

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN DITINJAU
DARI UU KETENAGAKERJAAN
(Studi Pada PT. Busana Mulya Textile Karanganyar)**



**Disusun dan Syarat-Syarat Guna Mencapai Derajat Sarjana S1 pada
Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum**

oleh :
YOPI ARI PRATAMA
C 100 140 257

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UU
KETENAGAKERJAAN**

(Studi Pada PT. Busana Mulya Textile Karanganyar)

PUBLIKASI ILMIAH

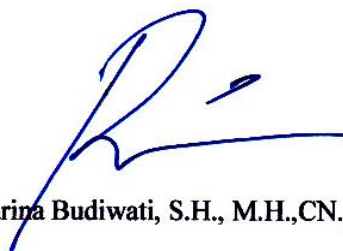
Oleh:

YOPI ARI PRATAMA

C100140257

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Septarina Budiwati, S.H., M.H.,CN.)

HALAMAN PENGESAHAN
IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA KARYAWAN
DENGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN

(Studi Pada PT. Busana Mulya Textile Karanganyar)

OLEH

YOPI ARI PRATAMA

C 100 140 257

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

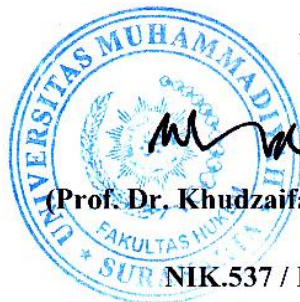
Pada hari Rabu, 1 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

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

Dekan,



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

NIK.537 / NIDN. 072708503

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi 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 pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Agustus 2018

Penulis



YOPI ARI PRATAMA

C100140257

IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA KARYAWAN DENGAN PERUSAHAAN DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah; a) Untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar; b) Untuk mengetahui problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar. Hasil penelitian ini adalah; a) Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar berjalan sesuai dengan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak sebagaimana tertuang pada surat perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama baik mengenai hak dan kewajiban karyawan, maupun mengenai upah, waktu kerja dan sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran. Sistem perjanjian yang diberlakukan oleh PT. Busana Mulya Textile sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; b) Setiap masalah perusahaan misalkan memalsukan absen, tidur pada saat jam kerja, tidak optimal saat bekerja sehingga menyebabkan kantuk, melakukan kesalahan dalam proses produksi, menggunakan ponsel saat jam kerja, pulang jam kerja tanpa izin, terlambat dalam masuk jam kerja antara pemilik dengan karyawan diselesaikan secara internal, tidak sampai pada pengambilan langkah hukum di pengadilan. Selain itu serikat buruh memiliki kedudukan sebagai pihak yang netral jika terjadi masalah antara perusahaan dengan karyawan. Serikat buruh akan berusaha menjadi mediator diantara para pihak yang bersengketa.

Kata Kunci: Perjanjian, Perjanjian Ketenagakerjaan, Penyelesaian Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

The purpose of this research is; a) To know the implementation of employment agreement certain time employees of the company in PT. Clothing Mulya Textile Karanganyar; b) To find out the problems that arise in a certain time employment agreement on employees at PT. Clothing Mulya Textile Karanganyar. The results of this pnelitian are; a) Implementation of employee specific employment agreement at PT. Mulya Textile Karanganyar Clothing runs in accordance with the agreement agreed by both parties as stated in the employment agreement and the collective agreement both regarding the rights and obligations of employees, as well as on wages, working time and sanctions given to employees in the event of a violation. The system of treaties imposed by PT. Mulya Clothing Textile is in accordance with the Law. 13 of 2003 on Manpower; b) Any company issues eg falsify absences, sleep during work hours, not optimal at work so cause sleepiness, make mistakes in the production process, use the phone during working hours, work hours unlicensed, late in entering working hours between the owner and the employee settled internal, not to take legal action in court. In

addition, the union has the position of a neutral party in the event of a problem between the company and the employee. Trade unions will try to mediate between the parties to the dispute.

