

**ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU TERHADAP KARYAWAN  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN  
2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
(Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Program Studi Ilmu Hukum*

**Oleh:**

**RIZKY SURANTA NASUTION**  
**NPM.1306200282**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS HUKUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)**

**RIZKY SURANTA NASUTION**  
**NPM.1306200282**

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan PKWT dalam peraturan perundang-undangan, untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT pada Studio Delapan Sembilan, dan untuk mengetahui akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak Perusahaan dan karyawan.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum yang bersifat deskriptif analisis dan menggunakan jenis penelitian yuridis empiris yaitu penggabungan atau pendekatan yuridis normatif dengan unsur-unsur empiris yang diambil data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier, dan juga penelitian ini bersifat kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa Pengaturan tentang PKWT terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT juga memiliki aturan pelaksana yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu. Peraturan-peraturan tersebut mengatur antara lain tentang persyaratan, kategori pekerjaan, jangka waktu, berakhirnya perjanjian, peralihan PKWT menjadi PKWTT. Namun demikian dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengandung beberapa pasal yang inkonsisten yang pada akhirnya menimbulkan perbedaan tafsir. Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Serta Jika melakukan pelanggaran maka akan dikenakan sanksi, baik sanksi pidana atau sanksi administratif. Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur akibat hukum bagi pelanggar (pekerja dan pengusaha) yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

Kata kunci: analisis hukum, PKWT, karyawan.

## DAFTAR ISI

Lembaran Pendaftaran Ujian.....	i
Lembaran Berita Acara Ujian .....	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pernyataan Keaslian.....	iv
Kata Pengantar .....	v
Daftar Isi .....	viii
Abstrak.....	x

### **Bab I : PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah .....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian .....	8
C. Metode Penelitian .....	8
1. Sifat Penelitian .....	9
2. Sumber Data.....	9
3. Alat Pengumpul Data .....	10
4. Analisis Data.....	10
D. Definisi Operasioanal.....	10

### **Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

A. Tinjauan Umum Perjanjian.....	12
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	16
C. Tinjauan Umum Tentang PT. Studio Delapan Sembilan Medan .....	19

### **Bab III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pengaturan PKWT Dalam Peraturan Perundang-Undangan .....	26
B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PKWT Pada Studio Delapan Sembilan .....	43
C. Akibat Hukum Apabila Terjadi Wanprestasi Antara Pihak Perusahaan Dan Karyawan .....	70

### **Bab IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan-hubungan hukum itu caranya beraneka ragam. Kadang-kadang hanya dirumuskan kewajiban-kewajiban seperti pada hukum pidana yang sebagian besar peraturan-peraturannya terdiri dari kewajiban-kewajiban. Sebaliknya, seiring juga hukum merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan-hubungan hukum.<sup>1</sup>

Berbicara mengenai sistem hukum, walaupun secara singkat, hendaknya harus diketahui terlebih dahulu arti dari sistem itu. Dalam suatu sistem terdapat ciri-ciri tertentu, yaitu terdiri dari komponen-komponen yang satu sama lain berhubungan ketergantungan dan dalam keutuhan organisasi yang teratur serta terintegrasi.<sup>2</sup> Hukum diadakan dengan tujuan agar menimbulkan tata atau damai dan yang lebih dalam lagi yaitu keadilan didalam masyarakat agar mendapatkan bagian yang sama.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, halaman 50.

<sup>2</sup> R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, halaman 65.

<sup>3</sup> Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 27.

Fase industrialisasi yang ditandai dengan akumulasi modal dan pertumbuhan ekonomi, dimana hukum berpihak pada kaum industrialis, aturan perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat PKWT) lahir untuk menjawab kebutuhan industrialisasi. Penerapan aturan dari PKWT melahirkan masalah baru bagi pekerja/buruh dan pengusaha yaitu dalam menentukan persyaratan, kategori dan kondisi seperti apa yang dapat diberlakukannya PKWT.

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Sebenarnya Indonesia tidak mengalami satu persatu tahapan unifikasi, industrialisasi dan negara kesejahteraan yang memakan waktu ratusan tahun tiap tahapnya. Indonesia mengalami ketiga tahapan secara bersamaan. Pada saat yang sama melakukan unifikasi terhadap peraturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama harus juga memperhatikan perlindungan terhadap konsumen, tenaga kerja, sebagaimana negara-negara yang sudah maju. Pada periode ini negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.

Ketentuan untuk melindungi pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Mengenai

perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-Undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Sedangkan bagi pekerja dengan PKWT pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri. Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda dengan pekerja dengan PKWTT yang pada Pasal 1603q KUHPerdara ayat (1) dinyatakan bahwa pekerjaan yang waktu hubungan kerjanya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedangkan PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan kedua jenis pekerjaan untuk waktu tertentu tersebut di atas, PKWT atas dasar jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh. Implikasi ini disebabkan dengan diakuinya PKWT atas dasar jangka waktu ini menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan

PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Kemudian dalam Pasal 59 ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT. Berangkat dari uraian tersebut maka seyogyanya aturan PKWT atas jangka waktu direvisi karena tidak sejalan dengan Pasal 59 ayat (2).

Adanya interpretasi bahwa PKWT dapat diperjanjikan dengan tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara, melahirkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal ini bisa disebabkan karena setidaknya 3 alasan, yaitu: Pertama, ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Kedua, karena kekosongan hukum. Ketiga, ada iktikad buruk dari pengusaha dan ketidaktahuan pekerja/buruh juga karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, pensiun), uang penghargaan kerja pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), upah yang lebih rendah, tidak adanya jaminan kerja dan jaminan pengembangan karir. Bahkan belakangan muncul fenomena adanya PHK

massal dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWTT menjadi PKWT.

Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan undang-undang ini merupakan salah satu dari tuntutan buruh pada saat melakukan demonstrasi besar-besaran. Kondisi buruh yang sudah memprihatinkan, ditambah adanya diskriminasi perlindungan terhadap pekerja PKWT menambah keprihatinan itu. Terlepas dari tujuan pengusaha untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi, juga tujuan pengusaha agar dapat menciptakan kesempatan kerja seluas-luasnya, perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh juga harus tetap menjadi prioritas.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori sosial. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh dengan PKWT menjadi sangat lemah.

Menghadapi realita tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan tujuan mewujudkan perburuhan yang adil melalui peraturan perundang-undangan. peraturan perundang-undangan

dibidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.<sup>4</sup> Hubungan antara pengusaha dan buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi tersebut di antaranya karena rendahnya pendidikan pekerja/buruh sehingga tidak mengetahui hak dan kewajibannya, tidak memiliki keahlian khusus serta regulasi dalam hukum perburuhan tidak seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Melihat kenyataan di atas, dituntut adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh khususnya dengan status PKWT. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomis dan perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/buruh dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, bukan hanya sebagai faktor produksi (faktor ekstern, melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau konstitutif). Sedangkan perlindungan ekonomis merupakan perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/buruh dapat

---

<sup>4</sup> Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 11.

menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya.

Pemerintah yang bersikukuh untuk mempertahankan PKWT karena memang ada pekerjaan yang memiliki batas dalam pengerjaannya. Untuk tujuan itu, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT yang ditandatangani pada 21 Juni 2004. Dalam Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman dan PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

Diharapkan dengan adanya pengaturan dalam Kepmen tersebut tidak ada lagi adagium bahwa perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh merupakan hambatan masuknya investasi ke dalam negeri. Padahal hambatan investasi harus diatasi secara serentak yaitu pemberantasan terhadap korupsi, birokrasi yang membuat biaya tinggi, perbaikan infrastruktur, keamanan, penegakan hukum dan perburuhan.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian diatas maka disusun skripsi ini dengan judul:  
**“Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)”**

## **1. Rumusan Masalah**

---

<sup>5</sup> “Proses Revisi Dimulai Dari Awal, Forum Tripartit Nasional Libatkan Buruh, Pengusaha dan Pemerintah”, melalui <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0604/08/utama/2567076.htm>., diakses pada tanggal 23 Mei 2017.

