers to enter into a work relationship for a certain time. The purpose of this research is to find out the form and content, implementation process, regulations, as well as the rights and obligations between PT. Eight Four Sakti with workers in a Fixed Time Work Agreement. The research method used by the author is empirical normative, namely a type of legal research that requires primary data, namely normative law and its implementation in every particular legal event that occurs in a society. The results of this study can be concluded that this work agreement for a certain time is in accordance with the contents of the Job Creation Law and has fulfilled the legal requirements for work agreements in articles 1313 and 1320 of the Civil Code, Article 52 paragraph 1 and Article 54 paragraph 1 of the Labor Law and Article 1 paragraph 10 of the Consumer Protection Act. The rights and obligations in the agreement have fulfilled the requirements according to the Job Creation Law and are in accordance with Article 1338 of the Civil Code. In accordance with the pacta sunt servanda principle and carried out according to the principle of good faith.

Keywords : employment relationship, agreement, work agreement for a certain time

1. PENDAHULUAN

Buruh adalah suatu status yang walaupun secara yuridis merupakan individu yang bebas, akan tetapi secara sosiologis buruh adalah bukan individu yang bebas, karena buruh tidak memiliki bekal hidup lain selain tenaganya sendiri, serta secara terpaksa menjual tenaganya pada orang lain, dimana ia tidak dapat menentukan syarat- syarat kerja. Maka karena itulah buruh selalu dekat dengan keadaan yang tidak adil, dan diskriminatif (Soepomo, 2003). oleh karena itu diperlukannya suatu perlindungan dari negara dalam bentuk peraturan perundang-undangan.

Dalam UU Cipta Kerja tersebut berisi pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja. Adanya perbedaan kepentingan antara buruh dan pengusaha yang hak – haknya seperti pesangon maupun kompensasi menjadi rumit untuk diberikan. Salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Maulinda dan Dahlan, 2016).

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dengan menerima sejumlah upah sebagai imbalan di bawah pimpinan orang lain (Soepomo, 1999). Pemerintah Indonesia yang dipimpin oleh Bp. Ir. Joko Widodo pada tahun 2020 mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang diiklaim dapat terciptanya kemudahan dalam usaha, investasi, dan penyediaan lapangan kerja baru.

Bagi para buruh, PHK ini memiliki arti bahwa hal tersebut menjadi permulaan masa pengangguran yang disertai segala akibat yang ditimbulkan dan harus ditanggung sendiri oleh mereka (Marbun, 2010). Hal ini juga menimbulkan perselisihan antara buruh dan pengusaha karena seringkali keputusan PHK tersebut sewenang – wenang serta adanya tekanan dari pengusaha terhadap hak yang seharusnya mereka peroleh saat mengalami PHK sehingga benar – benar merugikan para buruh. Buruh sering kali

menganggap bahwa PHK menjadi suatu alasan semata dan merupakan salah satu permainan oleh para pengusaha yang menyebabkan ketidakadilan ketika dihadapkan oleh kepentingan perusahaan serta menjadi korban akibat ketidakberdayaannya dibanding para pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam prakteknya masih sangat minim hal ini terbukti lewat masih banyaknya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha terhadap para buruhnya. Dalam UU Cipta kerja berisi tentang pengaturan mengenai hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha dan memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Akan tetapi dalam pelaksanaannya, terdapat banyak sekali hambatan dan permasalahan mengenai ketenagakerjaan yang banyak dihadapi oleh buruh atau para pekerja (Maulida dan Dahlan, 2016).

PT Delapan Empat Sakti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di industri Pakaian/Tekstil di Indonesia. Sejak berdiri Agustus 2008 di Bandung, Jawa barat, yang merupakan pusat industri tekstil di Indonesia, PT Delapan Empat Sakti telah melipatgandakan tenaga kerja yang semula 100 karyawan hingga 7 kali lipatnya yang terikat kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selain membantu perekonomian masyarakat sekitar, karyawan PT Delapan Empat Sakti secara berkala dibekali pengetahuan dan pelatihan sehingga menjadi manusia yang lebih unggul, trampil, dan berkualitas. PT Delapan Empat Sakti juga bekerja sama dengan beberapa perusahaan besar untuk pembuatan serta penyediaan barang-barang dalam dunia hospitality seperti hotel linen (towel, hand towel, towel math), hotel amenities, divan dan kasur springbed. Sehingga dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut penulis ingin menganalisis terkait isi dari perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Delapan Empat Sakti, dalam penelitian ini akan menganalisis isi perjanjian berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana perlindungan tenaga kerja di PT. Delapan Empat Sakti berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang – Undang Cipta Kerja? (2)

Apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Delapan Empat Sakti sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja)

Tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis adalah untuk mengetahui keseluruhan dari masalah yang sudah dirumuskan dalam rumusan masalah, yaitu : (1) Untuk mengetahui perlindungan tenaga kerja di PT. Delapan Empat Sakti berdasarkan Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (2) Untuk mengetahui perjanjian kerja yang ada di PT. Delapan Empat Sakti sudah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Selanjutnya manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat : (1) Manfaat secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya, serta hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah referensi dan literatur kepustakaan. Juga membantu masyarakat memecahkan masalah – masalah yang timbul yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)., (2) Manfaat secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan data dan informasi mengenai perlindungan tenaga kerja berdasarkan Undang – Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan perjanjian kerja yang ada di PT. Delapan Empat Sakti apakah sudah sesuai dengan ketentuan dalam Undang – Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja., (2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan bagi pihak – pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam Menyusun penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yuridis. Penelitian hukum normatif yuridis adalah 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. Data yang diperlukan merupakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder merupakan hukum yang diperoleh dari Jurnal, karya ilmiah, hasil penelitian dan buku.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk melukiskan tentang suatu hal di daerah tertentu dan pada saat tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian bahan pustaka dengan cara mengumpulkan data yang terdapat dalam Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, dan artikel yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut: (1) Studi Lapangan. Studi lapangan merupakan teknik pengumpulan data dengan penulis terjun langsung ke obyek penelitian untuk mengadakan pengamatan secara langsung, dengan tujuan untuk memperoleh data-data. Studi lapangan penelitian ini ditempuh penulis melalui wawancara dengan narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini., (2) Studi Kepustakaan. Penulis melakukan studi pustaka dengan membaca dan mempelajari segala bahan seperti buku, literatur, tulisan ilmiah, Undang-Undang, internet dan lain sebagainya yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang di teliti.

Setelah mendapatkan data diperlukan metode analisis data. Penulis menggunakan analisis data kualitatif berdasarkan rules of reason, selain itu analisa juga dilakukan dengan metode deskriptif analitis, dimana untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang keadaan atau gejala-gejala lainnya. Serta untuk mempertegas hipotesa-hipotesa agar dapat membatu teori-teori lama, atau dalam rangka menyusun teori-teori baru (Soekanto. 1986).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Tenaga Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja di PT. Delapan Empat Sakti.

Perjanjian kerja pada PT. Delapan Empat Sakti dibuat untuk mengatur berjalannya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja serta memberikan perlindungan terhadap hak – hak dan kewajiban masing – masing pihak dalam menjalankan perannya saat bekerja. Undang – Undang tentang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengatur

tentang hak dan kewajiban para pekerja dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perlindungan pekerja, gaji, kemakmuran pekerja, syarat kerja dan perselisihan yang muncul menjadi tanggung jawab perusahaan dan akan diselesaikan sesuai dengan peraturan. Pihak – pihak yang terlibat dalam perjanjian terdiri dari dua pihak, yaitu pemberi kerja dan pekerja. Perjanjian kerja dibuat sekurang – kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, dan pekerja / butuh serta pengusaha masing – masing mendapatkan satu perjanjian kerja. Perjanjian kerja dibuat oleh PT. Delapan Empat Sakti merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah memuat peraturan tentang lamanya waktu kontrak, perlindungan kesehatan dan keselamatan pekerja, hak dan kewajiban pekerja, sistem pengupahan dan lain sebagainya yang telah sesuai dengan ketentuan Undang – Undang yang berlaku yakni UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3.2 Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Delapan Empat Sakti berdasarkan Ketentuan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat beberapa prosedur sebelum terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Delapan Empat Sakti dengan Pekerja. Terjadinya perjanjian kerja antara pekerja dan PT. Delapan Empat Sakti diawali dengan adanya kebutuhan akan tenaga kerja kemudian penerimaan tenaga kerja yang diadakan oleh PT. Delapan Empat Sakti sebagai penyedia lapangan kerja. Dalam proses penerimaan tenaga kerja, pelamar kerja akan diseleksi dengan beberapa serangkaian psikotes dan wawancara, pekerja yang lolos dalam seleksi akan diumumkan melalui media social PT. Delapan Empat Sakti. Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat dan kriteria untuk bekerja pada PT. Delapan Empat Sakti akan melakukan penandatanganan kontrak Kerjasama yang disebut sebagai surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai bentuk kesediannya untuk memulai pekerjaan dan kedua belah pihak wajib tunduk pada ketetapan dalam perjanjian tersebut. Syarat sah suatu perjanjian harus memenuhi 4 unsur, yakni sepakat, cakap hukum, suatu hal tertentu dan clausa yang halal sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh PT. Delapan Empat Sakti, telah memenuhi keempat syarat sahnya perjanjian. Dalam perjanjian kerja juga telah memuat hak dan kewajiban masing – masing pihak, serta apa saja yang dapat mengakibatkan perjanjian berakhir seperti, Wanprestasi yang dilakukan salah satu pihak, perbuatan melawan hukum, dan pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak karena hal tertentu yang diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian atau pembahasan terhadap hasil penelitian sebagaimana dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Perlindungan Tenaga Kerja di PT. Delapan Empat Sakti Berdasarkan Perspektif UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Berdasarkan Dalam perjanjian kerja pada PT. Delapan Empat Sakti terdapat dua pihak dalam isi perjanjian tersebut, yaitu Pemberi Kerja dan Pencari Kerja. Dalam pembuatan perjanjian kerja paruh waktu, PT. Delapan Empat Sakti juga sesuai dengan Perspektif UU no. 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, hal tersebut dapat dilihat pada Pasal 57 ayat 1 dan ayat 2 UU Ketenagakerjaan jo Pasal 81 angka 13 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perjanjian kerja dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Isi dari perjanjian juga telah menyesuaikan dengan ketentuan dalam UU NO. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Isi dari perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Delapan Empat Sakti diantaranya adalah identitas pekerja, tandatangan kedua belah pihak, hak dan tanggung jawab masing – masing pihak, serta jenis pekerjaan dan lamanya waktu bekerja juga telah ditentukan.

b. Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Delapan Empat Sakti berdasarkan Ketentuan Undang – Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Perjanjian kerja di PT. Delapan Empat Sakti diawali dengan membubuhkan tanda tangan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemberi Kerja dengan

Pekerja. Kedua pihak yang bersepakat telah cakap hukum, isi dari perjanjian juga telah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan merupakan sesuatu yang halal dan tidak menyimpang dari perundang-undangan serta kesusilaan. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu juga telah memuat hak dan kewajiban masing – masing pihak yang wajib dijalankan saat perjanjian berlangsung. Apabila salah satu pihak tidak memenuhi prestasinya maka akan dikenakan tanggungjawab hukum yang dibedakan dalam 2 hal yakni, wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, hingga pemutusan hubungan kerja.

4.2 Saran

Bahwa dalam isi perjanjian tersebut, terdapat ketentuan jika pekerja harus melaksanakan masa orientasi selama satu bulan dan apabila pekerja tidak lulus masa orientasi maka upah tidak akan dibayarkan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 58 UU no 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menegaskan bahwa pada perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperbolehkan adanya masa percobaan / training / orientasi. Ada baiknya pihak PT. Delapan Empat Sakti bisa merevisi isi dari perjanjian agar lebih sesuai dengan perundangan yang berlaku.

Hendaknya dengan itikad baik melaksanakan peraturan yang berlaku yakni peraturan perundangan, peraturan pemerintah dan peraturan perusahaan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tujuan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Imam Soepomo, (2003). Pengantar Hukum Perburuhan, edisi revisi cetakan ke-13. Jakarta: Djambatan, 2003
- Rizka Maulinda, dan Dahlan. M. Nu Rasyid. (2016). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja Pada PT. IU. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Volume 18, Nomor 3, Desember 2016
- Imam Soepomo. (1999). Pengantar Hukum Perburuhan. Jakarta: Djambatan, 1999
- Rocky Marbun. (2010). Jangan Mau Di PHK Begitu Saja. 2010. Penerbit Visi Media, Jakarta

- Suwandi, Arham. (2019). Omnibus Law Dalam Perspektif Hukum Indonesia. Vol. 7. No. 2,
- Anggun Lestari Suryamison. (2017). Perlindungan Hukum Preventif. Jurnal Perempuan, Agama dan Jender, Vol. 16. No. 2, 2017
- Koesparmono. (2016). Hukum Tenaga Kerja. Erlangga. Jakarta. 2016
- Lalu Husni. (2007). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Rajawali Pers. 2007
- Asri Wijayanti. (1998). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Rajawali Pers, 1998
- Satrio, (1995), *Hukum Perikatan, Perikatan yang timbul dari perjanjian, Buku 1*, Bandung : Citra Aditya Bakti
- Soeroso, (2014). *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika
- Setiawan, I Ketut Oka. (2021). *Hukum Perdata Mengenai Perikatan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Farida. I. (2014). *Perjanjian Perburuhan : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. (2014). *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cetakan ke – 4 edisi revisi. Jakarta : PT. Citra Aditya Bakti
- Shalihah, Fitriathus, (2016). *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*. Jurnal Selat. Volume 4. Nomor 1. Oktober 2016
- Sinaga, Niru Anita. (2018). *Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian*. Jurnal Binamulia Hukum. Volume 7. Nomor 2.
- Tapan. I. A. (2019). *Berakhirnya Perjanjian Kerja Antara Buruh atau Pekerja Dengan Pengusahan Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Lex Privatum 2019. Volume 7. Nomor 2.
- <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia.?page=all>
- Keterangan Pers Presiden RI terkait Undang-Undang Cipta Kerja, Istana Bogor, 9 Oktober 2020.
- Yudha Winarto. Jika-ada-pasal-cipta-kerja-bermasalah-ajukan-uji-materi-ke-mk, <https://nasional.kontan.co.id/news/>
- https://sinta.unud.ac.id/upload/dokumen_dir

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata

Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan