

TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI KASUS DI PERUSAHAAN PT. SURYA SHUENN YUEH INDUSTRY - TANGERANG)

PERIATI BR GINTING

ABSTRAK

Dinamika hukum ketenagakerjaan hingga saat ini masih dan terus berlangsung, dan salah satu yang terus menjadi perdebatan adalah praktik kerja kontrak. Menurut pihak pekerja, praktek kerja kontrak adalah bentuk penajahan model baru dan tidak berkeadilan, namun di satu pihak merupakan alternatif strategi bagi pengusaha untuk bertahan dalam gejolak ekonomi dan persaingan usaha yang semakin ketat. Yang menarik perhatian penulis adalah praktik pelaksanaan klausul baku dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pilihan bagi pekerja/calon pekerja adalah menerima atau menolak, tidak ada posisi tawar apalagi negosiasi sebagaimana perjanjian pada umumnya. Apakah pelaksanaan PKWT ini adalah sarana yang dimanfaatkan oleh pihak pada posisi yang kuat untuk menekan dan mengeksploitasi pihak lain pada posisi lemah. Bagaimana penerapan asas konsensual dan bagaimana pula pemenuhan dan perlindungan hak-hak normatif pekerja dengan pelaksanaan klausul baku PKWT tersebut. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif/doktriner, peneliti akan mengumpulkan bahan hukum kemudian mengkaji dan menelitinya hingga menjawab dan menjelaskan setiap pertanyaan yang diteliti. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan klausul baku dalam PKWT tidak menjamin terjadinya eksploitasi pekerja dimana hak-hak normatif pekerja diselewengkan. Pelaksanaan PKWT, apabila dilakukan sesuai Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan melaksanakan standar/prosedur pelaksanaan sebagaimana dimaksudkan dalam Kepmenaker 100 tahun 2004 akan melindungi dan menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan mendapatkan keadilan dalam hubungan kerjanya. Namun demikian klausul baku dalam PKWT bukan merupakan pilihan yang tepat, sudah sepatutnya perjanjian/PKWT dibuat atas kehendak bersama sehingga pemenuhan hak kewajiban tidak memerlukan unsur tekanan dan paksaan dari pihak satu terhadap pihak lain dan sebaliknya.

Kata Kunci: Kerja Kontrak, Hak Normatif Pekerja, Klausul Baku

ABSTRACT

The dynamics of labor law, till today are still and ongoing, and one of them that continues to be debated is the practice of contract work. According to the workers, the practice of contract work is a new model of colonization, and it's unjust, but on the other hand it is the right choice and alternative strategy to survive in the economic turmoil and increasingly stringent of bussiness competition. Thing of interest for writers is the practice of standard clause in employe contract for a certain time/PKWT. The options for the worker / candidate is to accept or reject, no bargaining position moreover a treaty negotiations such in general. Whether this PKWT implementation means used by the party in a strong position to oppress and exploit others in a weak position. How applying of the principle of consensual and how the fulfillment and protection of the workers' basic rights with the implementation of a standard clause on this PKWT. This research method is normative juridical / doctrinal, researchers will collect legal materials then do reviewed and research to answer and explain every questions examined. The results showed that the application of standard clauses in PKWT does not meant there is the exploitation of labor in which the basic rights of workers are embezzled. The practice of PKWT, if it done in accordance with the Law No. 13 of 2003 and implementing the standards/procedures

of its implementation as stipulated in Decree No 100 of 2004 will protect and keep the fulfillment of workers' basic rights and justice in their work. However, the standard clause in PKWT is not the right choice, it is fitting an employe contract/ PKWT made on a common will of parties to fulfill, so that the enforcement of rights and obligations do not require the pressure and coercion from party of one against the other party and vice versa.

Keywords: contract work, workers' basic rights, Standard Clause

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran sumber daya manusia secara keseluruhan turut menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan ketenagakerjaan adalah satu dari sekian faktor mendasar dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang maju, berkembang dan dinamis akan mendukung pembangunan ekonomi negara. Dan seringkali pengabaian pembangunan dan pembinaan bagian ketenagakerjaan menyebabkan masalah yang serius bagi perusahaan kemudian.

Kondisi saat ini, dalam ketenagakerjaan di dunia bisnis khususnya perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa adalah dilema dan permasalahan tentang sistem kerja, alih daya (*Outsourcing*), sistem kerja kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau sering disingkat dengan PKWT. Sistem kerja kontrak dinilai tidak adil bagi pekerja dan disatu pihak merupakan alternatif strategi bagi pengusaha untuk bertahan dalam gejolak ekonomi dan persaingan usaha yang semakin maju.

Pihak pekerja berpendapat bahwa sistem kerja kontrak menyebabkan tenaga kerja tidak dapat memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dan Hak Asasinya. Perusahaan berpendapat bahwa kerja kontrak dibenarkan oleh undang-undang dan praktek ketenagakerjaan, dan dalil asas kebebasan berkontrak. Kalangan yang mendukung dan menyatakan bahwa kerja kontrak atau PKWT adalah sah-sah saja menurut hukum perikatan dan asas kebebasan berkontrak. Disamping itu kenaikan upah berkala propinsi dan maupun regional sudah cukup tinggi sementara

pengeluaran dan beban biaya perusahaan yang harus dikeluarkan semakin tinggi akibat dari pengaturan pemerintah maupun pejabat yang korup dan tidak mendukung kemajuan usaha khususnya. Oleh karena itu bagi pengusaha/perusahaan, sistem kerja kontrak merupakan pilihan yang tepat dan sejauh ini tidak dilarang oleh undang-undang. Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan Permen, yang merupakan petunjuk pelaksanaan dari PKWT yang dimaksud dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ketentuan ini menjadi membenarkan perusahaan yang tetap melakukan sistem PKWT dan KUHPerduta mengijinkannya dengan pasal-pasal nya tentang hukum perikatan dan salah satu asas yang dikenal sebagai asas kebebasan berkontrak pada Pasal 1338.

PT Surya Shuenn Yueh Industry, berdomisili di tangerang adalah salah satu perusahaan manufaktur yang menerapkan kerja kontrak. Awalnya perusahaan ini menggunakan jasa *outsorcing*, pada prosesnya kemudian berubah menjadi sistem kerja kontrak. Load Pekerjaan dan pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan *Purchase Order (PO)* dari Customer sebagaimana disebutkan.¹ Isi perjanjian kerja dibuat oleh perusahaan, yang kemudian menjadi format jadi/formulir PKWT yang ber-kop perusahaan, ditandatangani dalam rangkap 2 bermaterai cukup dan dicap stempel perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan kajian pelaksanaan PKWT dengan klausul baku tersebut.

PERNYATAAN MASALAH

Sistem kerja kontrak dinilai tidak adil bagi pekerja dan di satu pihak merupakan alternatif strategi bagi pengusaha untuk bertahan dalam

¹ Kunjungan dan penelusuran dokumen serta wawancara dengan Manager HRD PT Surya Shuenn Yueh Industry

gejolak ekonomi dan persaingan usaha yang semakin ketat. Fenomena yang menarik untuk dikaji adalah praktik perjanjian PKWT dimana pihak perusahaan membuat dan telah menyiapkan perjanjian dalam bentuk Form PKWT terhadap calon pekerja. Suatu perjanjian yang hampir lebih dari 75 persen klausul dan isinya sudah dibuat sebelumnya oleh pihak perusahaan melalui Departemen HRD nya. Kebanyakan calon pekerja menandatangani perjanjian PKWT tersebut, lalu pekerja bekerja sebagaimana diarahkan dan diwajibkan perusahaan, tunduk pada perusahaan dan aturan yang ditetapkan, dan perusahaan memberikan upah sesuai dengan kehendak dan aturan di perusahaan sebagaimana telah ditandatangani di dalam Form PKWT sebelumnya.

Menurut kaedah hukum perjanjian, perjanjian dapat terjadi karena empat hal yaitu : adanya kata sepakat, para pihak cakap hukum, suatu hal tertentu dan sebab atau causa yang halal. Timbul pemikiran di benak peneliti bahwa, dengan praktik perjanjian tersebut, seolah-olah sistem kerja kontrak, dengan perjanjian ini adalah sarana bagi pihak yang posisi kuat (pemberi kerja) menekan pihak lain pada posisi lemah (pencari kerja). Namun praktik PKWT seperti ini terus berlanjut dan semakin digemari oleh perusahaan maupun calon pekerja (pencari kerja) dan dibiarkan oleh instansi ketenagakerjaan berwenang (yang artinya, diijinkan oleh pejabat tersebut).

PERTANYAAN PENELITIAN

1. Apakah hak-hak normatif pekerja terlindungi dengan pelaksanaan PKWT di PT Surya Shuenn Yueh Industry?
2. Bagaimanakah pelaksanaan asas konsensual yang berimbang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja/calon pekerja, sejak awal pelaksanaan perjanjian/perekrutan calon pekerja?
3. Apakah pelaksanaan perjanjian PKWT antara perusahaan PT Surya Shuenn Yueh Industry dengan pekerja PKWT nya sudah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku?

PENDEKATAN TEORI

Praktik kerja kontrak/PKWT, apalagi menggunakan klausul baku menurut pekerja adalah tidak adil dan pekerja tidak mendapatkan hak-hak normatifnya. John Rawls di dalam bukunya di dalam *A Theory of Justice* menyatakan bahwa keadilan sebagai *fairness* yaitu keadilan adalah kebijakan utama dalam institusi sosial. Teori yang tidak benar harus ditolak, begitu juga hukum yang tidak benar harus direformasi.

Dua prinsip keadilan menurut John Rawls adalah sebagai berikut:

Pertama: Setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang

Kedua : Ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga (a) dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang, dan (b) semua posisi dan jabatan terbuka bagi semua orang.

Adil,² berasal dari bahasa Arab yang berarti beradaditengah-tengah,jujur,lurus,dantulus.Secara terminologis, adil bermakna suatu sikap yang bebas dari diskriminasi, ketidakjujuran. Dengan demikian orang yang adil adalah orang yang sesuai dengan standar hukum baik hukum agama, hukum positif (hukum negara), maupun hukum sosial (hukum adat) yang berlaku. Adil³ adalah (1) sama berat; tidak berat sebelah; tidak memihak; (2) berpihak kepada yang benar; berpegang kepada kebenaran; (3) sepatutnya; tidak sewenang-wenang.

Perjanjian dibuat dengan maksud membuat jelas pengaturan tentang hak-hak dan kewajiban-kewajiban para pihak. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban mana tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, beserta pengaturan Pengupahan, dan Kesejahteraan sosial. Sebuah perjanjian yang menimbulkan hak dan kewajiban hukum adalah perjanjian yang sah menurut hukum. Dalam kajian ini hak dan kewajiban dimaksud

² www.id.m.wikipedia..org/wiki/Adil

³ www.kbbi.co.id/arti-kata/adil

adalah merupakan hubungan hukum yang timbul dari hubungan kerja antara perusahaan PT. Surya Shuenn Yueh Industry dengan pekerjanya.

Perjanjian kerja,⁴ merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1601. Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, misalnya mengenai syarat sahnya perjanjian, subjek dan objek perjanjian. Apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).

Bab I Ketentuan Umum Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menguraikan bahwa: Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Pasal 1 butir 14). Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak secara rinci mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, namun disebutkan pada Pasal 58 bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan, pada Pasal 59 : (1) PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, ... (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.⁵

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, secara materil perjanjian kerja dibuat atas :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

⁴ Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.51

⁵ Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dinas Sosial dan tenaga Kerja Provinsi Banten*. 2007

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan jangka waktunya perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)*

Yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu

2. *Perjanjian kerja waktu tidak tertentu*

Yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang, maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Aloysius Uwiyono, dkk., menjelaskan dalam bukunya (*Asas-asas Hukum Perburuhan*, 2014: 56) bahwa, salah satu unsur perjanjian kerja yaitu: adanya waktu (*tijd*). Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian.⁶

Adapun dasar hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah:

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50-66)
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu

Berdasarkan penelusuran kepustakaan, beberapa prinsip/pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang perlu diperhatikan antara lain:

- 1) Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua. Apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi

⁶ Disebutkan bahwa ada empat unsur perjanjian kerja yaitu: (1) adanya pekerjaan (*arbeid*); (2) adanya unsur di bawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*); (3) adanya upah tertentu (*loon*); (4) adanya waktu (*tijd*). Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 55-57

perbedaan penafsiran, yang berlaku bahasa Indonesia.

- 2) Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
- 3) Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 Kepmenakertrans No. 100/VI/2004. Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan.
- 4) Pasal 59 Ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian.
- 5) Penjelasan Pasal 59 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.
- 6) Pasal 58 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Yang dapat mensyaratkan masa percobaan 3 bulan hanya perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau populer disebut perjanjian kerja tetap.
- 7) Pasal 54 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan.

HASIL PENELITIAN

A. HAK-HAK NORMATIF PEKERJA DI PT SURYA SHUENN YUEH INDUSTRY

Aturan yang menjadi landasan di perusahaan ini adalah Peraturan Perusahaan PT Surya

Shuenn Yueh Industry, tata tertib dan SOP dan aturan-aturan tidak tertulis yang diterapkan oleh manajemen dan pimpinan perusahaan. Sementara itu, PKB masih dalam tahap perundingan dan belum mendapatkan kesepakatan/penyelesaian dan pencatatan ke Instansi Ketenagakerjaan setempat. Hak dan kewajiban para pihak dilaksanakan berdasarkan peraturan tersebut di atas, dengan tetap memperhatikan dan merujuk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan pembaruannya.