Perumusan masalah merupakan kelanjutan dari latar belakang atau pendahuluan, yaitu menentukan dan atau memilih masalah yang hendak dipecahkan melalui penelitiannya.<sup>6</sup> Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam peraturan perundang-undangan?
- b. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Studio Delapan Sembilan?
- c. Bagaimana akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak Perusahaan dan karyawan?

## **2. Faedah Penelitian**

Faedah dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis yaitu untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu hukum pada umumnya, khususnya dalam bidang hukum perdata mengenai Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>6</sup> Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia, halaman 72.

- b. Secara Praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kepentingan Negara, bangsa , masyarakat, serta mahasiswa khususnya jurusan hukum perdata, serta pihak yang berkepentingan lainnya.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaturan PKWT dalam peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT pada Studio Delapan Sembilan.
3. Untuk mengetahui akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak Perusahaan dan karyawan.

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk memperoleh pemecahan masalah atau jawaban terhadap pertanyaan tertentu.<sup>7</sup> Penelitian pada dasarnya merupakan suatu upaya pencarian dan bukannya sekedar mengamati dengan teliti terhadap suatu obyek yang mudah terpegang di tangan.<sup>8</sup> Hal ini disebabkan oleh karena penelitian bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten. Melalui proses penelitian tersebut diadakan analisa dan kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan

---

<sup>7</sup> *Ibid.*, halaman 18.

<sup>8</sup> Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 27.

dan diolah.<sup>9</sup> Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

### **1. Sifat penelitian**

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis yang menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Melalui penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendiskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

### **2. Sumber data**

Sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas:

- a. Sumber Data Primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui keterangan dan informasi dengan menggunakan hasil wawancara dengan pihak Studio 89 Medan.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan pustaka yang terdiri dari:
  - 1) Bahan hukum primer, yang terdiri atas Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 2) Bahan hukum sekunder, terdiri dari buku-buku, karya ilmiah, hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian karya ilmiah.

---

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo, halaman 1.

3) Bahan hukum tersier, terdiri dari bahan dari internet, dan jurnal.

### **3. Alat pengumpul data**

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan pengambilan data, serta studi dokumentasi atau studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan studi dokumentasi berupa hasil wawancara dengan pihak Studio 89 Medan.

### **4. Analisis data**

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

## **D. Definisi Operasional**

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.<sup>10</sup> Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT. Studio Delapan Sembilan Medan)”, maka dapat diterangkan definisi operasional penelitian, yaitu:

---

<sup>10</sup> Fakultas Hukum. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum, halaman 5.

1. Analisis Hukum adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antarbagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan.<sup>11</sup>
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/ MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, selanjutnya disebut Kepmen 100/2004).
3. Karyawan adalah setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> “analisis hukum” melalui, [mediainformasill.blogspot.com/.../pengertian-definisi-analisis.html](http://mediainformasill.blogspot.com/.../pengertian-definisi-analisis.html), diakses pada tanggal 30 September 2017.

<sup>12</sup> “karyawan” melalui, <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada tanggal 22 Mei 2017.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perjanjian**

Suatu perhubungan disebut perhubungan hukum, apabila hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut diatur oleh hukum, yaitu hubungan antara sesama manusia yang dilindungi oleh hukum atau akibat-akibat yang ditimbulkan oleh pergaulan itu dilindungi oleh hukum.

Hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak atau lebih didahului oleh perbincangan-perbincangan di antara para pihak dan adakalanya mewujudkan suatu perjanjian atau perikatan, tetapi adakalanya tidak mewujudkan perjanjian atau perikatan. Hubungan hukum yang timbul karena perjanjian itu mengikat kedua belah pihak yang membuat perjanjian, sebagaimana daya mengikat Undang-Undang. Hal ini sesuai dengan Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlakusebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”. Ikatan yang lahir dari perjanjian yang demikian dinamakan perikatan. Jadi dapat dikatakan bahwa perikatan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang yang membuat.

Berdasarkan dengan istilah “secara sah” pembentuk undang-undang menunjukkan bahwa pembuatan perjanjian harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Semua persetujuan yang dibuat menurut hukum atau secara sah (Pasal

1320 KUHPerdato) adalah mengikat sebagai undang-undang terhadap para pihak. Disini tersimpul realisasi asas kepastian hukum.<sup>13</sup>

Sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukan empat syarat:<sup>14</sup>

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian merupakan sendi yang penting dari Hukum Perdata, karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang berdasarkan atas janji seseorang. Perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara para pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian menerbitkan perikatan.

Perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber lain, yaitu Undang-Undang. Hal ini dapat dilihat dari Pasal 1233 KUH Perdata yang menyatakan bahwa:”Tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, baik karena Undang-Undang”.

Perikatan menunjukkan adanya suatu hubungan hukum antara para pihak yang berisi hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian menunjukkan suatu janji atau perbuatan hukum yang saling mengikat antara para pihak.

Beberapa sarjana memberikan definisi tentang perikatan, antara lain R.Subekti dan Pitlo. Menurut Subekti, “perikatan adalah suatu hubungan hukumantara dua pihak, berdasar mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu

---

<sup>13</sup> Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Aditya Bakti, halaman 82.

<sup>14</sup> Subekti. 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa, halaman 17.

daripihak yang lain, berkewajiban memenuhi itu”, sedangkan Pitlo mengatakan bahwa “perikatan adalah hubungan hukum yang bersifat kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditur) dan pihak yang lain berkewajiban (debitur)”.

Definisi yang dikemukakan oleh Subekti, dapat disimpulkan bahwa perikatan memiliki unsur-unsur sebagai berikut, yaitu:

1. Adanya hubungan hukum, yaitu hubungan yang akibatnya diatur oleh hukum.
2. Adanya pihak kreditur dan debitur, yaitu pihak yang aktif berpiutang (kreditur) dan berhak atas prestasi tertentu, sedangkan debitur adalah pihak yang diwajibkan memberikan prestasi tertentu.
3. Adanya prestasi, yaitu hal yang dijanjikan untuk dilaksanakan baik oleh kreditur maupun oleh debitur sebagaimana diatur dalam Pasal 1234 KUH Perdata yang menyatakan bahwa: “Tiap perikatan adalah untuk berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu”.

Perikatan untuk memberikan sesuatu berupa menyerahkan sesuatu barang atau memberikan kenikmatan atas suatu barang, misalnya pihak yang menyewakan berkewajiban memberikan barang atau kenikmatan dari obyek sewa menyewa kepada penyewa. Perikatan untuk berbuat sesuatu berupa perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan, misalnya perjanjian perburuhan, melukis, membuat bangunan, dan lain-lain. Perikatan untuk tidak berbuat sesuatu, misalnya seorang berjanji untuk tidak mendirikan bangunan atau benteng yang tinggi sehingga menghalangi masuknya cahaya matahari ke rumah tetangga, perjanjian

untuk tidak mendirikan sesuatu perusahaan yang sejenis dengan kepunyaan orang lain.

Perikatan yang terdapat dalam lapangan hukum harta kekayaan harus dapat di nilai dengan uang. Apabila perikatan tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, bukanlah merupakan perikatan yang diatur dalam Buku III KUHPerdara. Hal ini sejalan dengan pendapat Pitlo yang menyatakan bahwa mengenai obyek-obyek hubungan hukum yang tidak dapat dinilai dengan uang, pada mulanya bukanlah termasuk hubungan hukum yang diberi akibat hukum, misalnya istirahat buruh, penghinaan dan lain sebagainya. Dalam perkembangan selanjutnya, pendapat ini kurang tepat, karena dalam pergaulan masyarakat banyak hubungan yang sulit di nilai dengan uang. Jika pendapat tersebut tetap dipertahankan maka terhadap hubungan yang tidak dapat dinilai dengan uang tidak akan menimbulkan akibat hukum, sehingga akan mengganggu rasa keadilan dalam masyarakat. Pada perkembangan dewasa ini, hubungan hukum yang tidak dapat di nilai dengan uang telah diterima dalam lapangan harta kekayaan.

Pengaturan tentang perikatan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perikatan menunjukkan adanya ikatan atau hubungan hukum yang dijamin oleh hukum. Perikatan mempunyai pengertian abstrak, yaitu hak yang tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dibayangkan dalam pikiran manusia. Pengertian perikatan adalah sebuah hukum antara dua orang/dua pihak yang berdasar sebagaimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, pihak lainnya juga berkewajiban menuntut tuntutan itu.

Perjanjian adalah sesuatu yang kongkrit yang dapat dilihat dengan panca indera. Dalam praktek, perjanjian disebut juga kontrak yang menentukan hubungan hukum antara para pihak, sedangkan perikatan bersifat abstrak namun diberi akibat oleh hukum, karena para pihak harus mematuhi hubungan hukum yang terjadi di antara para pihak.

Perjanjian dapat melahirkan lebih dari satu perikatan, seperti dalam perjanjian jual beli, akan lahir perikatan untuk membayar, menyerahkan barang, menjamin dari cacat tersembunyi, menjamin barang yang dijual dari tuntutan pihak ketiga dan lain-lain. Perikatan yang bersumber dari Undang-Undang pada umumnya perikatan yang dilahirkan dan ditentukan secara khusus oleh Undang-Undang, seperti ganti rugi, kewajiban mendidik anak, pekarangan yang berdampingan dan lain-lain.

Perikatan diatur dalam Buku KUH Perdata. Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi karena perjanjian dan Undang-Undang. Aturan mengenai perikatan meliputi bagian umum dan bagian khusus. Bagian umum meliputi aturan yang tercantum dalam Bab I, Bab II, Bab III (Pasal 1352 dan 1353), dan Bab IV KUH Perdata yang berlaku bagi perikatan umum. Adapun bagian khusus meliputi Bab III (kecuali Pasal 1352 dan 1353) dan Bab V sampai dengan Bab XVIII KUH Perdata yang berlaku bagi perjanjian-perjanjian tertentu saja, yang sudah ditentukan namanya dalam bab-bab bersangkutan.

Pengaturan nama didasarkan pada “sistem terbuka”, maksudnya setiap orang boleh mengadakan perikatan apa saja, baik yang sudah ditentukan namanya

maupun yang belum ditentukan namanya dalam Undang-Undang. Sistem terbuka dibatasi oleh tiga hal, yaitu:

1. Tidak dilarang Undang-Undang
2. Tidak bertentangan dengan ketertiban umum
3. Tidak bertentangan dengan kesusilaan

Sesuai dengan penggunaan sistem terbuka, maka pasal 1233 KUH Perdata menentukan bahwa perikatan dapat terjadi, baik karena perjanjian maupun karena Undang-Undang. Dengan kata lain, sumber peikatan adalah Undang-Undang dan perikatan. Dalam pasal 1352 KUH Perdata, perikatan yang terjadi karena Undang-Undang dirinci menjadi dua, yaitu perikatan yang terjadi semata-mata karena ditentukan dalam Undang-Undang dan perikatan yang terjadi karena perbuatan orang. Perikatan yang terjadi karena perbuatan orang, dalam pasal 1353 KUH Perdata dirinci lagi menjadi perbuatan menurut hukum (*rechmatig daad*) dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*).

Subjek perikatan disebut juga pelaku perikatan. Perikatan yang dimaksud meliputi perikatan yang terjadi karena perjanjian dan karena ketentuan Undang-Undang. Pelaku perikatan terdiri atas manusia pribadi dan dapat juga badan hukum atau persekutuan. Setiap pelaku perikatan yang mengadakan perikatan harus:

1. Ada kebebasan menyatakan kehendaknya sendiri
2. Tidak ada paksaan dari pihak manapun
3. Tidak ada penipuan dari salah satu pihak, dan
4. Tidak ada kekhilafan pihak-pihak yang bersangkutan

Setiap pihak dalam perikatan harus wewenang berbuat menurut hukum dalam mencapai persetujuan kehendak (ijab kabul). Persetujuan kehendak adalah pernyataan saling memberi dan menerima secara riil dalam bentuk tindakan nyata, pihak yang satu menyatakan memberi sesuatu kepada yang dan menerima sesuatu dari pihak lain. Dengan kata lain, persetujuan kehendak (ijab kabul) adalah pernyataan saling memberi dan menerima secara riil yang mengikat kedua pihak. Setiap hak dalam perikatan harus memenuhi syarat-syarat wewenang berbuat menurut hukum yang ditentukan oleh Undang-Undang sebagai berikut:

1. Sudah dewasa, artinya sudah berumur 21 tahun penuh
2. Walaupun belum dewasa, tetapi sudah pernah menikah
3. Dalam keadaan sehat akal (tidak gila)
4. Tidak berada dibawah pengampuan
5. Memiliki surat kuasa jika mewakili pihak lain

#### **B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut:

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan

Perjanjian ini dimaksudkan perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut”, yang disamping menyatakan berlakunya hamper semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

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. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatarbelakangi semakin banyaknya pengusaha yang “memaksa” buruh/pekerjanya untuk membuat penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak

mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh/pekerja.

### **C. Tinjauan Umum Tentang PT. Studio Delapan Sembilan Medan**

PT. Studio Delapan Sembilan Medan didirikan pada awal tahun 2011 dibawah pimpinan Bapak Agusman Tanudin dan 7 orang lainnya sebagai investor diperusahaan ini. PT. Studio Delapan Sembilan Medan karaoke ini merupakan perusahaan yang merupakan tempat karaoke yang selalu menekankan pada kualitas layanan, kenyamanan dan *customer satisfaction*.

Berdasarkan survey yang dilakukan, sampai saat ini, PT. Studio Delapan Sembilan Medan karaoke memiliki 50 karyawan, dengan penempatan Direktur dan Asisten Direktur berjumlah 2 orang, Manager dan Asisten Manager berjumlah 2 orang, *Captain Service* berjumlah 3 orang, *Service* (waiter) berjumlah 12 orang, Housekeeping berjumlah 4 orang (*Outsourcing*), Security berjumlah 4 orang (*Outsourcing*), Greeter berjumlah 2 orang, Cashier berjumlah 2 orang, Bar (bartender) berjumlah 4 orang, Kitchen berjumlah 7 orang, bagian IT berjumlah 3 orang, Marketing berjumlah 2 orang, Office berjumlah 3 orang.

Kantor PT. Studio Delapan Sembilan Medan memiliki tiga lantai dengan fasilitas serta konsep yang menarik, memiliki keunikan tersendiri yang dimana tiap lantainya memiliki 10 konsep ruang yang berbeda. PT. Studio Delapan Sembilan Medan memiliki enam tipe *Room* untuk berkaraoke. Ada tipe *Small*, *Medium*, *Large* dengan kapasitas masing-masing untuk empat (4), enam (6), dan delapan (8) orang dengan harga yang beragam. Selain itu ada ruangan tipe *Deluxe*, *VIP*, dan *VVIP* dengan kapasitas masing-masing untuk duabelas (12), lima belas

(15), dan dua puluh lima (25) orang. Yang membedakan dari ruangan tipe *Deluxe*, *VIP*, dan *VVIP*, pelanggan dapat menikmati fasilitas tambahan berupa permainan XBOX, wee dan PS 3 tanpa dipungut biaya.

Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan gambaran koordinasi pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Berikut ini adalah pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara ringkas masing-masing bagian dalam struktur organisasi:

1. *Director*

- a. Menetapkan dan merencanakan strategi serta kebijakan dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta mengambil keputusan lintas fungsional.
- b. Memberikan pengarahan mengenai strategi dan kebijakan perusahaan kepada seluruh bagian dalam perusahaan
- c. Bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan strategi yang dapat berdampak terhadap perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

2. *Assistance Director*

Membantu pekerjaan direktur.

3. *Manager Operasional / Ass Manager*

- a. membuat dan melaksanakan program kerja berjangka untuk outletnya
- b. membuat dan mengawasi target penjualan
- c. membuat dan mengawasi budjeting untuk semua bagian

- d. melaksanakan meeting koordinasi dengan Supervisor, Leader setiap ahri atau secara berkala
- e. mengatur supaya setiap tamu mendapat kepuasan dari pelayanan
- f. menjamin setiap bagian menjalankan Standar Prosedur dari Operasional dan meninjau kembali bila ada staff yang melakukan kesalahan atau penyimpangan
- g. memonitor dan menindak lanjuti setiap keluhan dari customer
- h. selalu membuat inspeksi secara resmi maupun umum.
- i. Membuat atau menyetujui schedule kerja yang dibuat kepala bagian.

#### 4. *Controller / IT Support*

- a. Bertanggung jawab untuk melakukan pemeriksaan terhadap operasional sehari-hari dari setiap outlet, supaya selalu konsisten dan sesuai dengan Standard Operating Procedure.
- b. Bertanggung jawab untuk membuat laporan dari setiap kejadian / kegiatan yang terjadi di outlet selama pemeriksaan.

#### 5. *Head division*

- a. Bertanggung jawab mengatur, mengawasi serta menjaga standard mutu pelayanan product atau fasilitas.
- b. Bertanggung jawab untuk membuat dan memonitor absensi, side duites dan job assignment, untuk bawahannya dengan adil dan merata dan membuat laporan evaluasi staff secara berkala.
- c. Bertanggung jawab untuk memonitor Cost Foods & Beverages di Outlet

- d. Bertanggung jawab untuk membuat laporan kegiatan operasional Outlet atau log book pada saat closing.
- e. Bertanggung jawab menangani complain tamu dan membuat laporan guest comment.
- f. Bekerja sama dan menjaga hubungan komunikasi dengan Head Division dari department lainnya.

6. *Accounting, Finance*

- a. Mengelola keuangan perusahaan serta menyusun anggaran keuangan.
- b. Memasukkan pembayaran pelanggan kedalam sistem
- c. Membuat arsip data pembayaran pelanggan.

7. *Purchasing*

- a. Berhubungan langsung dengan supplier.
- b. Mengatur persediaan bahan baku.
- c. Melakukan pembelian bahan baku.

8. *Cashier*

- a. Bertanggung jawab terhadap transaksi dengan penjualan barang dan jasa.
- b. Bertanggung jawab terhadap laporan harian atau hasil penjualan barang dan jasa kepada bagian keuangan/administrasi kantor pusat sesuai dengan standard procedure yang berlaku.

9. *Waiter/ Waitress*

- a. Melayani langsung apa yang dibutuhkan pelanggan.
- b. Menanggapi langsung segala komentar dari pelanggan.
- c. Bertanggung jawab langsung kepada pelanggan yang dilayani.

- d. Memberikan laporan kepada *supervisor* terhadap komplain dari pelanggan.

#### 10. *Bar Shift Leader (Head Bar)*

- a. Bertanggung jawab dalam membuat produk minuman dengan mutu yang tinggi serta menjaga standard penyajiannya.
- b. Mengatur dan memonitoring absensi staff Bar.
- c. Selalu ngacu pada standard Basic Cost minuman yang sudah dibuat oleh perusahaan.

#### 11. *Bartender / Barboy*

- a. Bertanggung jawab menjaga standard mutu serta penyajian minuman untuk kepuasan Customer.
- b. Selaku mengacu pada standard measuring dan beverages cost yang ditetapkan management.

#### 12. *Marketing*

- a. Bertanggung jawab meningkatkan omzet outlet
- b. dan juga peningkatan citra positif atas branded Vibe Karaoke
- c. Bertanggung jawab untuk memberikan citra yang baik terhadap konsumen
- d. Bertanggung jawab langsung kepada pimpinan operasional ( manager )
- e. Berperilaku positif selama jam operasional
- f. mencari / membuat ide konsep untuk meningkatkan Omzet untuk Outlet
- g. Mengundang tamu untuk datang melalui phone, email ,dsb

- h. Membuat daily report yang akan dievaluasi oleh pimpinan ( manager operasional

### *13. Cleaning Service*

- a. Bertanggung jawab menjaga standard kebersihan, kerapihan dan kelengkapan dari area dari room, toilet dan area gedung serta menyambut tamu dengan sopan dan ramah.
- b. Membenahi / menyimpan peralatan HK kembali pada tempatnya dengan rapih.
- c. Menjalankan piket yang telah ditentukan. Bila tidak dilaksanakan maka dikenakan sanksi.
- d. Mengorder barang / perlengkapan HK yang sudah habis / rusak ke gudang.
- e. Melaporkan apabila ada complain atau masalah secepatnya pada Kepala Bagian untuk di ambil tindakan lebih lanjut.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pengaturan PKWT Dalam Peraturan Perundang-Undangan**

Pengertian perjanjian kerja tertentu atau lebih lazim disebut dengan kesepakatan kerja tertentu ditentukan dalam Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1986 yang berbunyi Kesepakatan Kerja Tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam Pasal 1 huruf a Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu disebutkan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Sedangkan dalam Pasal 1 huruf b Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu, PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Berdasarkan ketentuan tersebut maka jelaslah bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang

dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap atau status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

### **1. Pengaturan PKWT Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Menimbulkan Perbedaan Tafsir**

Alasan pemerintah melegalkan sistem kerja dengan PKWT adalah untuk menuntaskan masalah pengangguran. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem PKWT baru ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Berdasarkan Undang-Undang sebelumnya yaitu pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Tentang Kerja dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, hubungan kerja tidak tetap tersebut tidak ada diatur, sebaliknya juga tidak ada dilarang. Sehingga kalau terjadi hubungan kerja kontrak dikarenakan masyarakat menggunakannya sebagai suatu kebiasaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan landasan yuridis yang lebih kuat dibandingkan dengan undang-undang sebelumnya. Hal ini dapat terlihat bahwa PKWT terdapat pengaturan tersendiri dalam sub bab tentang hubungan kerja. Kemudian dibuatlah peraturan pelaksanaannya yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004.

Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menimbulkan pengertian ganda sekaligus

perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak (apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan). Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pengertian ganda tersebut dapat dilihat dalam hal:

- a. Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT. Apakah pekerjaan menurut jangka waktu atau menurut selesainya pekerjaan. Menurut jangka waktu, tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersifat tetap atau tidak tetap. Banyak pekerjaan yang dilakukan dengan sistem PKWT namun bentuk pekerjaannya adalah pekerjaan inti yang juga dilakukan pekerja yang berstatus tetap. Dengan kata lain batasan yang diberikan oleh Undang-Undang tentang PKWT telah ditafsirkan secara sepihak oleh kalangan pengusaha yang hanya berpegang pada bunyi Pasal 56 ayat (2);
- b. Aturan tentang pembaruan perjanjian (Pasal 59 ayat (6)) digunakan sebagai dasar untuk terus-menerus menggunakan pekerja kontrak meskipun pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan inti dan tetap.