Keywords: Agreement, Employment Agreement, Labor Law Settlement

1. PENDAHULUAN

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dari pasal tersebut jelas bahwa Undang-undang Dasar 1945 menghendaki agar semua warga negara Indonesia yang mau dan mampu bekerja dapat diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan itu dapat hidup secara layak sebagai manusia.

Pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, merupakan sesuatu hal yang berat untuk dicapai dan dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang sangat banyak yang tidak diimbangi dengan perkembangan perekonomian khususnya penyediaan lapangan kerja. Migrasi tenaga kerja Internasional menjadi fenomena global dan terjadi hampir di sebagian besar negara di dunia, termasuk Indonesia.¹

Pemerintah dalam hal mengurangi nilai pengangguran tersebut telah melakukan kebijakan-kebijakan umum yakni diantaranya memberikan kesempatan berdirinya perusahaan dan memberikan lapangan pekerjaan seluas-luasnya untuk masyarakat yang belum mendapat pekerjaan.

Karyawan adalah buruh yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah.² Penempatan yang berkembang dengan demikian pesat karena menyangkut persoalan kehidupan seseorang ketika memutuskan untuk mencari kerja. Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut:

“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga

¹ Any Suryani H, “*Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya*”, dalam jurnal hukum dan pembangunan, mei-juni 2016, <http://jurnal.ui.ac.id>, diunduh 5 Maret 2018, pukul : 11.00.

² Abdul R Boediono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks hal 6

kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”³

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Tujuan agar terciptanya nilai keadilan dan kepastian hukum dalam suatu perjanjian kerja PT. Busana Mulya Textile disertai dengan surat perjanjian diatas materai, sebab suatu perjanjian tersebut adalah dapat digunakan sebagai alat untuk mengikat kedua belah pihak.

PT. Busana Mulya Textile adalah suatu unit usaha yang mempunyai kegiatan dalam industry tekstil (*Weaving, Dyeing, Printing, dan Finishing*) yang berlokasi didaerah Kabupaten Karanganyar, didirikan tanggal 22 januari 2008 dan selanjutnya disebut perusahaan.⁴ Perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang cukup besar. Maka dari itu perusahaan dalam penerimaan tenaga kerja harus diawali dengan suatu perjanjian tertulis yang ditandai kesepakatan bersama antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja pada dasarnya adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 angka 14).⁵

Bentuk dari perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Perjanjian adalah sumber perikatan, disampingnya sumber - sumber lain.⁶

³ Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada hal 54

⁴ Laporan ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Busana Mulya Textile

⁵ Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁶ Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa, hal 1

Ditinjau dari jangka waktu perjanjian kerja, pemberi kerja dapat saja membuat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan lebih awal atau tidak. Perjanjian kerja yang dikaitkan dengan jangka waktunya dibagi menjadi 2 jenis. Kedua jenis perjanjian kerja yang diperbolehkan oleh Undang-undang tersebut adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan sebagai berikut:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.”⁷

Adapun batasan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dinyatakan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau percajakan.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.⁸

Hubungan kerja antara buruh dan majikan diatur dalam Buku III Bab 7 a KUHPerdara, akan tetapi ketentuan-ketentuan yang terdapat di dalamnya masih kurang. Dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka terciptalah salah satu solusi dalam dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu

⁷ R. Joni Bambang, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung: Pustaka Setia, hal.112

⁸ Ibid., hal. 113

terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, disatu pihak bekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.⁹

Pelanggaran ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terjadi pada PT. Busana Mulya Textile. Rata-rata status dan masa kerja karyawan yang berstatus PKWT dan telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal itu bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (4) “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.” dan bertentangan dengan pasal 59 ayat (6) Undang-undang Ketenagakerjaan “Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.” Total dari maksimal masa kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan peraturan tersebut adalah 5 (lima) Tahun.¹⁰

Penulisan skripsi ini bertujuan sebagai berikut untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar dan untuk mengetahui problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan terhadap hukum sebagai suatu norma Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam rangka implementasi

⁹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 39

¹⁰ Hasil wawancara dengan karyawan kontrak di PT. Busana Mulya Textile

perjanjian kerja waktu tertentu dan problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah deskriptif, karena bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang sesuatu gejala, kejadian, atau fakta yang terjadi secara langsung dan hubungannya dengan peraturan yang berlaku tentang implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan dan problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

Jenis dan sumber data penulis gunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah Data Primer yaitu bahan-bahan yang didapatkan dari hasil penelitian lapangan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar dan Data Sekunder yaitu bahan-bahan kepustakaan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti Undang-undang No 13 tahun 2003, buku ketenagakerjaan, buku hukum perjanjian, buku hukum perburuhan, hasil-hasil penelitian, hasil karya ilmiah para sarjana serta pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analitis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer dan data sekunder. Dalam hal ini penulis menyelesaikan permasalahan hukum yang terkait perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Karyawan di PT.

Busana Mulya Textile Karanganyar

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 24 Maret 2018 di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar mengenai perjanjian kerja semuanya sudah sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan dalam bentuk *draft* Surat Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu

Tertentu berdasarkan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, hanya saja dari perusahaan memberikan tambahan yang sesuai dengan keadaan perusahaan. Jika kontrak pegawai habis, maka tidak ada yang namanya perpanjangan, perusahaan hanya memberikan pembaharuan pada kontrak. Semua karyawan tetap maupun kontrak diberlakukan sama mengenai perjanjiannya.¹¹

Bagi karyawan kontrak, pembaharuan kontrak diberikan dengan jangka waktu 6 bulan dan 1 tahun. Pembaharuan kontrak ini awalnya diberitahukan bagian personalia, lalu karyawan nanti bertemu dengan bagian personalia.

Jam kerja yang diberikan dari perusahaan dimulai jam 8 pagi sampai jam 4 sore. Setelah itu juga ada jam *shift*nya, ketentuannya sama. Sebagai karyawan kontrak tidak mengetahui pembagian daan lembur, sebab sebagai karyawan hanya mengajukan bukti lembur kepada personalia.¹²

Status karyawan kontrak pada perusahaan tidak mengalami perubahan atau status jabatan baru sebagai karyawan tetap. Secara personal, setiap karyawan kontrak berharap menjadi karyawan tetap, akan tetapi perusahaan memiliki mekanisme tersendiri terhadap status karyawan.¹³

Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Dalam praktiknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek perjanjian dan

¹¹ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

¹² Ibu Naela, Karyawan Kontrak PT Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 22 Maret 2018, Pukul 14.00 Wib.

¹³ Ibu Naela, Karyawan Kontrak PT Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 22 Maret 2018, Pukul 14.00 Wib.

syarat-syarat perjanjian yang dikehendaki oleh pihak yang satu jga dikehendaki oleh pihak yang lain.

Ukuran sahnya suatu perjanjian merupakan sesuatu yang penting sebab akan menentukan ketentuan hukum dari aturan yang dibuat oleh para pihak dalam kontraknya, juga menentukan ada tidaknya perlindungan hukum terhadap para pihak yang menjadi subjek kontraknya.¹⁴

Pada Pasal 1 Surat Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu mengenai jangka waktu perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja yang diberikan kepada karyawan kontrak selama 6 bulan dan akan diperbaharui berdasarkan kesepakatan bersama, sebagaimana keterangan Ibu Mul bagian personalia, bahwa setiap karyawan kontrak hanya diberikan kontrak selama 6 bulan dan jika perusahaan membutuhkan maka perusahaan akan melakukan perbaharuan kontrak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) Tahun.¹⁵

Implementasi Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu pada perusahaan PT. Busana Mulya Textile Karanganyar mengenai kesehatan sudah dilakukan berdasarkan ketentuan Kesepakatan Kerja Bersama yang tertuan dalam Pasal 21 tentang Upah Pekerja selama sakit, dinyatakan bahwa bila pekerja yang sakit maka perusahaan akan memberikan upah penuh bila dibuktikan dengan surat keterangan dokter perusahaan atau rumah sakit. Jumlah upah yang diberikan perusahaan diatur pada Pasal 21 Ayat (2) yaitu bagi 3 bulan pertama akan dibayar 100%, 3 bulan kedua sebesar 75%, 3 bulan ketiga sebesar 50%, 3 bulan keempat sebesar 25%.