Hak pihak pertama diperoleh pemenuhannya dari pelaksanaan kewajiban pihak kedua dan sebaliknya. Hak-hak normatif pekerja di perusahaan diatur dalam peraturan perusahaan, SOP dan tata tertib yang kesemuanya merujuk kepada Undang-undang Ketenagakerjaan. Hak-hak pekerja antara lain hak tentang Upah, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk jam dan waktu istirahat, jaminan kesehatan dan kebebasan, tunjangan hari raya, hak atas PHK dan Hak untuk mogok kerja. Hak dan kewajiban karyawan PKWT diatur dalam perjanjian PKWT yang disepakati. Hak-hak tersebut antara lain:

1) Hak atas Upah

Upah yang disepakati dalam perjanjian PKWT adalah sebesar Upah Minimum Kabupaten Tangerang (UMK). Namun, dalam pelaksanaannya upah yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah kategori UMSK yaitu Upah Minimum Sektoral untuk Metal yaitu Rp. 3.116.500 (tiga juta seratus enam belas ribu lima ratus rupiah) untuk tahun 2015. Hal ini tercantum dalam perjanjian PKWT Pasal 5 tentang Upah dan Tata Cara Pembayaran. Selain Upah Pokok, karyawan PKWT juga mendapatkan Upah lembur tunjangan kehadiran dan tunjangan shift. Struktur Upah yang diatur dalam Peraturan Perusahaan yaitu upah terdiri dari: Upah Pokok, Tunjangan Jabatan dan Tunjangan Bagian. Tunjangan Jabatan diberikan kepada mereka yang diangkat untuk jabatan tertentu. Sementara Tunjangan Bagian diberikan dengan besar sesuai bagian penempatan kerja dengan syarat telah mempunyai masa kerja 1

tahun.

2) Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan berkomitmen dan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan.⁷ Di dalam PKWT diatur secara eksplisit maupun implisit sedemikian rupa untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Keselamatan dan kesehatan kerja antara lain terdapat dalam Pasal 3 pada huruf:

- (c) Mematuhi dan/atau menjalankan peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh Pihak Pertama. Tata tertib perusahaan yaitu Peraturan Perusahaan, SOP dan Instruksi kepala pabrik atau kepala bagian. Peraturan Perusahaan Pasal 7 tentang Keselamatan Kerja, Kebersihan dan Keamanan, mewajibkan setiap karyawan menjaga keselamatan kerja, kebersihan, keindahan, ketertiban, keamanan dan ketenangan di tempat kerja masing-masing. Pada Ayat ke (3) masih dalam Pasal tersebut, karyawan diwajibkan untuk menggunakan alat keselamatan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan serta wajib memeliharanya dengan sebaik-baiknya. Larangan untuk melakukan tindakan yang membahayakan keamanan dan keselamatan kerja diatur juga Pasal 5 tentang Tata Tertib Kerja, Angka 15. Pelanggaran dan kelalaian atas kewajiban dan aturan ini diatur sanksi yang tegas berupa Surat Peringatan Pertama (SP I) terdapat dalam Pasal 9 Ayat (5) A.i s/d A.l.
- (n) Menggunakan dan merawat serta menjaga alat/sarana kerja dan perlengkapan keselamatan kerja yang telah dipercayakan kepada Pihak Kedua. Di PT SSYI menggunakan dan merawat serta menjaga alat/sarana kerja dan perlengkapan keselamatan kerja adalah kewajiban. Dan pelanggaran atas ketentuan ini dapat berakibat sanksi Surat Peringatan pada Pasal 8 jo. Pasal 9 perjanjian PKWT.

Khusus untuk kesehatan dan keselamatan kerja yang sifatnya urgensi, perusahaan bekerjasama

⁷ Dapat dilihat dari: Sertifikat K3 dan Peraturan Perusahaan.

dengan rumah sakit terdekat yang letaknya terjangkau dan strategis yaitu RS. Arya Medika. Karyawan yang mengalami sakit di tempat kerja disediakan obat-obatan di bagian Gudang 1, dan jika sakit dianggap memerlukan penanganan medis maka karyawan di rujuk ke RS Arya Medika. Kecelakaan Kerja yang membutuhkan penanganan medis segera dilarikan dan dirujuk ke RS Arya Medika, dengan membawa surat pengantar dari perusahaan untuk mendapatkan perawatan dan penanganan medis.

3) Jam Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti

Kewajiban jam kerja dan jam istirahat merujuk kepada Peraturan Perusahaan, yaitu 40 jam seminggu. Kelebihan jam kerja dari kewajiban jam kerja (sebagaimana diatur dalam Pasal 4 PP PT SSYI) adalah dihitung sebagai jam lembur, dengan perhitungan upah lembur sesuai ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Rata-rata jam kerja adalah normal ditambah 5 sampai 8 jam per minggu. Kerja lembur dilaksanakan jika diantara hari senin ke hari sabtu terdapat tanggal merah dan menurut pertimbangan kepala pabrik dan manager PPIC diperlukan kerja lembur untuk mengejar target produksi yang harus segera di kirim ke customer. Kerja lembur dilaksanakan oleh karyawan yang telah menyatakan kesediaan untuk kerja lembur dengan menuliskan nama dan menandatangani form lembur yang kemudian diketahui kepala seksi disetujui oleh kepala bagian produksi dan kepala pabrik.

Untuk Hak istirahat cuti, terhadap karyawan yang telah menempuh masa kerja 12 bulan dan kontrak kerjanya diperpanjang atau masih berlaku maka diberikan hak cuti sesuai ketentuan dalam peraturan perusahaan. Karyawan tersebut diberikan hak cuti 12 hari, yang dapat digunakan dan diambil sesuai prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan. Namun berdasarkan laporan cuti di personalia, jarang karyawan tersebut mengambil hak cutinya,⁸ meskipun pada awal masuk kerja pada saat orientasi telah disampaikan tentang

⁸ Dokumen laporan cuti karyawan PT SSYI, Dokumen HRD PT SSYI.

hak cuti ini.

4) Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Karyawan di perusahaan PT SSI diikutsertakan oleh perusahaan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan pelaksanaannya tunduk pada Undang-undang Jamsostek sebagai penyelenggara. Hal ini dapat dilihat dari dokumen yang ditunjukkan oleh bagian HRD yaitu bukti kepesertaan Jamsostek karyawan dan Salinan kartu Jamsostek salah satu karyawan PKWT.

5) Tunjangan Hari Raya

Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan PKWT sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. THR tidak diatur secara eksplisit dalam perjanjian PKWT, namun pelaksanaannya diterapkan sesuai dengan ketentuan dan Peraturan Perusahaan. Hitungan THR adalah 1 Bulan Upah untuk setiap karyawan PKWT dengan masa kerja telah memenuhi 1 tahun kerja dan hitungan proporsional sesuai jumlah bulan kerjanya. Dan jika ada karyawan yang mengundurkan diri sesuai peraturan dan menurut ketentuan sudah mendapatkan hak THR nya maka diberikan THR. Pemberian THR berbeda nilainya antara karyawan PKWT dengan karyawan PKWTT. Artinya THR dan Upah karyawan PKWTT lebih baik dari karyawan PKWT. Hal ini diatur dalam PP PT SSI Pasal 28 tentang Tunjangan Hari Raya. Disamping pemberian THR, kepada karyawan juga diberikan bingkisan THR berupa sembako dan kue serta minuman sirup dan souvenir. Bingkisan THR ini diberikan kepada semua karyawan PKWT dan PKWTT, bahkan diberikan kepada pekerja HL pembersih dan perawat taman.

6) Hak atas Kompensasi PHK

Pemutusan hubungan kerja atau berakhirnya hubungan kerja diatur dalam Pasal 9, Pasal 10 dan Pasal 11. Hak atas kompensasi PHK tidak eksplisit dalam perjanjian PKWT. Dalam peraturan perusahaan, hal Pemutusan Hubungan Kerja dan Hak kompensasi PHK diatur dalam Bab II Pasal 13 s/d

Pasal 20. Dalam pelaksanaannya, karyawan PKWT yang berakhir hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak ada pengangkatan menjadi PKWTT tidak juga perubahan atau perpanjangan, maka oleh perusahaan diberikan uang pisah yang nilainya mengikuti hitungan penghargaan masa kerja.

Menurut keterangan HRD perusahaan, sejauh ini tidak pernah terjadi PHK terhadap karyawan PKWT. Karyawan yang mengundurkan diri karena kemauannya sendiri dalam masa berlakunya PKWT bisa saja terjadi dan pernah terjadi. Dalam kasus ini perusahaan tidak dapat memberikan uang pisah atau pesangon karena dalam hal ini karyawan atau pihak kedua lah yang melakukan pelanggaran terhadap klausul jangka waktu perjanjian PKWT.⁹

7) Hak Mogok Kerja dan Berorganisasi

Karyawan PKWT dapat menggunakan Hak Mogok Kerja dan hak untuk melakukan dan ikut organisasi pekerja. Hak untuk berorganisasi dipersilakan oleh perusahaan. Perusahaan tidak mencampuri hak berorganisasi dan hak mogok bagi karyawan PKWT. Hak mogok kerja disini adalah pelaksanaan mogok kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Jika mogok kerja tidak sesuai prosedur dan ketentuan, maka tindakan mogok kerja dianggap mangkir ataupun bisa menjadi kategori pelanggaran dan membangkang terhadap perusahaan.

Dari uraian di atas dapat penulis sampaikan bahwa hak-hak dasar pekerja secara umum telah dipenuhi. Meskipun, jika dibandingkan dengan tunjangan dan kesejahteraan yang diterima karyawan PKWTT atau karyawan tetap terlihat ada kesenjangan.

Fasilitas dan sarana kerja terhadap karyawan baik karyawan PKWTT/karyawan tetap maupun karyawan PKWT/karyawan kontrak diberikan sama. Setiap tahun diadakan rekreasi karyawan dan doorprize untuk semua karyawan. Tunjangan makan dan minum karyawan diberikan dalam bentuk

⁹ Wawancara dengan Bapak Santoso, HRD PT Shuenn Yueh Industry di Tangerang, pada tanggal 01 Desember 2015

natura yaitu air bersih dan catering karyawan. Bentuk tunjangan asupan lain diberikan sama merata terhadap karyawan tetap dan karyawan kontrak yaitu, asupan susu, kopi mie dan jelly drink. Kesenjangan yang ada antara karyawan kontrak dan karyawan tetap adalah bentuk tunjangan tetap, perhitungan khusus kenaikan gaji, perhitungan khusus THR dan kebijaksanaan.

B. ASAS KONSENSUAL BERIMBANG DI PT SURYA SHUENN YUEH INDUSTRY

Sistem perekrutan dimulai dari pengumuman lowongan pekerjaan, pemanggilan wawancara dan test kemudian orientasi karyawan baru sebagai karyawan kontrak, penandatanganan perjanjian PKWT lalu penempatan karyawan, pelaksanaan hak dan kewajiban. Orientasi karyawan baru lebih kurang berisi diskusi dan penjelasan tentang sistem kerja, tata tertib, hak dan kewajiban dan pelaksanaannya.¹⁰

Tahapan proses perekrutan hingga penempatan kerja karyawan baru di PT SSI dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Permintaan karyawan baru dari produksi (departemen/divisi yang membutuhkan), dengan menjelaskan alasan pengajuan, misalnya penambahan line atau mesin, karyawan mengundurkan diri atau terjadi mutasi. Form pengajuan disetujui oleh Kepala Pabrik, atau Direktur;
2. Form permintaan karyawan disampaikan kepada kepala personalia. Form tersebut akan ditindaklanjuti oleh bagian personalia jika form tersebut disertai dengan alasan permintaan karyawan baru yang tepat dan benar, diajukan oleh bagian yang membutuhkan dan ditandatangani oleh kepala bagian, kemudian

¹⁰ Perusahaan, PT SSI tidak menutup mata terhadap pekerja-pekerja outsourcing yang telah bekerja dengan konduite kerja yang baik dan pencapaian produksi yang memuaskan dan bersedia untuk terus bekerja di PT SSI. Pekerja-pekerja outsourcing tersebut yang dinilai baik dari catatan personalia dan record produksi diberi pilihan untuk tetap bekerja di perusahaan menjadi karyawan dengan status kontrak dan nantinya dapat menjadi karyawan tetap sesuai prosedur perusahaan. Bedanya dengan pelamar umum, karyawan tersebut tidak menghadapi test tulis dan wawancara, namun diadakan pengarahan dan orientasi oleh Personalia.

mendapatkan persetujuan dari kepala/pimpinan pabrik;

3. Personalia memulai perekrutan dan mengumumkan lowongan kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pengumuman lowongan kerja dilakukan di mading (papan pengumuman) pabrik. Perekrutan calon pekerja terbuka dilakukan baik melalui refrensi dari karyawan, atau bekerjasama dengan bagian/seksi penempatan kerja Dinas Ketenagakerjaan setempat, maupun perekrutan melalui harian umum kompas atau media online;
4. Pemanggilan kandidat yang memenuhi syarat administrasi untuk test tulis dan wawancara. Pada bagian tertentu, wawancara melibatkan kepala divisi terkait untuk melakukan wawancara dengan kandidat pelamar atau calon operator/staf nya;
5. Pengumuman hasil tes dan pemanggilan karyawan untuk orientasi terhadap sistem dan tata tertib kerja di perusahaan;
6. Jika karyawan yang terpilih menerima sistem dan syarat ketentuan kerja, dilakukan orientasi tempat kerja dan tata tertib kerja dan sekaligus menjadi hari pertama masuk kerja;
7. Pada hari orientasi tempat kerja dan tata tertib kerja, karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai jobdis pada bagian tersebut namun akan dihitung menjadi hari pertama aktif kerja jika pekerja bergabung dan menandatangani form PKWT;
8. Setelah orientasi tempat kerja dan tata tertib kerja, HRD memberikan kesempatan membaca form PKWT dan menjelaskan jika ada pertanyaan dan diskusi. Jika ada permintaan dari calon pekerja, mengajukan perubahan, penambahan atau pengurangan terhadap PKWT, maka perihal tersebut disampaikan kepada kepala pabrik atau direktur. Jika perubahan, penambahan, pengurangan tersebut disetujui maka dibuat addendum atas PKWT baku tersebut. Addendum tersebut menjadi satu kesatuan dan bernilai sama dengan perjanjian PKWT;