Ketentuan dalam hal ini pemerintah berkeinginan untuk memberikan kesempatan bagi pengusaha yang akan menggunakan sistem kerja kontrak dengan lebih leluasa. Hal ini didukung oleh kondisi pasar kerja yang menyediakan banyak tenaga kerja potensial sehingga mengganti pekerja lama dengan pekerja baru bukan hal yang sulit bagi pengusaha. Untuk menghindari multitafsir ini maka perlu ditetapkan secara tegas tentang:

- a. Kategori pekerjaan tetap dan tidak tetap;
- b. Kategori pekerjaan inti dan non inti;
- c. Syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT;
- d. Sanksi yang tegas bagi pelanggaran butir-butir di atas

Mengenai jangka waktu PKWT juga diatur dengan tegas termasuk persoalan syarat perpanjangan dan pembaharuan PKWT dan sanksi apa yang dapat dijatuhkan pada pengusaha apabila melanggar ketentuan. Seorang pekerja yang dipekerjakan dalam PKWT tidak boleh terikat dengan perjanjian kerja selama lebih dari 3 (tiga) tahun, namun masih terdapat celah bagi pengusaha untuk dapat lebih lama lagi mengikat pekerja dengan sistem PKWT, yaitu dengan melakukan perpanjangan dan pembaharuan PKWT. Dalam usulan rumusan penyempurnaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan oleh pemerintah disebutkan bahwa perlu dilakukan perubahan pengaturan tentang PKWT yang terdapat dalam Pasal 59, antara lain:

- a. PKWT yang dilakukan atas dasar jangka waktu dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan;
- b. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama lima tahun;
- c. Setelah berakhirnya PKWT sesuai dengan jangka waktu yang diperjanjikan pekerja/buruh berhak atas santunan yang besarnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

- d. PKWT yang dilakukan secara terus-menerus dan melebihi jangka waktu lima tahun demi hukum berubah menjadi PKWTT;
- e. Dalam hal hubungan kerja diakhiri sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pengusaha maka pengusaha wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai berakhirnya PKWT;
- f. Dalam hal hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT yang disebabkan oleh pekerja melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja maka pekerja tidak berhak atas santunan dan pekerja yang bersangkutan wajib membayar sisa upah dan santunan yang seharusnya diterima sampai masa berakhirnya PKWT;
- g. Dalam hal PKWT yang dilakukan atas dasar selesainya pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud Pasal 56 ayat (2) huruf b, tidak ada pembatasan jangka waktu;
- h. PKWT atas selesainya suatu pekerjaan harus memuat batasan suatu pekerjaan dinyatakan telah selesai.

## **2. Persyaratan PKWT**

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, PKWT harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Untuk pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja tertentu terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yang terdiri dari dua macam syarat, yaitu syarat formil dan syarat materil. Syarat materil diatur dalam Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Syarat-syarat materil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan dalam hal syarat sahnya suatu perjanjian, syarat materil dari perjanjian kerja tertentu disebutkan bahwa kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi syarat sebagaimana dimaksud ayat (1) pada angka 1 dan 2 atau tidak memenuhi syarat subjektif maka perjanjian dapat dibatalkan, yaitu dengan permohonan atau gugatan kepada pengadilan, sedangkan yang bertentangan dengan ayat (1) angka 3 dan 4 atau tidak memenuhi syarat objektif maka secara otomatis perjanjian yang dibuat adalah batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari

pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Ketentuan tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam PKWT adalah karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. PKWT yang mensyaratkan adanya masa percobaan, maka PKWT tersebut batal demi hukum. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 100/VI/2004 disebutkan bahwa dalam PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dan dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Apabila dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

Selanjutnya dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai, namun apabila dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaruan PKWT. Pembaruan sebagaimana yang dimaksud yaitu dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Selain itu disebutkan juga para pihak dapat mengatur hal lain dari ketentuan tersebut yang dituangkan dalam perjanjian.

Adapun syarat-syarat formal yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

- a. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing digunakan untuk pekerja, pengusaha dan kantor Departemen Tenaga Kerja setempat yang masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama;
- b. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor Departemen Tenaga Kerja Setempat, selambat-lambatnya dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak ditandatangani kesepakatan kerja tertentu;
- c. Biaya yang timbul akibat pembuatan kesepakatan kerja tertentu semuanya ditanggung oleh pengusaha;
- d. Kesepakatan kerja tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
  - 1) Nama dan alamat pengusaha atau perusahaan;
  - 2) Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
  - 3) Jabatan atau jenis/macam pekerjaan;
  - 4) Besarnya upah serta cara pembayaran;
  - 5) Hak dan kewajiban pekerja;
  - 6) Hak dan kewajiban pengusaha;
  - 7) Syarat-syarat kerjanya;
  - 8) Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;

---

<sup>15</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

- 9) Tempat atau alokasi kerja;
- 10) Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya;
- 11) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bila syarat-syarat perjanjian kerja tersebut lebih rendah maka syarat-syarat yang berlaku adalah yang termuat dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

### **3. Kategori Pekerjaan Dalam PKWT**

Ketentuan dalam praktek sering terjadi penyimpangan terhadap kategori pekerjaan untuk PKWT dengan latar belakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap. Dalam PKWT terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut

jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>16</sup>

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT antara lain terdapat dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 12. Hal-hal yang diatur tersebut antara lain:

- a. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, harus memuat antara lain:
  - 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
  - 2) Jangka waktunya paling lama 3 (tiga) tahun.
  - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat pekerjaan selesai.

---

<sup>16</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
  - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
  - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
  - 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
  - 8) Para pihak dapat mengatur hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.
- b. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman, hal yang diatur antara lain:
- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
  - 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.
  - 3) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
  - 4) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan harus

- membuat daftar nama pekerja /buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.
- 5) PKWT tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- c. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, hal yang diatur antara lain:
- 1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
  - 2) PKWT tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
  - 3) PKWT tersebut juga tidak dapat dilakukan pembaruan.
  - 4) PKWT tersebut hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- d. Perjanjian kerja harian atau lepas, hal yang diatur antara lain:
- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
  - 2) Perjanjian kerja harian lepas tersebut dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.

- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.
- 4) Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam hal tersebut dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.
- 5) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para buruh/pekerja.
- 6) Perjanjian kerja harian lepas dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:
  - a) Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja
  - b) Nama/alamat pekerja/buruh
  - c) Jenis pekerjaan yang dilakukan
  - d) Besarnya upah dan atau imbalan lainnya.
- 7) Daftar pekerja/buruh harian lepas tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi

waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

#### **4. Jangka Waktu PKWT**

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang boleh diperjanjikan adalah 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu. Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama, dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Walaupun demikian karena alasan-alasan yang mendesak untuk jenis pekerjaan tertentu dengan seizin Menteri Tenaga Kerja ketentuan tersebut dapat dikesampingkan.

Perpanjangan adalah melanjutkan hubungan kerja setelah PKWT berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pembaruan adalah melakukan hubungan baru setelah PKWT pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT maka secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Berdasarkan perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak Studio 89 Medan yaitu perjanjian berlaku sampai waktu satu tahun.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

## 5. Berakhirnya PKWT

Mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja tertentu terdapat dua kemungkinan yaitu karena:

- a. Demi hukum yaitu karena berakhirnya waktu atau objek yang diperjanjikan atau yang disepakati telah lampau.
- b. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir. Bahkan suatu kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir walaupun pengusaha jatuh pailit.<sup>18</sup>

Ketentuan dalam Pasal 16 ayat (1 dan 2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5/MEN/1986 yang berbunyi bahwa: kesepakatan kerja untuk waktu tertentu berlangsung terus sampai saat waktu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja atau pada saat berakhirnya/selesainya pekerjaan yang telah disepakati dalam kesepakatan kerja, kecuali karena:

- a. Kesalahan berat akibat perbuatan pekerja, misalnya:
  - 1) Memberikan keterangan palsu sewaktu membuat kesepakatan kerja;
  - 2) Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotik di tempat kerja;
  - 3) Mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lain;
  - 4) Menganiaya, menghina secara kasar, mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja;
  - 5) Membujuk pengusaha atau teman sekerjanya untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan;

---

<sup>18</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

- 6) Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
  - 7) Dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
  - 8) Membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
- b. Kesalahan berat akibat perbuatan pengusaha, antara lain sebagai berikut:
- 1) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja keluarga atau anggota rumah tangga pekerja atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha;
  - 2) Membujuk pekerja, keluarga atau teman sesama pekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha;
  - 3) Berulang kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya;
  - 4) Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam kesepakatan kerja;
  - 5) Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan;
  - 6) Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja;
  - 7) Memerintahkan pekerja walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain, yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja;

- 8) Apabila dilanjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja sewaktu kesepakatan kerja diadakan;
  - 9) Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada hubungannya dengan kesepakatan kerja sebagaimana yang dimaksud ayat.
- c. Karena ada alasan-alasan memaksa, maksudnya adalah bahwa berakhirnya hubungan kerja tersebut karena alasan tidak terduga dan tidak dapat dipertanggungjawabkan padanya.