¹⁴ Suhardana. FX, 2009, *Contract Drafting Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hal. 37.

¹⁵ Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*, Faculty Of Law, Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, Hal. 151.

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional wilayah provinsi atau kabupaten kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten kota maupun secara nasional. Dalam penetapan upah minimum masih terjadi perbedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan sifat dan jenis pekerjaan masing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda serta tiap daerah tidak sama.¹⁶

Pasal 21 Ayat (3) Surat Kesepakatan Kerja Bersama bahwa bila lebih dari ketentuan yang dijelaskan pada Ayat (2) maka perusahaan dapat melakukan PHK berdasarkan ketentuan No. 12 Tahun 1964 jo Kepmen Naker No. Kep-150/Men/200. Bahwa keputusan mengenai PHK harus dilakukan dengan serikat pekerja.

Perusahaan PT. Busana Mulya Textile Karanganyar memberikan uang tunggu kepada setiap karyawan sebagaimana dijelaskan Pada 22 Surat Kesepakatan Kerja Bersama. Pemberian uang tunggu ini dengan syarat bahwa kesalahan yang terjadi bukan karena kesalahan dari karyawan.

Perusahaan PT. Busana Mulya Textile Karanganyar memberikan fasilitas perawatan dan kesehatan kepada karyawan sebagaimana dijelaskan pada Pasal 23, bahwa setiap karyawan yang sakit perusahaan menyediakan berupa Poli Klinik. Setiap karyawan yang sakit maka harus diperiksa dan tidak boleh menolak, jika karyawan menolak untuk dilakukan pemeriksaan maka akan diberikan sanksi tertulis oleh perusahaan.

Mengenai tunjangan kesehatan lainnya PT. Busana Mulya Textile Karanganyar kepada karyawan sudah sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama sebagaimana tertuang Pada Pasal 27 tentang perlindungan keselamatan dan kesejahteraan kerja. Diantaranya diberikan masker, kaos

¹⁶ *Ibid.*,

tangan, alat-alat perlindungan, *extra voeding*, alat pemadam api. Jika dalam melaksanakan tugasnya karyawan mengalami kecelakaan maka akan diserahkan kepada P2K3 dan jika karyawan menolak untuk diberikan langkah penanganan oleh perusahaan maka akan dikenai sanksi berupa peringatan tertulis.

Berdasarkan penjelasan mengenai perjanjian kerja bagi karyawan waktu tertentu melalui Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Kesepakatan Kerja Bersama maka PT. Busana Mulya Textile Karanganyar telah melaksanakan sesuai dengan peraturan yang ada yaitu sebagaimana dijelaskan pada Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003, bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. tempat pekerjaan.
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni;

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Syarat pembaharuan PKWT dijelaskan pada Pasal 59 Ayat (6) dan Pasal 3 Ayat (5), Ayat (6) dan Ayat (7) Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/VI/2004;

- a. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama;
- b. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun; dan\
- c. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha.

Terhadap Kesehatan yang diberikan oleh PT. Busana Mulya Textile Karanganyar juga sesuai dengan peraturan yang ada, yaitu dijelaskan sebagai berikut:

Pasal 86

- (1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b. moral dan kesusilaan; dan
 - c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- (2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 87

- (1) Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- (2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

3.2 Problematika yang Muncul dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar

Berdasarkan hasil penelitian pada tanggal 24 Maret 2018 PT. Busana Mulya Textile mengenai problematika yang muncul hanya sedikit saja. Bahwa lingkungan antar karyawan juga sangat kondusif, jika beberapa ada yang merasa tidak nyaman dengan yang lain, hal tersebut dikarenakan sikap personal saja, bukan karena status kerjanya di perusahaan. Beban kerja

yang diberikan oleh perusahaan sama dengan yang lainnya sesuai dengan jabatannya. Jika akan dilakukan pemutusan kerja karyawan kontrak oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan dipanggil oleh personalia.¹⁷

Jika terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran atau kesalahan kerja, maka dari perusahaan akan dilihat dahulu untuk tingkat kesalahannya. Setelah itu baru akan diberikan peringatan sesuai dengan standar perusahaan. Peringatan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk surat teguran atau SP (surat peringatan). Surat peringatan *SP) memiliki jangka waktu sampai 6 (enam) bulan. Jika sampai pada surat peringatan 3 (tiga) karyawan tidak memiliki itikad yang baik untuk memperbaiki kinerja, maka akan dilakukan pemutusan kerja sesuai dengan prosedur perusahaan dan perjanjian yang akan disepakati.¹⁸

Bagi karyawan tetap, jika dia melakukan kelalaian dalam menjalankan tugas seperti membuat kerugian perusahaan, melanggar kode etik seperti memalsukan absen maka akan dilakukan pemutusan kontrak, dengan tahapan memberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali. Akan tetapi bagi karyawan tetap, perusahaan akan memberikan pemenuhan hak gaji sebesar 15%.¹⁹

Jika terjadi masalah antara perusahaan dengan karyawan, serikat pekerja juga hadir mendampingi permasalahan yang dialami oleh buruh. Akan tetapi, serikat pekerja juga menilai persoalan secara obyektif, dengan mendengarkan alasan kedua belah pihak yang bermasalah. Jika ternyata buruh melakukan kesalahan, maka serikat pekerja juga akan membenarkan kesalahan dari buruh. Jadi serikat pekerja bersifat obyektif dalam menilai permasalahan yang ada antara perusahaan dengan karyawan.²⁰

¹⁷ Ibu Naela, Karyawan Kontrak PT Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 22 Maret 2018, Pukul 14.00 Wib.

¹⁸ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

¹⁹ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

²⁰ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

Perusahaan tetap akan menegakkan peraturan yang berlaku, hal ini karena untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan. Peraturan perusahaan tidak bisa ditoleransi jika salah satu karyawan melakukan kesalahan baik itu ringan, sedang dan berat, Jika toleransi diberikan bagi pelanggar, maka tidak adanya kewibawaan terhadap internal perusahaan dan ini bisa menimbulkan kekacauan yang berdampak pada kelangsungan perusahaan.²¹

Bagi karyawan kontrak jika ternyata belum cukup di perusahaan selama 1 (satu) tahun lalu keluar, maka perusahaan tetap memberikan gaji kepada karyawan tersebut. Tetapi perusahaan juga melihat proses yang ditempuh oleh karyawan. Jika karyawan melakukan *resign* dari perusahaan secara prosedur, maka akan diberikan gaji. Tapi jika karyawan tidak melalui prosedur perusahaan maka gaji tidak akan diberikan.²²

Perusahaan mengalami kendaladengan karyawan kontrak dengan kepribadian, Banyak karyawan kontrak dalam bekerja itu sangat hati-hati, sehingga hal ini juga memperlambat kinerja perusahaan, Akan tetapi pada sisi yang lain, ada beberapa karyawan kontrak yang bekerja tidak sesuai prosedur, karena sebagian dari mereka beranggapan bahwa setiap sata mereka bisa diputus kerja. Ada juga beberapa karyawan kontrak yang bekerja dengan baik. Hal ini karena mereka berharap untuk dapat perbaharuan kontrak dengan status tetap.²³

Setiap karyawan tetap jika terjadi permasalahan diselesaikan secara aturan atau normatif. Jika karyawan *outsourcing* maka penyelesaiannya dengan pihak ketiga. Bagi karyawan kontrak jika terjadi masalah maka harus komplain dengan pihak penyalur jasa karyawan, bukan kepada

²¹ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

²² Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

²³ Ibu Mul, Personalia PT. Busana Mulya Textile Karanganyar, *Wawancara Pribadi*, 24 Maret 2018, Pukul 10.00 Wib.

serikat pekerja. Bagi karyawan kontrak jangka waktu yang diberikan biasanya satu tahun.²⁴

Jika ada perselisihan dengan karyawan kontrak dengan perusahaan, maka karyawan kontrak tidak bisa diberhentikan sebelum perjanjian berakhir. Karyawan kontrak tidak mendapatkan bonus seperti karyawan THR (tunjangan hari raya), hal ini berbeda dengan karyawan tetap.