9. Selanjutnya dilakukan pengisian dan penandatanganan form PKWT oleh pekerja dan kepala Personalia;
10. Jika pada saat orientasi tempat kerja dan tata tertib calon pekerja tidak menerima syarat dan ketentuan kerja, maka yang bersangkutan dapat menyatakan mengundurkan diri dan tidak menandatangani form PKWT.
11. Setelah penandatanganan PKWT maka dilakukan pengambilan photo untuk identitas karyawan (dan sidik jari untuk keperluan absensi). Penyerahan seragam kerja, *ID Card* atau peneng dan kunci locker karyawan;
12. Selanjutnya serah terima karyawan kepada bagian terkait. Dengan ditandatanganinya form serah terima karyawan oleh bagiannya diketahui oleh kepala pabrik, maka selanjutnya tanggung jawab pengaturan kerja, pembagian shift dilakukan oleh kepala bagiannya. Penyerahan dan penjelasan alat kerja dilakukan oleh bagian penempatan kerjanya berkoordinasi dengan bagian gudang dan bagian pengadaan.
13. Para pihak melaksanakan hak dan kewajiban sebagaimana tertera dalam perjanjian. Karyawan melakukan pekerjaan pada bagian penempatan kerjanya, sesuai jam kerja dan pengaturan shift dan tata tertib kerja oleh kepala bagian atau pengawas di bagian penempatan kerjanya. Setiap bulan, perusahaan memberikan upah sesuai dengan hasil kerja, termasuk upah lembur juga pemotongan upah jika pekerja tidak melakukan pekerjaan sebagaimana diatur dalam perjanjian PKWT. Sesuai kebutuhan, training khusus pekerjaan dilakukan oleh bagian produksi yang dikordinir oleh departemen QC-QA bekerjasama dengan kepala bagian produksi dan HRD;
14. Staf HRD, selanjutnya memasukkan nama baru karyawan pada kolom absensi untuk payroll. Juga membuat dan mengajukan form penambahan peserta pada jaminan sosial tenaga kerja ke BPJS setempat.
15. Salinan PKWT yang ada pada HRD kemudian difotocopy lalu beserta dengan data identitas

karyawan, dan dokumen dari produksi,¹¹ disertakan sebagai laporan pelaksanaan karyawan kontrak di perusahaan PT SSSI kepada kepala Dinas ketenagakerjaan setempat. Jika pelaksanaan PKWT dan perjanjian/PKWT memenuhi syarat dan ketentuan PKWT, kemudian Dinas Ketenagakerjaan akan mengeluarkan/menerbitkan Surat Keterangan Pencatatan PKWT.

PT SSSI dalam hal ini melakukan pelaporan untuk pencatatan karyawan PKWT nya sejak sistem kerja kontrak/PKWT diterapkan.¹² Namun fase terakhir hingga 6 (enam) bulan terakhir, pada saat penelitian data dan dokumen dilakukan, belum dilaksanakan pembaruan untuk pencatatan PKWT tersebut karena alasan kekosongan personil staf personalia yang biasanya melakukan pencatatan dan kesibukan staf lain dalam persiapan audit dan dokumentasi yang dilakukan oleh customer-customernya.

Asas konsensual berimbang dalam arti formil belum diterapkan dalam PKWT, namun secara materil telah dipenuhi. Bukti persetujuan kesepakatan dari kedua belah pihak adalah bahwa kedua belah pihak telah menyatakan kesepakatannya dan persetujuannya dan menerima konsensus dalam perjanjian dengan ditandatanganinya perjanjian lalu ada pemenuhan dan pelaksanaan dari hak dan kewajiban. Walaupun secara format dan isi, perjanjian tersebut dibuat sepihak dan diterima dalam bentuk format jadi dan tinggal diisikan data diri dan penandatanganan. Dalam hal ini calon karyawan PKWT tidak punya daya tawar dan negosiasi yang memungkinkan baginya.

Asas konsensual berimbang dalam praktek perekrutan dan penempatan kerja untuk proses produksi seperti ini, tidak memungkinkan dilakukan. Satu angkatan perekrutan seringkali berjumlah cukup banyak sehingga tidak dapat dilakukan pembuatan perjanjian oleh kedua belah pihak, jadi

¹¹ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Bab VI Pasal 13.

¹² Keterangan dari Bapak Santoso HRD PT Shuenn Yueh Industry di Tangerang, pada Sabtu tanggal 16 Januari 2016

dari segi waktu tidak memungkinkan. Disamping itu lebih sering terjadi calon pekerja tidak mengerti dan memahami terlalu jauh penjelasan. Yang mereka pertanyakan dan sering diskusikan adalah upah pokok, jam kerja, upah lembur, Jamsosok dan uang makan. Namun perusahaan sebagai perusahaan yang mengedepankan ketertiban dan kualitas pekerja yang baik, mencoba membuat sedemikian rupa dan memberi penjelasan kepada karyawan tentang hak-haknya.¹³

Dari proses dan prosedur sebagaimana diuraikan di atas, dapat diketahui penerapan asas konsensual dalam perjanjian PKWT tersebut. Di dalam pelaksanaan PKWT di PT SSYI, asas konsensual sudah diterapkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya orientasi dan penjelasan dari tata tertib, sistem kerja dan diberikan waktu kepada calon pekerja tersebut untuk menerima atau menolak syarat dan ketentuan. Hak negosiasi dan diskusi terhadap isi perjanjian juga terbuka bagi pekerja.

Keterangan salah satu karyawan, bahwa kepada karyawan dijelaskan bahwa jika ada pertanyaan dapat dipertanyakan dan didiskusikan. Semua isi dalam kontrak sudah jelas, yang belum ada isi dan datanya adalah data karyawan penempatan kerja dan upah. Kemudian dijelaskan bahwa upah adalah UMR ditambah upah lembur dan tunjangan shift dan tunjangan jabatan, karena bukan karyawan tetap maka sistem tunjangan dan kenaikan gaji karyawan tetap tidak sama dengan karyawan kontrak. Walaupun ada yang dipertanyakan dan didiskusikan akan dijelaskan oleh HRD tetapi isi dari kontrak tidak diubah karena kontrak sudah jadi. Yang tidak menerima kontrak tersebut boleh tidak ikut dan pulang, jika tidak menerima isi kontrak. Tetapi saya dan kawan-kawan waktu itu menerima dan ikut semua peraturannya, karena semua peraturan sudah dipahami dan sudah cukup baik. Lagipula keluar dari pabrik dan mencari pekerjaan lagi belum tentu dapat UMR dan tunjangan lembur. Tunjangan lain yang diberikan kepada karyawan kontrak dan karyawan harian disini adalah asupan

susu dan makanan.¹⁴

C. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT SURYA SHUENN YUEH INDUSTRY

Pada bagian sebelumnya telah disampaikan keterangan tentang sejarah ketenagakerjaan dan sistem kerja yang berlaku hingga saat ini di perusahaan PT SSYI. Dari sejarah dan gambaran yang telah dipaparkan diatas dapat diketahui bahwa proses dari perekrutan karyawan baru, ataupun karyawan outsourcing ke karyawan kontrak adalah sangat riskan mengganggu proses produksi. Sementara jika perusahaan gagal memenuhi target dan tanggung jawab produksi kepada customer akan berakibat hilangnya kontrak produksi dan hilangnya kesempatan/lowongan kerja bagi pelamar kerja. Dapat diperkirakan betapa repotnya bagian kepegawaian dengan tuntutan cepat dari kepala pabrik/produksi apalagi jika harus memanggil satu persatu karyawan dan bernegosiasi tentang upah dan hak kewajiban kerja.

Sistem produksi, sifat pekerjaan yang berdasarkan PO dari customer dengan deadline yang cepat dan kualitas yang baik, maka manajemen melalui bagian personalia berusaha menerapkan cara kerja yang efisien namun tidak melanggar aturan. Dalam perkembangan selanjutnya, kontrak kerja yang tadinya diketik dibuat dan di cetak/print komputer per karyawan kemudian menjadi draft yang di fotocopy lalu diisi dengan data-data sesuai dengan masing-masing karyawan. Kemudian demi efisiensi dan kecepatan kerja akhirnya draft kontrak dibuat dan disusun sedemikian rupa dan sedapat mungkin mengatur hak-hak dasar pekerja dengan tidak merugikan perusahaan. Draft tersebut dibakukan sebagai formulir perjanjian kerja dan cetak dalam jumlah tertentu dengan sistem seperti halnya form-form lain yang dicetak per buku dengan satu buku terdapat 100 sheet form kontrak dengan biaya lebih ekonomis dan cepat karena untuk satu karyawan kontrak tinggal ketik data di mesin tik manual atau tulis tangan, dibutuhkan

¹³ Keterangan dari Bapak Santoso HRD PT Shuenn Yueh Industry di Tangerang, pada Sabtu tanggal 16 Januari 2016

¹⁴ *Ibid.*

materai, ditandatangani oleh karyawan sebagai pihak penerima kerja dan direktur/Mgr. personalia sebagai mewakili pemberi kerja dan distempel dalam dua rangkap, satu rangkap untuk karyawan satu rangkap untuk perusahaan yang diarsip oleh personalia.

Hal-hal prinsipil dan hak kewajiban yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Surya Shuenn Yueh Industry adalah mengikat antara Pihak Pertama (PT SSI) dan Pihak Kedua (Pekerja). Form PKWT yang ber-kop perusahaan, dibuat dan ditandatangani dalam rangkap 2 bermaterai cukup dan dicap stempel perusahaan, satu untuk Pihak Pertama dan satu rangkap untuk Pihak Kedua. Syarat-syarat, bentuk dan isi dari PKWT tersebut dapat penulis uraikan yaitu:¹⁵

1. Bagian Pembukaan yaitu: Judul “PERJANJIAN KERJA” diikuti dibawahnya Nomor: /SSYI-PK/ /2015 (contoh dilampirkan)¹⁶. Setelah judul, tercantum kalimat pembuka, tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
2. Data dan identitas para pihak. Pihak Pertama yaitu perusahaan dengan alamat sebagaimana tersebut diwakili oleh Bagian Personalia yaitu Bapak Santoso sebagai Wakabag Personalia, kemudian disebut sebagai Pihak Pertama (pemberikerja). Kolom identitas Penerima Kerja, berisi: Nama; Tempat/tanggal lahir; Pemegang KTP Nomor; Jenis Kelamin; Pendidikan; Alamat, yang kemudian disebut sebagai Pihak Kedua.
3. Penegasan penyebutan pihak, yaitu kalimat yang menyatakan bahwa Pihak-pihak akan disebut sebagai “Para Pihak” jika dimaksudkan secara bersama-sama dan masing-masing sebagai “Pihak...”.
4. Uraian dan atau alasan diadakannya Perjanjian. Dari uraian dijelaskan maka diadakanlah Perjanjian yaitu Perjanjian Kerja, yang kemudian jika dirujuk pada isi dan klausul berikutnya adalah berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
5. Maksud dan Tujuan. Maksud dan Tujuan diadakannya Perjanjian dijelaskan dengan tegas pada Pasal 1. Pihak Pertama dengan ini bermaksud untuk mempekerjakan Pihak Kedua dan Pihak Kedua dengan ini menerangkan setuju untuk bekerja pada Pihak Pertama di lokasi Perusahaan Pihak Pertama (“Perusahaan”) dengan tugas, hak dan kewajiban sebagaimana diterangkan dalam pasal-pasal berikut. Pada Pasal ini juga diatur dan dijelaskan penempatan kerja, untuk jabatan dan melakukan pekerjaan tertentu, yang dalam contoh yang dibahas adalah Jabatan Staff pada Departemen Personalia, untuk melaksanakan pekerjaan staf personalia sesuai dengan hak-hak dan kewajiban, syarat-syarat dan ketentuan kerja sebagaimana ditetapkan perusahaan pada Pasal 2 sampai dengan Pasal 7
6. Tempat dan Lokasi diatur dalam Pasal 2. Pasal ini menjelaskan yaitu lokasi penempatan kerja Pihak Kedua, yaitu di lokasi perusahaan di Jl. Industri Raya III Blok AB No. 4 Ds. Bunder, Kelurahan Bunder, Kec. Cikupa – Tangerang 15710 Banten – Indonesia.
7. Kewajiban Para Pihak. Kewajiban Pihak Kedua diatur dalam Pasal 3, kemudian diikuti oleh Kewajiban Pihak Pertama pada Pasal 4. Kewajiban Pihak Kedua diuraikan diawal sebelum Kewajiban Pihak Pertama. Dalam Pasal 3 dijelaskan point-point kewajiban pihak Kedua sebanyak 15 butir, dan pada Pasal 4 diuraikan kewajiban Pihak Pertama sebanyak 4 butir (terlampir contoh form).
8. Upah dan Tata Cara Pembayaran, yaitu diatur pada Pasal 5. Pasal ini mengatur tentang jumlah upah/ imbalan kepada Pihak Kedua atas pekerjaan (prestasi), tata cara dan waktu pembayaran. Di dalam contoh, upah yang diterima dan disepakati yaitu: Rp. 3.116.500 (tiga juta seratus enam belas ribu lima ratus rupiah).
9. Jangka Waktu Perjanjian, yaitu pada Pasal 6. Jangka waktu perjanjian adalah 7 (tujuh) bulan sejak tanggal sebagaimana disebutkan di awal perjanjian (pada contoh). Jangka waktu

¹⁵ Contoh Form PKWT atas nama Pihak Kedua: Dede Tukirah

¹⁶ *Ibid.*

perjanjian dibuat sesuai kebutuhan produksi. Jangka waktu perjanjian yang diterapkan bervariasi, untuk bagian-bagian produksi