Selanjutnya disebutkan apabila pengusaha atau pekerja ternyata mengakhiri kesepakatan kerja untuk waktu tertentu, sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu yang telah ditentukan dalam kesepakatan kerja, pihak yang mengakhiri kesepakatan kerja tersebut diwajibkan membayar kepada pihak lainnya, kecuali bila putusya hubungan kerja karena kesalahan berat atau alasan memaksa sebagaimana dimaksud pada Pasal 17, 19 dan 20.

Maksud dari ketentuan Pasal tersebut di atas adalah bahwa pengusaha maupun pekerja pada saat akan mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan ternyata waktu atau objek yang telah mereka sepakati belum sampai atau berakhir, maka konsekuensinya pihak yang melakukan inisiatif untuk mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar sejumlah ganti rugi seperti upah pekerja sampai waktu atau sampai pekerjaannya seharusnya

selesai. Kecuali bila berakhirnya hubungan kerja tersebut karena kesalahan berat atau alasan-alasan yang memaksa.

Pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja karena alasan-alasan tersebut juga harus meminta izin terlebih dahulu kepada Panitia Penyelesaian Perburuhan Tingkat Daerah Atau Tingkat Pusat (P4D/P). Pengusaha sebelum mengakhiri hubungan kerja dapat memberikan surat peringatan terakhir kepada pekerja karena kesalahannya, apabila pekerja tetap menolak untuk mentaatinya maka pengusaha dapat memberikan pemutusan hubungan kerja.<sup>19</sup>

## **B. Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan PKWT Pada Studio Delapan Sembilan**

### **1. Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja**

Dilihat dari sudut pandang ilmu hukum, masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak berarti Indonesia boleh melanggar Hak-

---

<sup>19</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi *International Customary Law* dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);

- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));
- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));
- j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - 1) Keselamatan kerja;
  - 2) moral dan kesusilaan; dan
  - 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));
- l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));
- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));

- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat (1));
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah antara lain sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 3 ayat (2));
- b. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1));
- c. Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1));
- d. Tenaga kerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Pasal 16 ayat (1));
- e. Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992).

Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pekerja/buruh dalam status apapun termasuk PKWT atau PKWTT sesuai dengan ketentuan di atas berhak menerima Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengaturan hak atas kebebasan berserikat yang diimplementasikan dalam bentuk serikat pekerja, di dalamnya terkandung hak (*right*) yang antara lain meliputi:

- a. Hak membuat anggaran dasar dan anggaran rumah tangga secara mandiri;
- b. Hak memilih wakil organisasi secara bebas tanpa tekanan atau campur tangan pihak lain;
- c. Hak mengorganisasikan kegiatan administrasi dan aktivitas secara bebas dan mandiri;
- d. Hak membuat program kerja organisasi;
- e. Hak untuk bebas dari campur tangan pemerintah dalam menjalankan kegiatannya;
- f. Hak untuk melakukan kerja sama dalam bentuk federasi atau konfederasi, maupun melakukan afiliasi dengan organisasi-oragnisasi pekerja pada tingkat internasional;
- g. Hak membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- h. Hak mewakili pekerja dalam penyelesaian perselisihan industrial;
- i. Hak mewakili pekerja dalam lembaga ketenagakerjaan

Pasal 23 deklarasi PBB tentang Hak Asasi Manusia 1948 menentukan bahwa:

- a. Setiap orang berhak atas pekerjaan, atas pilihan pekerjaan secara bebas, atas kondisi-kondisi kerja yang adil dan menguntungkan serta atas perlindungan dari pengangguran;
- b. Setiap orang tanpa diskriminasi apapun berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama;
- c. Setiap orang yang bekerja berhak atas imbalan yang adil dan menguntungkan yang menjamin suatu eksistensi yang layak bagi martabat manusia untuk dirinya sendiri dan keluarganya dan dilengkapi, manakala perlu oleh sarana perlindungan sosial lainnya;
- d. Setiap orang berhak untuk membentuk dan bergabung ke dalam serikat buruh guna melindungi kepentingan-kepentingannya.

## **2. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Tidak Memadai**

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang

lebih lemah. Oleh sebab itu pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek mengenai hak pekerja atas jaminan sosial menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jamsostek. Dengan demikian undang-undang ini tidak mengeksklusifkan status pekerja tertentu saja yang dapat disertakan dalam program jamsostek, termasuk pekerja yang terikat PKWT maupun PKWTT juga.

Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan sering kali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, dengan demikian perlu upaya perlindungan tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui jamsostek. Karena melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.

Jamsostek menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercipta

karena jamsostek mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jamsostek diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Jamsostek adalah upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelamatan, perlindungan sehubungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga Kerja dan Perusahaan).

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa program jamsostek merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial. Dikatakan demikian, karena program ini memberikan perlindungan dalam bentuk santunan berupa uang atas berkurangnya penghasilan dan perlindungan dalam bentuk pelayanan perawatan atau pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu. Maka dapat ditarik kesimpulan, jaminan sosial mempunyai beberapa aspek, antara lain:116

- 1) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;

- 2) Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja;
- 3) Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang;
- 4) Menciptakan ketenagakerjaan, karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap tenaga kerja;
- 5) Dengan adanya jamsostek akan menciptakan ketenagakerjaan yang pada akhirnya akan mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko ekonomi

Kebijaksanaan tenaga kerja di bidang jaminan sosial mempunyai keselarasan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila yaitu dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materil dan spiritual. Sementara kita ketahui bahwa pembangunan itu bersifat dinamis, dimana sangat besar pengaruhnya didalam kehidupan manusia, kegiatan usaha semakin meningkat dan tidak terlepas pula dari resiko yang akan menimpa mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sehingga perlu penanganan secara serius terhadap perlindungan tenaga kerja.

Keberadaan jamsostek sebagai upaya perlindungan hidup tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya, oleh sebab itu sebagai langkah untuk menjamin hidup tenaga kerja, perusahaan sangat memasukkan tenaga kerja dalam program jamsostek yang dikelola oleh PT.Jamsostek itu sendiri.

Perlunya jamsostek di suatu perusahaan karena perusahaan yang memasukkan tenaga kerjanya dalam program jamsostek adalah perusahaan yang telah bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:

- 1) Melindungi para buruh/tenaga kerja sedemikian rupa dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir maupun karena penetapan tenaga kerja pada proyek-proyek di luar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
- 2) Mendidik para buruhnya supaya berhemat atau menabung yang dapat menikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi buruh/tenaga kerja beserta keluarganya.
- 3) Melindungi perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa karyawan, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.
- 4) Memberikan ketenangan kerja kepada seluruh buruh/tenaga kerja beserta keluarganya, karena terjadinya kecelakaan yang sama sekali

yang tidak diharapkan, mereka telah berhak memperoleh jaminan yang layak yang tidak perlu sulit-sulit mengurusnya.

Program jamsostek dibiayai dari, oleh dan untuk peserta. Dengan pengumpulan dana dari jumlah yang relatif kecil terkumpul dan yang memberikan perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan pada pesertanya. Dalam sistem jamsostek berlaku prinsip gotong-royong dalam arti kerja sama antara yang mampu dan kurang mampu, antara yang berusia tua dan yang berusia muda, antara yang sehat dan yang sakit. Dengan demikian jamsostek salah satu wujud dari pemerataan pembangunan, bagi para peserta jamsostek juga.

Menciptakan kemandirian, dalam arti tidak menggantungkan diri pada orang lain dalam menghadapi resiko kehidupan. Dengan jamsostek, pesertanya tidak perlu menggantungkan diri pada orang lain pada saat pesertanya menjadi tua dan tidak mampu bekerja. Demikian juga peserta tidak perlu belas kasihan orang lain pada saat membutuhkan biaya untuk perawatan sewaktu menderita sakit atau mengalami kecelakaan.

Ketidaktergantungan pada orang lain ini merupakan manifestasi kemandirian yang menempatkan harga diri manusia pada tingkat yang setinggi-tingginya. Program jamsostek merupakan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (Astek) yang didirikan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977. Secara yuridis penyelenggaraan program jamsostek dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-

Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja (sekarang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Adapun dasar hukum pelaksanaan program jamsostek ialah:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2002 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- 7) Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- 8) Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja;

- 9) Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-03/MEN/1993 Tentang Penyelenggaraan Program jamsostek;
- 10) Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-04/MEN/1993 Tentang jaminan Kecelakaan Kerja.

Ada beberapa hal penting yang berkenaan dengan pelaksanaan program jamsostek, antara lain sebagai berikut:

- 1) Setiap Tenaga Kerja berhak atas jamsostek (Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 2) Setiap perusahaan wajib melaksanakan program jamsostek bagi tenaga kerja bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan hubungan kerja (Pasal 4 ayat (1) dan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);<sup>119</sup>
- 3) Setiap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja (Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 4) Yang termasuk tenaga kerja dalam program jamsostek Pasal 8 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992) ialah:
  - a) Peserta magang atau siswa/murid yang bekerja di perusahaan, baik menerima upah atau tidak;
  - b) Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
  - c) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

- 5) Setiap tenaga kerja yang menderita penyakit akibat hubungan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja, baik selama atau setelah hubungan kerja (Pasal 2 Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993);
- 6) Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas Jaminan Kematian (Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 7) Setiap tenaga kerja atau keluarganya berhak atas Jaminan Hari Tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya (Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 8) Tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) (Pasal 16 Undang-Undang nomor 3 Tahun 1992);
- 9) Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ditanggung oleh pengusaha. (Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992), sedangkan Iuran Jaminan Hari Tua ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 10) Besarnya Iuran Jamsostek (Pasal 9 PP Nomor 14 Tahun 1993):
  - a) Jaminan Kecelakaan Kerja berkisar antara 0,24 % sampai dengan 1,74% dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha;

- b) Jaminan Hari Tua sebesar 5,70% dari upah sebulan, ditanggung oleh pengusaha 3,70% dan pekerja 2%;
  - c) Jaminan Kecelakaan Kerja sebesar 0,30% dari upah sebulan, yang ditanggung oleh pengusaha;
  - d) Jaminan Hari Tua sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja bujang, yang ditanggung oleh pengusaha.
- 11) Penyelenggara Program Jamsostek dilakukan oleh Badan Penyelenggara sebagai BUMN yang dibentuk dengan Undang-Undang (Pasal 25 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 12) Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), wajib membayar jamsostek dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 13) Pengendalian terhadap penyelenggaraan program jamsostek oleh Badan Penyelenggara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 dilakukan oleh Pemerintah sedangkan dalam pengawasan mengikutsertakan unsur pengusaha dan unsur tenaga kerja dalam wadah yang menjalankan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992);
- 14) Barang siapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2);

Pasal 22 ayat (1) dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);

15) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan;

16) Sanksi administratif, ganti rugi atau denda bagi pengusaha dan badan penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan (PP Nomor 14 Tahun 1993);

a) Pencabutan izin usaha bagi pengusaha yang sudah diperingatkan, tetapi tetap tidak melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (3), Pasal 4, Pasal 5 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 18 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 19 dan Pasal 20 ayat (1)

b) Denda sebesar 2% perbulan bagi pengusaha yang terlambat membayar iuran kepesertaan seperti diatur pada Pasal 10 ayat (3);

c) Ganti rugi sebesar 1% perhari dari umlah jaminan yang terutang bagi Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 26 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 (Pasal 47 PP Nomor 14 Tahun 1993).

Berdasarkan dari berbagai pengaturan tentang jamsostek yang telah diuraikan di atas terlihat bahwa program jamsostek merupakan hal

yang penting dalam perlindungan terhadap pekerja. Pekerja dalam hal ini adalah pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha.

Program jamsostek merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Dalam kaitannya dengan pekerja kontrak maka pekerja kontrak juga berhak untuk mendapatkan perlindungan melalui jamsostek. Maka perusahaan harus memberikan perlindungan kepada pekerja kontrak dengan memasukkan pekerja kontrak tersebut dalam program jamsostek.

b. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Kesehatan merupakan nikmat dari Tuhan Yang Maha Esa dan Hak Asasi Manusia yang tidak ternilai harganya. Oleh karena itu, setiap manusia ingin mendapatkan kesehatan tersebut dan menjaganya semaksimal mungkin agar terhindar dari penyakit yang selalu mengganggu aktivitas manusia itu sendiri.

Berdasarkan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (Sistem Manajemen K3).

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.05/MEN/19996, yang dimaksud dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses an sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran sistem manajemen K3 adalah menciptakan Sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, khususnya Pasal 2 ayat (4) yang telah diubah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2005 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, maka perusahaan dapat menyelenggarakan sendiri program pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan manfaat lebih baik dari paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar. Dengan

mempertimbangkan hal ini, perusahaan yang bersangkutan tidak diwajibkan untuk ikut dalam pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan badan penyelenggara.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja adalah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama-sama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja. Pengawasan atas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

- 1) Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Departemen Tenaga Kerja;
- 2) Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Departemen Tenaga Kerja

Perusahaan yang bermaksud menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerjanya dapat melakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Menyediakan sendiri atau bekerja sama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK);
- 2) Bekerja sama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan;
- 3) Secara bersama-sama dengan perusahaan lain menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pernyataan tertulis yang ditandatangani pengusaha atau pengurus yang memuat keseluruhan visi dan tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum dan operasional.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dibuat melalui proses konsultasi antara pengurus dan wakil tenaga kerja yang selanjutnya harus dijelaskan dan disebarluaskan kepada seluruh tenaga kerja, pemasok dan pelanggan. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- 3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 Tentang Kewajiban Melaporkan Penyakit Akibat Kerja;
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 Tentang Instalasi Alam Kebakaran Otomatik;
- 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1978 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Penerbangan dan Pengangkutan Kayu;

- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1980 Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja;
- 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 Tentang Pengawasan Terpadu Bidang Ketenagakerjaan.

Sama halnya dengan pekerja yang mempunyai status tetap maka pekerja kontrak juga mempunyai hak untuk mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya dalam melakukan pekerjaannya maka pekerja kontrak wajib mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para pekerja kontrak juga cenderung melakukan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap. Oleh sebab itu perlindungan yang diberikan kepada pekerja kontrak haruslah sesuai dengan apa yang diterima oleh pekerja tetap yang melakukan jenis pekerjaan yang sama.<sup>20</sup>

### **c. Perlindungan Upah**

Dampak langsung yang dialami pekerja atas status sebagai pekerja kontrak adalah soal upah. Ada kecenderungan menurunnya besaran upah saat pekerja menjadi pekerja kontrak. Hal ini mengakibatkan diskriminasi upah antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak, walaupun jenis pekerjaan yang dilakukan sama. Pemahaman mengenai kompensasi tidak sama dengan upah. Upah adalah salah satu perwujudan riil dari pemberian kompensasi. Bagi perusahaan, upah

---

<sup>20</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

adalah salah satu perwujudan dari kompensasi yang paling besar diberikan kepada tenaga kerja.

Pengertian kompensasi selain terdiri atas upah, dapat berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, pakaian seragam (tunjangan pakaian) dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diberikan secara tetap. Oleh karena itu apabila perusahaan pada suatu saat mengadakan rekreasi dengan para tenaga kerjanya, uang untuk alokasi rekreasi tersebut bukan merupakan kompensasi. Jadi, kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan

menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya (Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Ketentuan dari penjelasan dua (2) peraturan perundang-undangan di atas, maka upah diberikan dalam bentuk uang, namun secara nomatif masih ada kelonggaran bahwa upah dapat diberikan dalam bentuk lain berdasarkan perjanjian atau peraturan perundang-undangan, dengan batasan nilainya tidak boleh lebih dari 25 % (dua puluh lima persen) dari upah yang seharusnya diterima (Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981).

Sesuai Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum, yaitu upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Berdasarkan Peraturan Menteri Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, jangkauan wilayah berlakunya upah minimum meliputi:

- 1) Upah Minimum Provinsi (UMP) berlaku di seluruh Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;
- 2) Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.

Di samping itu, upah minimum berdasarkan Kelompok Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) disebut Upah Minimum Sektoral, yang terbagi menjadi Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999, penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan:

- 1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- 2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
- 3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- 4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- 5) Kondisi pasar kerja;
- 6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan perkapita.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000, dalam pelaksanaan upah minimum perlu memperhatikan beberapa hal:

Besarnya Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) minimal 5% lebih besar dari Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) (Pasal 5);

Perusahaan dilarang membayar upah lebih dari Upah Minimum Provinsi (UMP)/Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah

Minimum Sektoral Provinsi (UMSP)/Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) (Pasal 13);

- 1) Upah minimum berlaku untuk semua status pekerja, baik tetap, tidak tetap maupun percobaan (Pasal 14 ayat (1));
- 2) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang memiliki masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun (Pasal 14 ayat (2));
- 3) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja di atas masa kerja 1 (satu) tahun dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja dan pengusaha (Pasal 14 ayat (3));
- 4) Bagi pekerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan 1 (satu) bulan atau lebih, upah rata-rata sebulan minimal upah minimum di perusahaan yang bersangkutan (Pasal 15 ayat (1));
- 5) Pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah yang telah diberikan lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku (Pasal 17);
- 6) Bagi pengusaha yang melanggar Pasal 7, Pasal 13 dan Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 dikenakan sanksi;
  - a) Pidana kurungan maksimal 3 (tiga) bulan atau denda maksimal Rp. 100.000,00 (seratus ribu rupiah);
  - b) Membayar upah pekerja sesuai putusan hakim.

Berdasarkan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 8 1981 menyatakan bahwa upah harus dibayar oleh pengusaha kepada pekerja

secara tepat waktu sesuai kesepakatan. Apabila pengusaha terlambat membayar upah, maka pengusaha wajib membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Atau tambahan upah (Pasal 19 Peraturan Pemerintah Pengganti Upah) kepada pekerja/buruh sebesar:

- 1) 5% per hari keterlambatan, untuk hari keempat sampai hari kedelapan
- 2) 1% per hari keterlambatan, untuk hari kesembilan dan seterusnya.  
Dengan catatan tidak boleh melebihi 50% dari upah keseluruhan yang seharusnya diterima oleh pekerja.

Adapun dasar hukum perlindungan upah adalah antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 Tentang Persetujuan Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 100 mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah;
- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum jo. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-226/ME/2000 Tentang Perubahan Pasal 1,

- 3, 4, 8, 11, 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum;
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-49/MEN/2004 Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah;
  - 6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur;
  - 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor KEP-231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum;
  - 8) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor SE-01/MEN/1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981.

### **C. Akibat Hukum Apabila Terjadi Wanprestasi Antara Pihak Perusahaan Dan Karyawan**

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur akibat hukum bagi pelanggar (pekerja dan pengusaha) yang tidak mentaati peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Bentuk akibat hukum yang dapat dikenakan bagi yang melanggar ketentuan tersebut terdiri atas dua (2) macam yaitu:<sup>21</sup>

- a. Ketentuan pidana; dan

---

<sup>21</sup> Hasil wawancara dengan Erwin Cuarman, General Manager PT. Studio 89 Medan, 18 Agustus 2017.

b. Sanksi Administratif.

**Ad. a. Ketentuan Pidana**

Pasal 183

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 184

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 185

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda

paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

#### Pasal 186

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

#### Pasal 187

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat

(2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3) dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

#### Pasal 188

(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111, Pasal 114 dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 189

Sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau gantim kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

#### **Ad. b. Sanksi Administratif**

Pasal 190

(1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 6, Pasal 15, Pasal 25, Pasal 38 ayat (2), Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (10), Pasal 48, Pasal 87, Pasal 106, Pasal 126 ayat (3) dan Pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

- a. teguran;
- b. peringatan tertulis;
- c. pembatasan kegiatan usaha;
- d. pembekuan kegiatan usaha;

- e. pembatalan persetujuan;
- f. pembatalan pendaftaran;
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi;
- h. pencabutan ijin.

(3) Ketentuan mengenai administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut oleh Menteri.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT juga memiliki aturan pelaksana yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu.
2. Perlindungan hukum yang diberikan terhadap karyawan PT. Studio 89 Medan berupa tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan Hak Asasi Manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam perusahaan. Dengan demikian dalam penulisan ini bentuk perlindungan kerja tersebut antara lain Jamsostek, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Perlindungan upah.
3. Akibat Hukum apabila terjadi wanprestasi dikenakan ketentuan pidana sebagaimana yang diatur dalam Pasal 183 sampai dengan Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; dan Sanksi Administratif diatur dalam Pasal 190.

#### **B. Saran**

1. Pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal ayat (2a) dan Pasal 59 ayat (2) yang menimbulkan inkonsistensi dan perbedaan tafsir dalam

pengaturan PKWT. Jangka waktu PKWT dibuat dengan penetapan hanya untuk jangka waktu maksimal atas suatu PKWT seperti lima sampai delapan tahun. Selain itu perlu ditetapkan secara tegas tentang pekerjaan tetap dan tidak tetap serta pekerjaan inti dan non inti. PKWT tidak dibatasi untuk jenis pekerjaan tertentu saja, tetapi diserahkan saja pada kondisi aktual pasar tenaga kerja. Pengusaha wajib untuk memberikan informasi tentang isi perjanjian kepada pekerja/buruh baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja dan memenuhi aspek *inform consent* atau *right to be informed* bagi buruh. Perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggar aturan mengenai PKWT sehingga dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja harus melakukan sosialisasi, pengawasan dan evaluasi secara aktif dan terus-menerus terhadap pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan PKWT.

2. Untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan Surat Perjanjian Kerja, khususnya PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Karena kebanyakan dari Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha tidak ada mencantumkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan hanya kewajiban saja yang dituntut untuk dikerjakan. Dengan begitu, kondisi sosial ekonomi pun akan teratasi dengan baik.

3. Mengenai perlindungan kerja, sebaiknya program perlindungan kerja harus tertuju kepada yang berhak karena selama ini, program perlindungan yang dicanangkan oleh pemerintah tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh perusahaan. Buktinya pada Surat Perjanjian dengan Nomor ECP/PKWT/XII/2007/OFF-207 (terlampir) tidak ada mencantumkan program perlindungan kerja dan diharapkan setiap perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara. Dengan demikian Pemerintah harus tegas dalam menindak dengan memberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku siapapun pengusaha yang ditemukan terbukti melanggar aturan ketenagakerjaan tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers
- Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia
- Fakultas Hukum. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum
- Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo
- Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Subekti. 2001. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia
- Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka

### B. Peraturan-Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

### C. Internet

- “Proses Revisi Dimulai Dari Awal, Forum Tripartit Nasional Libatkan Buruh, Pengusaha dan Pemerintah”, melalui <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0604/08/utama/2567076.htm>., diakses pada tanggal 23 Mei 2017
- “analisis hukum” melalui, [mediainformasill.blogspot.com/.../pengertian-definisi-analisis.html](http://mediainformasill.blogspot.com/.../pengertian-definisi-analisis.html), diakses pada tanggal 30 September 2017
- “karyawan” melalui, <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada tanggal 22 Mei 2017