Perselisihan sudah diminimalisasikan oleh perusahaan. Jika terdapat kesalahan dengan karyawan kontrak, maka selaku serikat pekerja akan memandang dengan obyektif dengan mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak yang berselisih. Kedudukan serikat pekerja disini sebagai penengah dalam melakukan mediasi.²⁵

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dilakukan analisis problematika yang timbul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Busana Mulya Textile hanya mengenai ketertiban seperti absensi, tidak optimal saat bekerja sehingga menyebabkan kantuk, memalsukan absen, tidur pada saatjam kerja, melakukan kesalahan dalam proses produksi, menggunakan ponsel saat jam kerja tanpa izin, terlambat dalam masuk jam kerja.

PT. Busana Mulya Textile Karanganyar dalam Kesepakatan Kerja Bersama mengatur tentang kewajiban pekerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 5, diantaranya:

- a. Setiap pekerja wajib menaati dan melaksanakan setiap perintah atasan dengan tanggung jawab penuh
- b. Berusaha menaati tata tertib dengan menunjukkan disiplin serta dedikasi kerja yang tinggi.
- c. Saling menghormati kepada atasan dan sesama pekerja.
- d. Berusaha mengerjakan setiap pekerjaan dengan optimal.
- e. Bersikap mandiri dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Melapor kepada petugas keamanan jika membawa barang diluar dari kebutuhan kerja/
- g. Bersiap untuk digeledah oleh petugas keamanan.
- h. Harus rapi dan berseragam sebagaimana ditentukan oleh perusahaan.

²⁴ Serikat Pekerja, *Wawancara Pribadi*, 30 Mei 2018, Pukul 10.00 Wib.

²⁵ Serikat Pekerja, *Wawancara Pribadi*, 30 Mei 2018, Pukul 10.00 Wib.

- i. Selalu melaporkan kepada atasan jika terjadi kerusakan pada mesin, atau tidak berjalan normal maupun terjadi penyimpangan-penyimpangan.
- j. Saat pergantian jam kerja, setiap mesin harus berproduksi
- k. Menjaga kebersihan lingkungan perusahaan
- l. Tidak boleh berambur gandrung bagi pekerja.

PT. Busana Mulya Textile Karanganyar juga menerapkan sistem keamanan perusahaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Kesepakatan Kerja Bersama, yaitu dilarang keras dalam lingkungan perusahaan untuk:

- a. Penipuan, pencurian, penggelapan barang atau uang perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu yang merugikan perusahaan ataupun Negara.
- c. Dilarang mengkonsumsi alcohol.
- d. Melakukan perbuatan asusila
- e. Melakukan tindak kejahatan (pidana)
- f. Melakukan perbuatan yang melanggar hukum
- g. Sengaja merusak, merugikan, membiarkan barang milik perusahaan
- h. Merugikan teman kerja atau membahayakannya
- i. Membocorkan rahasia perusahaan ataupun mencemarkan nama baik perusahaan, keluarga perusahaan.
- j. Menyalakan api, atau merokok dalam pabrik atau ruang produksi.
- k. Mengadakan pemogokkan kerja atau unjuk rasa.
- l. Membawa senjata api, sehingga membuat lingkungan perusahaan berbahaya.
- m. Membuat slogan, tulisan atau poster yang melanggar hukum atau asusila
- n. Membawa barang-barang yang tidak sesuai dengan aktivitas kerja.

Bagi pekerja yang melanggar aturan atau tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan maka akan dikenai sanksi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 8 Kesepakatan Kerja Bersama, yaitu:

- a. Dilarang melakukan transaksi jual beli tanpa izin perusahaan.
- b. Dilarang meninggalkan pekerjaan, rapat, keluar masuk ruangan, duduk, tiduran saat mesin sedang berjalan, menggunakan mushalla tidak sebagaimana mestinya, ,emaruh makanan, minuman pada mesin produksi, meulispada kain produksi, terlambat masuk kerja, membuang sampah sembarangan,melakukan kegiatan politik, mengobrol diluar dari aktivitas pekerjaan tanpa izin atasan.