10. Syarat-syarat dan Ketentuan Kerja. Syarat-syarat dan ketentuan kerja diatur dalam Pasal 7. Dalam Pasal tersebut diuraikan setidaknya 8 syarat dan ketentuan kerja.
11. Larangan-larangan, diatur dalam Pasal 8. Ada terdapat 19 uraian larangan terhadap Pihak Kedua selama perjanjian berlangsung. Perusahaan, dalam PKWT membuat jelas dan mengantisipasi sikap dan tindakan yang tidak diinginkan dan dianggap akan merugikan perusahaan dengan menegaskan larangan-larangan pada Pasal tersebut, lalu diikuti dengan sanksi pada pasal berikutnya.
12. Sanksi. Pasal tentang Sanksi dibuat dalam Pasal tersendiri disamping adanya pasal tentang syarat dan ketentuan kerja, dan larangan-larangan. Sanksi, diatur dalam Pasal 9, yang diuraikan dalam 5 ayat.
13. Kesanggupan Pihak Kedua. Dalam PKWT diatur secara khusus dalam pasal tersendiri klausul tentang Kesanggupan Pihak Kedua pada Pasal 10. Diatur, ada empat ayat dalam pasal tersebut yang merupakan kesanggupan Pihak Kedua.
14. Berakhirnya hubungan Kerja, diatur dalam Pasal berikutnya yaitu Pasal 11.
15. Pasal 12, Lain-lain. Pasal ini menegaskan status perjanjian sebagai perjanjian yang mengikat dan tidak dapat diubah dan dibatalkan sepihak.
16. Penutup, Pasal 13. Bahwa perjanjian dibuat, ditandatangani dengan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.
17. Bagian Akhir, yaitu kolom nama dan tandatangan para pihak. Kolom ini wajib diisi dan ditandatangani oleh para pihak.
18. Pada setiap halaman dibagian bawah terdapat urutan halaman dan kalimat: “Kepada Saya telah dijelaskan dan saya memahami dan menyetujui ketentuan pada halaman ini”. Para pihak bertandatangan pada halaman terakhir yaitu halaman 6 dan disetiap bagian bawah halaman adalah kolom tandatangan atau paraf

di sebelah kalimat sebagaimana tersebut.

Prinsip-prinsip PKWT yang dilaksanakan oleh PT Surya Shuenn Yueh Industry.

- 1) Perjanjian PKWT PT SSIYI dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, dengan bahasa yang lugas, dalam font times new roman dengan ukuran font 11.
- 2) Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut sifat dan jenis atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Perjanjian Kerja antara PT SSIYI dan karyawan PKWT dilaksanakan untuk pekerjaan yang sifat dan jenisnya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan utama perusahaan ini sesuai dengan dokumen perijinannya adalah penempaan dan pemrosesan baja tempa. Penempatan karyawan PKWT adalah sesuai kebutuhan produksi yang antara lain bagian penempaan atau pemrosesan atau perakitan yang kesemuanya adalah pekerjaan pokok perusahaan namun merupakan pekerjaan yang temporary dan sementara sifatnya sesuai dengan permintaan customernya berdasarkan kontrak dengan customer atau PO (*Purchase Order*). Dan keterangan ini dibuktikan dengan adanya PO dan dicatatkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tigraksa.
- 3) Paling lama 3 tahun, termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan. Terdapat dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 3 Kepmenakertrans No. 100/VI/2004. Jangka waktu PKWT yang dibuat dan diterapkan oleh PT SSIYI bervariasi, tergantung permintaan dari produksi. Ada yang dibuat dalam jangka waktu 6 bulan, 12 bulan hingga atau lainnya sesuai tuntutan order dari departemen PPIC perusahaan berdasarkan PO dari customer.
- 4) Pasal 59 Ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembaruan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu 30 hari sejak berakhirnya perjanjian. Untuk ketentuan ini perusahaan menerapkan hal yang berbeda yaitu sebagaimana tuntutan

dari permintaan produksi. Perpanjangan perjanjian dilakukan dalam jangka waktu dua minggu atau satu bulan atau bahkan tanpa jeda waktu karena kebutuhan mendesak dari bagian produksi. Yang paling umum terjadi dalam hal ini adalah, ketika dilakukan review terhadap kinerja karyawan PKWT kepada kepala bagian mengajukan pengangkatan karyawan tetap terhadap operatornya. Kepala bagian produksi melihat urgensi pekerjaan di bagiannya, dengan persetujuan kepala pabrik, mengajukan perpanjangan atau pengangkatan karyawan tetap terhadap operator-operator yang menurut penilaiannya memiliki konduite kerja dan sumbangsih yang baik. Pengajuan dilakukan dengan menyampaikan form penilaian yang mencakup ketertiban, kebersihan, kepatuhan K3 dan pencapaian produksi, laporan produksi dan dokumentasi produksi lain.¹⁷

- 5) Tidak dapat diadakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Yang dimaksud pekerjaan bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman {Penjelasan Pasal 59 Ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan }. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan PKWT adalah pekerjaan pokok namun tidak tetap. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan bersifat musiman. Per periodic tertentu pekerjaan tersebut akan selesai jika telah memenuhi order sesuai PO dari customer.
- 6) Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Diatur pada Pasal 58 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PKWT yang diterapkan perusahaan tidak mensyaratkan masa percobaan. Redaksional tentang syarat masa percobaan tidak terdapat dalam surat perjanjian. Namun masa berlaku perjanjian

¹⁷ Dibuktikan dengan dokumentasi kepersonaliaan di bagian HRD

juga tidak dibuat mengikuti standar satu tahun atau dua tahun. Menurut Keterangan Bapak Santoso, bagian HRD PT SSI, karyawan PKWT ada juga yang berlaku tiga bulan namun itu tidak sebagai masa percobaan tetapi karena bagian terkait memerlukan demikian, misalnya bagian pengemasan dan penghitungan produksi untuk pengiriman.¹⁸

- 7) Upah dan syarat-syarat kerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan. Diatur pada Pasal 54 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Upah karyawan PKWT yang diterapkan PT SSI sesuai dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan pengupahan. Kepada karyawan diberikan upah pokok UMSK ditambah tunjangan tidak tetap seperti tunjangan kehadiran, tunjangan shift dan upah lembur.

KESIMPULAN

Sebagai penutup di dalam tesis ini, penulis dapat menyatakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hak-hak normatif pekerja PKWT di PT Surya Shuenn Yueh Industry telah diberikan dan dilaksanakan oleh perusahaan. Terlepas dari kesenjangan yang muncul dari perbedaan tunjangan-tunjangan, sistem penghitungan upah dan kesejahteraan antara karyawan PKWT dengan karyawan PKWTT, hak-hak dasar karyawan PKWT di perusahaan PT SSI dapat penulis katakan telah dipenuhi. Diskriminasi atau perbedaan tampak jelas jika ditelusuri dari Upah dan THR. Untuk hak-hak lain, seperti jam kerja dan waktu istirahat, kesehatan dan keselamatan kerja, organisasi pekerja dll. telah dilaksanakan sesuai ketentuan ketenagakerjaan.
2. Asas konsensual berimbang dalam arti formal belum diterapkan dalam PKWT PT SSI, namun secara materiel telah dipenuhi. Bukti persetujuan dan kesepakatan dari

¹⁸ Wawancara dengan HRD perusahaan PT SSI.

kedua belah pihak dapat ditunjukkan dengan penandatanganan perjanjian kemudian pelaksanaan hak kewajiban timbal balik. Kedua belah pihak telah menyatakan kesepakatannya dan persetujuannya dan menerima konsensus dalam perjanjian dengan ditandatanganinya perjanjian lalu ada pemenuhan dan pelaksanaan dari hak dan kewajiban, walaupun format dan isi perjanjian tersebut dibuat sepihak dan telah diterima dalam bentuk format jadi dan tinggal diisikan data diri dan penandatanganan.

3. Pelaksanaan perjanjian PKWT antara perusahaan PT Surya Shuenn Yueh Industry telah dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Yang menjadi sumber pedoman prosedur dan pelaksanaan perjanjian PKWT di perusahaan PT Surya Shuenn Yueh Industry adalah Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja serta SOP dan tata tertib per divisi sesuai divisi penempatan kerjanya. Peraturan Perusahaan telah disahkan dan dilegalisir oleh pejabat Disnaker Kabupaten Tigaraksa. Pelaksanaan PKWT perusahaan pun telah dilaporkan dan dicatatkan di Disnaker Kabupaten Tigaraksa.

Jika Keadilan adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya, maka karyawan PKWT PT Surya Shuenn Yueh Industry telah mendapatkan keadilannya dan sebaliknya perusahaan PT Surya Shuenn Yueh Industry telah berlaku adil terhadap karyawannya. Keadilan adalah *fairness* (John Rawls, 2011:3), yaitu keadilan adalah kebajikan utama dalam suatu institusi sama halnya seperti kebenaran dalam sistem pemikiran. Institusi PT Surya Shuenn Yueh Industry telah *fair* dalam hal memperlakukan pekerjanya. Setiap *stake holder* perusahaan perlu menerapkan *fairness* demi tercapainya hubungan industrial yang baik dan keadilan bagi setiap pihak. Jika dengan kondisi tersebut (normatif), masih terjadi gejolak massa/gerakan serikat pekerja, maka hal tersebut menjadi perihal atau permasalahan lain yang memerlukan kajian lebih lanjut.

Dari uraian dan pemaparan di atas dapat kita ketahui bahwa penerapan PKWT dan klausul baku

dalam PKWT tidak berarti terjadinya eksploitasi pekerja, yang mana menurut pekerja/serikat pekerja hak-hak normatif pekerja diselewengkan, dan penindasan pihak yang kuat/pengusaha terhadap pihak yang lemah/pekerja. Pelaksanaan PKWT, apabila dilakukan sesuai Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan melaksanakan standar/prosedur pelaksanaan sebagaimana dimaksudkan dalam Kepmenaker 100 tahun 2004 akan melindungi dan menjamin pemenuhan hak-hak dasar pekerja dan mendapatkan keadilan dalam hubungan kerjanya.

SARAN

Dari pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis menyarankan agar perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak membuat perjanjian kerja sedemikian rupa yang memungkinkan setiap pekerja membaca, mengetahui dan menyetujui setiap klausulnya, misalnya berbasis sistem teknologi/*computerize* namun tetap memperhatikan aturan hukum dan aspek kemanusiaan serta membuka jalur komunikasi dan musyawarah apabila ada diskusi atau silang pendapat tentang PKWT. Suatu sistem pelaksanaan perjanjian kerja yang efektif dan efisien bagi kedua belah pihak. Setiap kandidat pelamar/pekerja yang lulus tes/seleksi harus membaca dan meng-klik setuju pasal demi pasal hingga tersimpan dan tersusun menjadi sebuah perjanjian, dengan layanan kolom pertanyaan. Perjanjian yang telah tersusun dari klausul-klausul yang ditandai atau di-klik “setuju” di cetak untuk kemudian ditempel materai lalu ditandatangani para pihak sebagai syarat masuk di sistem kepersonaliaian dan registrasi/*ID Card*. Dengan demikian para pekerja juga merasa bertanggung jawab dan *aware* terhadap hak dan kewajibannya tanpa diawasi dan atau dipaksa. Efisiensi dan kecepatan proses pembuatan dan eksekusi PKWT bukan lagi kendala dengan kemajuan teknologi yang dapat dimanfaatkan. Pelaksanaan PKWT yang efisien memudahkan pekerjaan perusahaan, pekerja merasa diapresiasi dan terlibat dalam proses pembuatan PKWT nya serta waktu yang memungkinkan pekerja dan perusahaan untuk berdiskusi secara terbuka pada saat orientasi HRD.

DAFTAR PUSTAKA**A. Buku**

Abdul Kadir Mohammad. *Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 1982.

Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014.

Adrian Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Aloysius Uwiyono, dkk. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014.

Joni Bambang. *Hukum Ketenagakerjaan: Deskripsi, Kaidah, dan Tujuan Hukum,* Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013.

John Rawls. *A Theory of Justice – Teori Keadilan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

KUHPER, *Buku Ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Cetakan I. Sleman Yogyakarta: Redaksi Aksara Sukses, 2013.

Muhammad Syaifuddin. *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri PEngayaan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju 2012.

Peter Mahmud Marzuki. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005.

Satjipto Rahardjo. *Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni, 1986.

Soerjono Soekanto. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press,

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cetakan XI. Jakarta: PT. Intermasa, 1987.

B. Badan, Lembaga, atau Institusi

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. *Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Juni 2011. Terdapat di situs <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.>>

Program Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Pancasila. *Buku Pedoman Tesis*. Jakarta, 2013.

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Nomor 775 K/Sip/1971, tanggal 6 Oktober 1971*. Jakarta, 1971

Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Putusan Nomor 583 K/Sip/1970, tanggal 10 Februari 1971*. Jakarta, 1971

C. Skripsi, Thesis dan Desertasi yang belum dipublikasikan

Erwan. “Keadilan Dalam Perspektif Filsafat Ilmu Hukum”, Disertasi doktor Universitas Sumatera Utara, Medan, 2014.

Esti Ropikhin. “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Pembuatan Perjanjian Outsourcing dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”, Tesis Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2010.

D. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dinas Sosial dan tenaga Kerja Provinsi Banten*. 2007

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per-02/Men/ 1993 Tahun 1993 Tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu*.

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/1999*

Indonesia, *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945*

PT Surya SHuenn Yueh Industry, *Peraturan Perusahaan PT Surya SHuenn Yueh Industry*, 2015

PT Surya SHuenn Yueh Industry, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Surya Shuenn Yueh Industry*, 2015

E. Media Internet

www.id.m.wikipedia..org/wiki/Adil

www.kbbi.co.id/arti-kata/adil

<http://www.damang.web.id/2012/02/asas-asas-perjanjian-dan-syarat-sahnya.html>

F. Jurnal

Indrasari Tjandraningsih, Rina Herawati dan Suhadmadi, *Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia* Akatiga, FSPMI dan FES, 2010

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Perkembangan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2011

G. Wawancara

Wawancara dengan Dede Tukirah, karyawan PKWT PT Surya Shuenn Yueh Industry, Tangerang.

Wawancara dengan Nanang Nugroho, Karyawan PKWTT, Jabatan Kepala Seksi Produksi A shift A, mantan Karyawan PKWT PT Surya Shuenn Yueh Industry, Tangerang.

Wawancara dengan Intan, karyawan PKWT bagian produksi PPIC-Gudang I, PT Surya Shuenn Yueh Industry, Tangerang.

Wawancara Bapak Santoso, Wakil Kepala Bagian HRD PT Shuenn Yueh Industry Tangerang.

Wawancara dengan Deden Supendi, karyawan PKWTT bagian Produksi B-permesinan, mantan Karyawan PKWT.