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan diatur dalam Pasal 6 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,diantaranya yaitu:

- a. Setiap perjanjian kerja berakhir dengan sendirinya apabila tidak diperpanjang/diperbaharui/habis/lewat waktu yang telah disepakati.
- b. Dapat dilakukan pemutusan kerja, jika pekerja tidak berprestasi.
- c. Jika pekerja melakukan pengunduran diri.
- d. Pekerja melanggar ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- e. Jika perjanjian kerja sudah berakhir maka pekerja tidak dapat melakukan tuntutan dalam bentuk apapun kepada perusahaan.

Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan larangan bagi pengusaha ataupun atas nama perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, diantaranya:

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - a. pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - c. pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. pekerja/buruh menikah;
 - e. pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - g. pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- (2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- 1) Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar berjalan sesuai dengan perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak sebagaimana tertuang pada surat perjanjian kerja dan kesepakatan kerja bersama baik mengenai hak dan kewajiban karyawan, maupun mengenai upah, waktu kerja dan sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran. Karyawan PKWT hanya mendapatkan kontrak 6 bulan pada awal masuk, akan tetapi jika sebuah perusahaan masih membutuhkan bantuan, maka kontrak tersebut akan diperbaharui. Setiap karyawan PKWT yang akan habis masa kerjanya akan dilakukan pemberitahuan oleh bagian personalia. Jika kontrak masa kerja karyawan PKWT diperpanjang, maka perusahaan akan meminta CV dari karyawan seperti saat melamar kerja. Hal ini sudah merupakan standar prosedur perusahaan. Setiap karyawan PKWT yang di berhentikan sebelum kontrak kerja berakhir, perusahaan tetap akan memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Sistem perjanjian yang diberlakukan oleh PT. Busana Mulya Textile sudah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Problematika yang muncul dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada karyawan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar mengenai kontrak kerja dan karyawan yang sakit. Beberapa karyawan PKWT yang sudah lama bekerja tidak mendapatkan status tetap, sedangkan mereka sudah lama bekerja. Sehingga beberapa mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah bagi karyawan PKWT yang sakit akan mempengaruhi kerja perusahaan karena mengalami kekurangan sumber daya manusia untuk melakukan proses produksi. Setiap masalah perusahaan misalkan memalsukan absen, tidur pada saat jam kerja, tidak optimal saat bekerja sehingga menyebabkan kantuk, melakukan kesalahan dalam proses produksi, menggunakan ponsel

saat jam kerja, pulang jam kerja tanpa izin, terlambat dalam masuk jam kerja antara pemilik dengan karyawan diselesaikan secara internal, tidak sampai pada pengambilan langkah hukum di pengadilan. Selain itu serikat buruh memiliki kedudukan sebagai pihak yang netral jika terjadi masalah antara perusahaan dengan karyawan. Serikat buruh akan berusaha menjadi mediator diantara para pihak yang bersengketa.

4.2 Saran

1. Diharapkan bagi perusahaan kedepannya dapat mengusulkan bagian dewan pengawas pekerjaan untuk mengawasi lebih intens para pekerja agar dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Supaya tidak merugikan perusahaan.
2. Diharapkan perusahaan menetapkan aturan bagi karyawan kontrak yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan melakukan pembaruan kontrak setiap 6 bulan sekali, hendaknya dapat diangkat menjadi karyawan tetap demi ketenangan dan kepastian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia
- FX., Suhardana, 2009, *Contract Drafting Kerangka Dasar dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Husni, Lalu, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- R Boediono, Abdul, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks
- Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermedia

Jurnal

- Any Suryani H, “*Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Wanita Beserta Keluarganya Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2012 Tentang Pengesahan Konvensi Internasional Perlindungan Buruh Migran Beserta Keluarganya*”, dalam jurnal hukum dan pembangunan, mei-juni 2016, <http://jurnal.ui.ac.id>, diunduh 5 Maret 2018, pukul : 11.00.

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*, Faculty Of Law, Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017, Hal. 151.

Undang-undang

KUHPerdata

Laporan ketenagakerjaan di Perusahaan PT. Busana Mulya Textile

Undang-undang Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan