

**TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
NO.05/WJM/I/2016 YANG TIDAK MENCANTUMKAN KLAUSUL JAMINAN SOSIAL
YANG BERAKIBAT TIDAK ADA TANGGUNG JAWAB PT. WAHYU JAYA MANDIRI
TERHADAP MARTONO SAAT TERJADI KECELAKAAN KERJA**

Heru Darmawan

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
herudarmawan@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho, S.Pd., S.H., MH.

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No.05/WJM/I/2016 antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan Martono tidak mencantumkan klausula mengenai hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Jaminan sosial yang salah satunya adalah jaminan kecelakaan kerja. Ketidadaan klausul mengenai jaminan sosial menyebabkan ketidakjelasan mengenai hak Martono untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bahwa Martono berhak atau tidak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja saat terjadi kecelakaan kerja atas PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial dan Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Martono apabila tidak ada tanggung jawab dari PT. Wahyu Jaya Mandiri saat terjadi kecelakaan kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang - undangan dan pendekatan konsep. Jenis bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan ban non hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan. Teknik analisis menggunakan metode preskriptif. Hasil penelitian menunjukan bahwa Martono berhak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja saat terjadi kecelakaan kerja atas PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial. Hal tersebut dikarenakan PKWT No.05/WJM/I/2016 bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dapat disimpulkan PKWT tersebut harus disesuaikan dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku yaitu pasal 99 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Martono apabila tidak ada tanggung jawab dari PT. Wahyu Jaya Mandiri saat terjadi kecelakaan kerja adalah melalui upaya non litigasi maupun litigasi sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: PKWT, jaminan sosial tenaga kerja, kecelakaan kerja

Abstract

The Certain Work agreement for specified period of time (PKWT) No.05/WJM/I/2016 between PT. Wahyu Jaya Mandiri and Martono doesn't state the clause about worker rights to receive social security, one of which is the work accident benefits. The absence of social security clause uncertainty as to whether Martono are entitled to work accident benefits or not. The purposes of this study are to find out on whether or not the worker deserve to receive work accident benefits when there's work accident but the PKWT itself doesn't clearly specify the social security clause and what kind of legal efforts that can be done by the worker if the employer doesn't want to be responsible when a work accident had happened. The types of research that's being used in this study is a normative legal research with statute and conceptual approaches. The types of material that are being used are the primary, secondary and the tertiary legal materials. The technique of collecting legal materials is the literature study technique. The analysis technique which is being used is prescriptive method. The research result shows that Martono do deserve work accident benefits when there's work accident but the PKWT doesn't clarify social security clause because the employer made a PKWT that doesn't go side by side with Article 99 Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower. Legal efforts that could be done by the workers if there's no act of responsibility from the employers are through non litigation effort as well as litigation effort, as regulated in the Act Number 2 Year 2004 about a Settle on Industrial Relations Disputes.

Keywords : PKWT, social Security for workers, work accident

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak – hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan demikian akan terwujud dunia ketenagakerjaan yang baik sehingga melalui ketenagakerjaan dapat meningkatkan pembangunan nasional. Di dalam pembangunan nasional, pekerja dan pemberi kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sama pentingnya sebagai pelaku pembangunan nasional. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja tersebut, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran serta dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan agar tercapainya hak - hak tenaga kerja.

Pemberi kerja dan pekerja baik secara individu atau bersama -sama mempunyai tanggung jawab dan tujuan yang sama, karena dengan tercapainya hubungan industrial yang harmonis dalam dunia ketenagakerjaan, pemberi kerja maupun pekerja akan mendapat manfaat yang baik secara individual bagi pekerja maupun bagi pemberi kerja. Hubungan industrial yang harmonis antara pemberi kerja dan pekerja tercipta saat keduanya saling mendukung dalam lingkungan kerja dengan menyadari serta memenuhi hak dan kewajiban masing – masing pihak sehingga saling menguntungkan bagi kedua pihak. Pemberi kerja dan pekerja mempunyai kedudukan yang sama di hadapan hukum, hal tersebut berarti tidak ada perlakuan yang membedakan terkait kedudukan dan status masing-masing pihak.

Setiap pekerja atau buruh memiliki kedudukan dan perlakuan sama di depan hukum tanpa diskriminasi dari pemberi kerja. Setiap pekerja berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa perbedaan dari pemberi kerja, baik mulai dari pekerja itu diterima sebagai pekerja sampai dengan penempatan dan pada masa pekerja melakukan pekerjaan di perusahaan. Pemberi kerja wajib berpedoman dan taat pada UU Ketenagakerjaan dalam menerapkan peraturan – peraturan dalam hubungan kerja.

UU Ketenagakerjaan sebagai pedoman wajib untuk ditaati oleh semua pihak dengan tanggung jawab. Segala bentuk peraturan yang ada dalam lingkungan kerja di perusahaan harus sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU ketenagakerjaan sehingga akan tercipta keadilan dan kesejahteraan bagi pemberi kerja dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pemberi kerja dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Berdasarkan hal tersebut maka membuat pemberi kerja dan pekerja terikat dalam suatu hubungan kerja yang mengatur semua hak dan kewajiban dari kedua belah pihak akan tetapi pemberi kerja lebih dominan dalam hal membuat perjanjian kerja tersebut.

Sifat dari suatu perjanjian kerja mengikat kedua belah pihak antara pemberi kerja dan pekerja. Pemberi kerja dan pekerja tidak dapat melakukan tindakan sewenang - wenang yang dapat merugikan salah satu pihak dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja telah disebutkan pada pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak ;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kedudukan dari pemberi kerja dan pekerja dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia khususnya dalam hal pembuatan perjanjian kerja seringkali mengalami perbedaan, Padahal hukum ketenagakerjaan tidak hanya menguntungkan atau mementingkan pemberi kerja, akan tetapi juga mementingkan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah. Hal tersebut didasari karena faktor ekonomi karena pekerja sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan tersebut sebagai pemenuhan kebutuhan.

Ada hak - hak dari pekerja yang sering kali tidak diperhatikan oleh pemberi kerja sehingga tidak sedikit pemberi kerja yang tidak memasukkan atau mencantumkan klausul ke dalam perjanjian kerja terkait hak - hak dari pekerja yang lebih lengkap tentunya merugikan pekerja. Hak – hak pekerja di dalam UU Ketenagakerjaan diantaranya hak mendapat perlakuan sama tanpa diskriminasi, hak pelatihan kerja, hak terkait lamanya waktu bekerja, hak bekerja lembur, hak istirahat dan cuti, hak beribadah, hak perlindungan kerja, hak upah, hak kesejahteraan, hak bergabung serikat pekerja dan hak pesangon. Hak pekerja yang sering tidak tertulis dalam perjanjian kerja adalah hak terkait jaminan sosial.

Salah satu haknya yaitu hak pekerja mendapatkan jaminan sosial didasarkan pada pasal 99 UU Ketenagakerjaan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.” Selanjutnya pada ketentuan pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang menyebutkan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.”

Berdasarkan fakta di lapangan masih banyak pemberi kerja di Indonesia yang tidak melindungi hak pekerja terkait jaminan sosial. Sesuai dengan ketentuan diatas yaitu pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Salah satu pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS adalah PT. Wahyu Jaya Mandiri.

PT. Wahyu Jaya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyaluran tenaga kerja. PT. Wahyu Jaya Mandiri dipimpin oleh seorang direktur utama yang didirikan di Sidoarjo pada tahun 2011. Saat

ini PT. Wahyu Jaya Mandiri telah berkembang serta bekerjasama dengan perusahaan – perusahaan di Indonesia khususnya wilayah Jawa Timur. Salah satu bentuk kerjasama dengan perusahaan yang ada di Sidoarjo yaitu melalui system outsourcing. PT. Wahyu Jaya Mandiri sampai saat ini memiliki 550 pekerja/buruh yang telah ditempatkan di perusahaan – perusahaan yang telah bekerjasama khususnya di Jawa Timur. Salah satu perusahaan yang menggunakan jasa penyaluran tenaga kerjanya yaitu PT. Charoen Pokphand Indonesia.

PT. Charoen Pokphand Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi pakan hewan ternak yaitu ayam dan bebek. Perusahaan ini berlokasi di jalan Raya Surabaya – Mojokerto km – 26, Desa Keboharan Kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. PT. Charoen Pokphand Indonesia membutuhkan pekerja bongkar dan muat pakan hewan ternak, sehingga melakukan kerjasama dalam bentuk sistem outsourcing dengan PT. Wahyu Jaya Mandiri. Sesuai dengan perjanjian kerjasama dengan PT. Charoen Pokphand Indonesia maka PT. Wahyu Jaya Mandiri merekrut pekerja sebagai pemenuhan atas kerjasama tersebut. Hubungan kerja antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjaanya menggunakan PKWT yang berjudul “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU No.05/WJM/I/2016”. Isi atau klausul yang terdapat di dalam PKWT No.05/WJM/I/2016 tidak mengatur mengenai hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Akibat hal tersebut maka Martono sebagai pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri dirugikan atas tidak adanya klausul mengenai haknya untuk mendapatkan jaminan sosial.

Ketiadaan klausul mengenai jaminan sosial di dalam PKWT No.05/WJM/I/2016 menyebabkan ketidakjelasan hak Martono untuk mendapatkan jaminan sosial. Berdasarkan fakta di lapangan terjadi kecelakaan kerja yang menimpa Martono pada tanggal 15 November 2016. Kecelakaan kerja tersebut membuat Martono mengalami patah tulang punggung. Biaya pengobatan dan perawatan rumah sakit ditanggung sendiri oleh Martono. PT. Wahyu Jaya Mandiri tidak bersedia menanggung biayanya dikarenakan Perjanjian kerja dengan Martono tidak terdapat klausul mengenai Jaminan sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa Martono tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. PT. Wahyu Jaya Mandiri juga mengabaikan ketentuan yang terdapat pada Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS yang telah dijelaskan diatas. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai martono berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja atau tidak berdasarkan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial. Pada sisi lain, Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Permasalahan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya yang pertama yaitu Martono berdasarkan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja atau tidak saat mengalami kecelakaan kerja. Kedua yaitu upaya hukum

yang dapat ditempuh oleh Martono apabila tidak tanggung jawab dari PT. Wahyu Jaya Mandiri saat Martono mengalami kecelakaan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami Martono berdasarkan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja saat mengalami kecelakaan kerja dan untuk memahami upaya hukum yang dapat ditempuh oleh Martono saat mengalami kecelakaan kerja setelah tidak ada tanggung jawab dari PT. Wahyu Jaya Mandiri atas PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak memuat klausul jaminan sosial tenaga kerja.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan mengenai tinjauan yuridis perjanjian kerja waktu tertentu No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja yang berakibat tidak ada tanggung jawab PT. Wahyu Jaya Mandiri terhadap Martono saat terjadi kecelakaan kerja ialah kajian teoritik mengenai perjanjian kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, jaminan sosial tenaga kerja dan tujuan hukum.

Hukum ketenagakerjaan merupakan aturan – aturan yang mengatur mengenai hubungan kerja (Agusmidah, 2010:3). Hubungan kerja yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan harus berjalan dengan harmonis. Hal tersebut ditandai terpenuhinya hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Pemberi kerja harus melindungi hak – hak pekerjaanya sesuai dengan ketentuan yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Begitu pula sebaliknya pekerja harus memenuhi kewajibannya dengan baik.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum normatif, yang berarti suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip – prinsip hukum, maupun doktrin – doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi. Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Peter Mahmud Marzuki, 2005:123). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan perundang – undangan dan pendekatan konsep. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang – undangan yang berlaku dimana bahan hukum ini merupakan bahan hukum yang utama dalam penelitian hukum normatif.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang – undang Hukum Perdata, Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Undang – undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256), Perjanjian Kerja antara

PT. Wahyu Jaya Mandiri dan Martono yaitu PKWT No.05/WJM/I/2016, Perjanjian Kerjasama antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dan PT. Charoen Pokphand Indonesia mengenai pengadaan tenaga kerja.

Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini adalah bahan hukum yang terdiri atas buku – buku teks hukum dan jurnal – jurnal hukum yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi kepustakaan yang merupakan suatu teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara mengumpulkan peraturan perundang – undangan, buku – buku hukum, dokumen – dokumen hukum dan literatur lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

Analisa yang digunakan terhadap bahan - bahan hukum yang terkumpul adalah dengan dianalisis secara preskriptif, yakni merumuskan dan mengajukan pedoman – pedoman dan kaidah – kaidah yang harus dipatuhi oleh praktek hukum dan dogmatik hukum dan juga bersifat kritis yang selanjutnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis yang dilakukan secara logis. Hal tersebut berarti ada hubungan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum yang lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian yang akan ditemukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Wahyu Jaya Mandiri merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang jasa penyaluran tenaga kerja. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2011 yang berlokasi di Desa Terung Kulon Krian Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Di dalam struktur perusahaan PT. Wahyu Jaya Mandiri dipimpin oleh seorang Direktur Utama. Perusahaan ini memiliki sekitar 550 pekerja atau buruh yang sudah ditempatkan di berbagai perusahaan industri khususnya di Jawa Timur. PT. Wahyu Jaya Mandiri bekerja sama dengan perusahaan besar ataupun perusahaan kecil yang membutuhkan pekerja berdasarkan sistem outsourcing atau alih daya.

PT. Wahyu Jaya Mandiri melakukan kerja sama dalam hal menyediakan pekerja atau buruh dengan salah satu perusahaan yang ada di Jawa Timur yaitu PT. Charoen Pokphand Indonesia. PT. Charoen Pokphand Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi pakan hewan ternak yaitu ayam dan bebek. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Surabaya – Mojokerto km – 26, Desa Keboharan kecamatan Krian Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. PT. Charoen Pokphand Indonesia membutuhkan pekerja bongkar dan muat pakan ternak yang di tempatkan di gudang depan perusahaan sehingga melakukan kerjasama dengan PT. Wahyu Jaya Mandiri dalam hal penyediaan pekerja atau buruh sesuai kebutuhan tersebut melalui sistem outsourcing.

PT. Wahyu Jaya Mandiri merekrut pekerja untuk memenuhi penyediaan pekerja di dalam kerjasama dengan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Pengikatan

antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjanya dilakukan dengan PKWT. PKWT yang dibuat antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjanya yaitu PKWT No.05/WJM/I/2016. Suatu perjanjian kerja harus mempunyai anatomi perjanjian kerja yang jelas sehingga perjanjian tersebut bisa dimengerti oleh kedua pihak yang ada dalam perjanjian. Anatomi perjanjian merupakan bagian – bagian atau struktur – struktur yang terdapat dalam perjanjian. Anatomi dalam perjanjian yang digunakan harus memuat diantaranya judul kontrak, bagian pembukaan yang berisi tempat dan waktu kontrak diadakan, recitals, komparisi dan ruang lingkup, isi atau pasal – pasal dalam kontrak berisi ketentuan umum, ketentuan pokok dan ketentuan penunjang, bagian penutup dan lampiran, Daeng Naja (2006:113).

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/buruh dengan PT. Wahyu Jaya Mandiri, memiliki anatomi yang pada bagian pertama yaitu kop surat perusahaan yang tertera bertuliskan nama dari Perusahaan beserta alamat perusahaan PT. Wahyu Jaya Mandiri. Bagian kedua perjanjian kerja ini memuat judul dari perjanjian/kontrak yaitu dengan judul “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”. Selanjutnya dibawah judul perjanjian ini terdapat nomor perjanjian kerja yang bertuliskan “NO.05/WJM/I/2016”. Bagian ketiga anatomi perjanjian kerja ini adalah Pembukaan yang berisi identitas perusahaan dan identitas pekerja/buruh atau yang disebut komparisi. Komparisi merupakan bagian pendahuluan dalam perjanjian yang memuat keterangan mengenai orang/pihak yang bertindak dalam mengadakan perbuatan hukum.

Identitas atau komparisi ini terdiri dari nama, alamat, umur, jenis kelamin, pendidikan dan juga jabatan masing – masing pihak. Perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Wahyu Jaya Mandiri ini dilakukan antara pihak PT. Wahyu Jaya Mandiri yang sebagai Pihak Pertama yang diwakili oleh Sugiarto (General Manager) dengan pihak pekerja/buruh (Martono) sebagai pihak Kedua. Selanjutnya pada bagian bawah identitas para pihak terdapat bagian waktu perjanjian antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dan pekerjanya diadakan dan disepakati.

Bagian ketiga anatomi perjanjian kerja diatas yaitu isi perjanjian atau pasal – pasal yang ada dalam perjanjian. Pada pasal 1 perjanjian kerja antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerja/buruh memuat mengenai mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Hubungan kerja antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjanya terjadi mulai adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah menandatangani isi perjanjian kerja dari tanggal yang tertulis serta posisi atau jabatan yang ditentukan oleh perusahaan kepada pekerja tersebut. Di dalam perjanjian kerja tersebut, Pihak perusahaan menentukan posisi dan juga lokasi kerja bagi pekerja untuk bekerja. Selanjutnya adalah bagian isi dari perjanjian. isi dari perjanjian memuat hak dan kewajiban para pihak. Hak dan kewajiban para pihak yang terdapat didalam PKWT No.05/WJM/I/2016 yaitu hak pekerja untuk mendapatkan upah (pasal 2 ayat 1), Hak pekerja untuk bekerja lembur (pasal 2 ayat 3), Hak pekerja terkait lamanya waktu bekerja (pasal 4), Hak pekerja terkait penempatan kerja tanpa paksaan dari pemberi kerja (pasal

1 ayat (1). Kewajiban pekerja atau hak dari pemberi kerja yang terdapat pada PKWT No.05/WJM/I/2016 yaitu pekerja wajib melakukan pekerjaan (pasal 3), Pekerja wajib menaati petunjuk dan peraturan dari pemberi kerja (pasal 3 ayat 3), Kewajiban pekerja untuk membayar denda atau ganti rugi atas kesalahannya (pasal 10).

Ketentuan atau Pasal – pasal yang ada di dalam PKWT No.05/WJM/I/2016 antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dan pekerjaanya diatas hanya terdiri dari 10 pasal. Pasal – pasal yang ada dalam PKWT No.05/WJM/I/2016 hanya menjelaskan secara umum mengenai hak dan kewajiban para pihak. Isi dari PKWT No.05/WJM/I/2016 tersebut banyak memuat hak – hak dari pihak perusahaan atau kewajiban dari pekerja sedangkan hak – hak yang didapat oleh pekerja sangatlah minim. Hak yang didapatkan oleh pekerja diantaranya hak pekerja untuk mendapatkan upah, hak pekerja untuk bekerja lembur, hak pekerja terkait lamanya waktu dalam bekerja dan hak pekerja terkait penempatan kerja. Penulis cermati bahwa hak pekerja terkait jaminan sosial tenaga kerja tidak tercantum di dalam PKWT No.05/WJM/I/2016.

Sesuai dengan fokus penelitian ini seharusnya hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja wajib tercantum didalam PKWT No.05/WJM/I/2016 untuk melindungi hak dari pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri. Pada sisi lain, PT. Wahyu Jaya Mandiri dan PT. Charoen Pokphand Indonesia telah sepakat untuk melindungi dan mendaftarkan setiap tenaga kerjanya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Hal tersebut tertuang dalam isi dari perjanjian kerja sama antara kedua perusahaan.

Perjanjian kerjasama dalam hal pengadaan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Charoen Pokphand Indonesia dengan PT. Wahyu Jaya Mandiri dapat diketahui dibagian “kewajiban PIHAK KEDUA” dalam hal ini PT. Wahyu Jaya Mandiri tersebut, Mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan setiap tenaga kerjanya ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Hal tersebut bertentangan dengan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak menyebutkan klausul mengenai hak tenaga kerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Sehingga ketentuan tersebut merugikan pihak tenaga kerja PT. Wahyu Jaya Mandiri.

Berdasarkan pasal 2 ayat (1) KEPMEN No.100 Tahun 2004 menerangkan bahwa “Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku.” Sesuai ketentuan tersebut, maka syarat – syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT tidak boleh rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu terkait kualitas dan kuantitas isi/muatan PKWT No.05/WJM/I/2016 tidak boleh lebih rendah dari peraturan yang ada. Dapat disimpulkan, jika ada PKWT yang secara jelas mengurangi ataupun menghilangkan hak – hak pekerja dan lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam perundang – undangan, maka substansi PKWT No.05/WJM/I/2016 tersebut tidak memiliki kekuatan hukum tetap dan batal demi hukum.

Berdasarkan Undang – undang Ketenagakerjaan terdapat berbagai hak – hak yang wajib didapat oleh pekerja/buruh. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak mendapat perlakuan sama tanpa diskriminasi, hak pelatihan kerja, hak terkait lamanya waktu bekerja, hak bekerja lembur, hak istirahat dan cuti, hak beribadah, hak perlindungan kerja atau hak mendapatkan jaminan sosial, hak upah, hak kesejahteraan, hak bergabung serikat pekerja dan hak pesangon. Sesuai dengan fokus penelitian ini, penulis lebih fokus terhadap hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial untuk melindungi dari resiko kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja.

Pada tanggal 15 November 2016 terjadi kecelakaan kerja yang menimpa Martono selaku pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri, tepatnya di gudang depan PT. Charoen Pokphand Indonesia. Pada saat Martono melakukan aktivitas pekerjaannya terkena musibah yaitu tertimpa pakan ternak yang mengenai punggungnya dan pakan ternak tersebut memiliki bobot yang besar. Selang 10 menit kemudian rekan kerjanya mendapati bahwa Martono tertindih oleh pakan ternak tersebut sehingga bergegas untuk menolong Martono dan akhirnya membawanya ke Rumah sakit terdekat yaitu Rumah Sakit Anwar Medika. Akibat dari kecelakaan kerja tersebut yang membuat Martono mengalami permasalahan pada tulang punggungnya sehingga membuat Martono dirawat dirumah sakit dan menjalani operasi pada tulang punggungnya. Martono mengajukan klaim santunan atau kompensasi atas biaya Rumah Sakit dan pengobatannya kepada PT. Wahyu Jaya Mandiri selaku perusahaan yang terikat hubungan kerja dengannya. PT. Wahyu Jaya Mandiri tidak bertanggungjawab dikarenakan dalam PKWT dengan Martono tidak mencantumkan klausul terkait jaminan sosial dan juga Martono tidak mendaftarkan kedalam BPJS sehingga klaim yang diajukan Martono tidak mendapat` kompensasi apapun dari pihak perusahaan dan Martono tidak mendapat haknya terkait jaminan sosial karena perusahaan tidak mendaftarkan Martono ke dalam BPJS.

PKWT No.05/WJM/I/2016 tidak mengatur mengenai hak jaminan sosial yang didapatkan pekerja. Berdasarkan pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.” Pekerja berhak untuk mendapatkan hak jaminan sosial sebagai perlindungan sosial bagi pekerja didalam hubungan kerja. Pekerja saat melakukan aktivitas pekerjaan memiliki resiko yang kemungkinan besar menghadapi kecelakaan kerja. Resiko kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dapat mengakibatkan dampak yang buruk bagi kelangsungan hubungan kerja. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan cacat, penyakit dan juga meninggal dunia. Oleh karena itu pekerja wajib untuk mendapatkan hak jaminan sosial tenaga kerja melalui pendaftaran ke dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang didaftarkan oleh pemberi kerja.

Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjaanya ke BPJS sesuai dengan ketentuan Undang – Undang Nomer 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa pemberi kerja yang mempunyai pekerja minimal 10

(sepuluh) pekerja/buruh dengan upah minimum Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) dengan kurun waktu satu minggu setelah disepakati hubungan kerja maka wajib untuk mendaftarkan pekerjajanya terkait jaminan sosial ke BPJS.

Martono berdasarkan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja pada saat mengalami kecelakaan kerja

Komponen penting yang ada didalam dunia ketenagakerjaan diantaranya adalah pekerja. Pekerja merupakan pelaku pembangunan nasional yang penting bagi negara pada umumnya dan perusahaan. Oleh karena itu selain diatur kewajibannya, pekerja juga harus dijamin hak – haknya. Hak – hak yang didapatkan oleh pekerja sangat jelas diatur didalam UU Ketenagakerjaan, Hak – hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak pekerja untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Hak ini diatur dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”, Hak pekerja untuk memperoleh pelatihan kerja. Hak ini diatur dalam pasal 11 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”, Hak pekerja untuk memperoleh pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatiba kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.”

Hak pekerja untuk memilih penempatan kerja yang tidak boleh ada paksaan dari pengusaha. Hak pekerja ini diatur dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “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.”, Hak pekerja terkait lamanya waktu bekerja. Hak ini diatur dalam Pasal 77 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa :

- 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja; atau;
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja.

Hak pekerja untuk bekerja lembur. Hak ini diatur dalam Pasal 78 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa :

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Hak pekerja untuk istirahat dan cuti. Hak ini diatur dalam Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.”, Hak pekerja untuk beribadah. Hak ini diatur dalam Pasal 80 UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.”, Hak pekerja mendapatkan perlindungan kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Hak pekerja untuk mendapatkan upah. Hak ini diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”, Hak pekerja untuk mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak ini diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”, Hak bergabung dengan serikat pekerja. Hak ini diatur dalam Pasal 104 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.”, Hak mendapatkan pesangon. Hak ini diatur dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwa “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Berdasarkan ketentuan mengenai hak – hak pekerja diatas sudah secara jelas telah diatur di dalam UU Ketenagakerjaan. Pengusaha/pemberi kerja sudah seharusnya berkewajiban untuk memenuhi hak – hak yang wajib didapat oleh pekerja. Pemerintah juga harus memberikan perlindungan hukum hak – hak yang seharusnya didapat oleh pekerja yang bertujuan untuk menghapuskan diskriminasi atau perlakuan yang berbeda antara hak dan kewajiban oleh pekerja ataupun pengusaha.

Sesuai dengan fokus penelitian penulis yaitu hak pekerja yang seharusnya didapat mengenai jaminan sosial tenaga kerja. Dalam pasal 99 UU ketenagakerjaan tersebut tertulis bahwa “Pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.” Setiap pekerja wajib didaftarkan oleh pengusaha kedalam BPJS sehingga pekeja mendapatkan haknya terkait jaminan sosial tenaga kerja. Menurut pasal 5 ayat (2) UU BPJS menyebutkan bahwa “BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri

dari BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.” Ketentuan ini dipertegas pada pasal 6 ayat (1) UU BPJS yang menjelaskan bahwa “BPJS kesehatan sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan Program jaminan Kesehatan.” Sedangkan pasal 6 ayat (2) UU BPJS menyebutkan bahwa “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program :

1. Jaminan kecelakaan kerja
2. Jaminan pensiun
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan kematian”

Informasi mengenai hak pekerja terkait jaminan sosial tenaga kerja tercantum pada perjanjian kerjasama antara PT. Charoen Pokphand Indonesia dan PT. Wahyu Jaya Mandiri, tetapi PKWT No.05/WJM/I/2016 yang digunakan oleh PT. Wahyu Jaya Mandiri tidak mencantumkan klausul tentang hak yang didapatkan oleh pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial.

Konsep dalam pembuatan PKWT wajib sesuai dengan konsep didalam UU Ketenagakerjaan. Pasal atau klausul – klausul yang terdapat didalam PKWT juga wajib mencantumkan hak – hak pekerja sesuai dengan konsep UU Ketenagakerjaan. Beberapa klausul penting mengenai hak – hak pekerja salah satunya adalah klausul mengenai hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial. Ketidadaan klausul tentang jaminan sosial tenaga kerja menyebabkan ketidakjelasan hak yang didapatkan oleh pekerja atas jaminan sosial tenaga kerja. Setiap pekerja membutuhkan suatu jaminan sosial yang berguna apabila terjadi kecelakaan kerja maka pekerja tidak perlu khawatir atau menanggung beban atas biaya pengobatan di rumah sakit.

Hubungan antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjaanya didasari dengan suatu perjanjian yang mana kedua pihak harus melakukan kewajibannya dan memberikan hak – hak antara pihak satu dengan kedua. Berdasarkan pasal 1601a KUHPer perjanjian perburuhan yaitu “Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.” Selanjutnya pasal 1320 KUHPer juga menjelaskan bahwa :

“supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal”

Berdasarkan keempat syarat sahnya perjanjian tersebut terdapat syarat subyektif dan syarat obyektif. Syarat sah perjanjian yang pertama dan kedua adalah syarat subyektif. Sedangkan syarat obyektif terdapat pada syarat yang ketiga dan keempat yang merupakan obyek dari perjanjian. Hubungan kerja antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjaanya didasari oleh perjanjian kerja yang mana tidak boleh melanggar syarat – syarat obyektif, dalam hal ini yaitu adanya suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Suatu hal tertentu dalam perjanjian kerja tersebut adalah menerima pekerja dan mempekerjakan pekerja. Selanjutnya syarat suatu sebab

yang halal yaitu suatu perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu UU Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya suatu perjanjian para pihak yang dibuat mengacu pada asas *pacta sunt servanda* yang berarti perjanjian berlaku mengikat untuk ditaati para pembuatnya. Dalam arti lain perjanjian itu adalah undang-undang bagi mereka yang mengikatkan dirinya. Makna lain yang ada pada asas tersebut adalah mengisyaratkan bahwa pengingkaran terhadap kewajiban yang ada pada perjanjian merupakan tindakan melanggar janji atau wanprestasi. Dalam hal yang diperjanjikan ada aturan yang tidak disebutkan dalam perjanjian tersebut harus kembali ke aturan yang lebih umum dalam hal ini adalah UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut berlaku juga untuk PKWT yang dibuat oleh PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjaanya dimana harus mencantumkan peraturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang didapat oleh pekerjaanya agar tidak melanggar UU Ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal 2 ayat (1) KEPMEN No.100 Tahun 2004 menjelaskan bahwa “Syarat kerja yang diperjanjikan dalam PKWT, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Sesuai ketentuan tersebut yaitu dalam hal yang dimaksud dengan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku yaitu kualitas dan kuantitas muatan/isi PKWT tidak boleh lebih rendah dari peraturan yang ada.

Berdasarkan pasal 52 ayat (3) UU Ketenagakerjaan dengan tegas menyatakan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf C dan D batal demi hukum.” Oleh karena itu berkaitan dengan penjelasan diatas maka apabila PKWT yang digunakan oleh PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan pekerjaanya tidak mencantumkan pengaturan mengenai jaminan sosial tenaga kerja, pengaturan mengenai hal tersebut harus kembali ke aturan yang umum yaitu UU Ketenagakerjaan. Pasal 99 UU Ketenagakerjaan mengatur secara tegas menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan yang berlaku”. Maka sesuai ketentuan tersebut Pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri berhak untuk mendapatkan jaminan kecelakaan kerja/ jaminan sosial tenaga kerja saat terjadi kecelakaan kerja atas PKWT No.5/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja.

Upaya hukum bagi Martono yang mengalami kecelakaan kerja setelah tidak ada tanggung jawab dari PT. Wahyu Jaya Mandiri atas PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak memuat klausul terkait jaminan sosial tenaga kerja.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi di dalam hubungan industrial antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan Martono yaitu perselisihan hak. Hak

martono sebagai pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja tidak dipenuhi oleh PT. Wahyu Jaya Mandiri. Perselisihan hak terdapat di dalam ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) yang menyatakan bahwa : “Perselisihan hak adalah perselisihan yang terjadi karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.”

Martono berhak untuk melakukan upaya hukum guna menuntut haknya untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Upaya hukum yang ditempuh oleh Martono melalui tahapan – tahapan. Tahapan pertama adalah melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu dengan PT. Wahyu Jaya Mandiri. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 3 Ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Sesuai dengan ketentuan tersebut maka perundingan bipartit merupakan langkah awal dalam melakukan upaya hukum bagi Martono sebelum memilih ataupun melanjutkan ke upaya hukum selanjutnya. Menurut Pasal 1 ayat (1) UU PPHI menjelaskan bahwa “Perundingan bipartit adalah perundingan yang dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.”

Perundingan bipartit yang dilakukan antara Martono dan PT. Wahyu Jaya Mandiri mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh kedua pihak. Perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Setempat. Penyelesaian perundingan bipartit diberi waktu paling lama 30 hari kerja, jika lebih dari 30 hari tidak tercapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal atau tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau keduanya dapat melanjutkan ke upaya hukum selanjutnya yaitu Mediasi. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Upaya hukum melalui konsiliasi tidak dapat dilakukan karena konsiliasi hanya dapat dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh. Dapat disimpulkan bahwa apabila perselisihan yang terjadi antara PT. Wahyu Jaya Mandiri dengan Martono yaitu perselisihan hak, maka dapat dilanjutkan upaya hukum Mediasi.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (11) UU PPHI menyatakan bahwa “Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral.” Selanjutnya juga dijelaskan pada pasal 1 ayat (12) pengertian mediator yaitu “Mediator adalah pegawai

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat kerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.” Seorang mediator memiliki waktu paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan tertulis dari kedua pihak yang berselisih untuk mengadakan suatu penelitian mengenai duduk perkara serta melangsungkan sidang mediasi.

Pada akhirnya setelah tercapai kesepakatan dalam proses tersebut, maka mediator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua pihak yang berselisih serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan industrial. Sebaliknya apabila dalam perundingan mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan apabila salah satu pihak atau kedua pihak menolak anjuran tertulis dari mediator tersebut maka penyelesaian perselisihan hak dilakukan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat. Mediator dapat menyelesaikan tugasnya paling lama 30 hari kerja sejak tanggal adanya permintaan penyelesaian perselisihan hak tersebut. Menurut pasal 1 ayat (17) UU PPHI menjelaskan bahwa “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial.” Lamanya proses berperkara di pengadilan hubungan industrial yaitu 50 hari kerja yang bertujuan untuk mencegah proses berperkara di pengadilan yang berlarut – larut.

Salah satu pihak yang berperkara wajib menyertakan suatu risalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan sebelumnya yaitu mediasi saat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Pengadilan memiliki kewenangan untuk mengembalikan berkas – berkas yang diterima apabila salah satu pihak tidak menyertakan risalah mediasi tersebut. Putusan dari pengadilan berkekuatan hukum tetap apabila para pihak tidak mengajukan permohonan kasasi ke mahkamah agung dalam kurun waktu paling lama 14 hari kerja. hal tersebut sesuai dengan Pasal 110 UU PPHI yang menyatakan bahwa “Putusan pda pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah agung dalam waktu lambat – lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.”

Berdasarkan ketentuan tersebut kasus perselisihan hak yang dialami oleh pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri masih bisa dilanjutkan ke upaya hukum kasasi kepada mahkamah agung dengan menyampaikan hal terkait upaya – upaya hukum sebelumnya dan putusan pengadilan hubungan industrial melalui panitera pengadilan tersebut. Putusan yang diajukan dalam tingkat terakhir dan tidak lagi terbuka untuk dilakukan perlawanan kembali dapat ditinjau kembali atas

permohonan salah satu pihak. Peninjauan kembali diatur di dalam pasal 66 sampai dengan pasal 77 Undang – undang Mahkamah Agung. Permohonan peninjauan kembali hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali. Permohonan peninjauan dapat dilakukan oleh salah satu pihak yang berperkara dalam hal ini adalah pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri ataupun dari pihak PT. Wahyu Jaya Mandiri.

Permohonan peninjauan kembali dapat diajukan kepada mahkamah agung melalui ketua pengadilan negeri yang memutus perkara dalam tingkat pertama. Berdasarkan pasal 67 Undang – Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung menerangkan bahwa “Permohonan peninjauan kembali perkara perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dapat diajukan hanya berdasarkan alasan – alasan sebagai berikut :

1. Apabila putusan didasarkan pada suatu kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang diketahui setelah perkaranya diputus atau didasarkan pada bukti – bukti yang kemudian oleh hakim pidana dinyatakan palsu;
2. Apabila setelah perkara diputus, ditemukan surat – surat bukti yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan;
3. Apabila telah dikabulkan suatu hal yang tidak dituntut atau lebih dari pada yang dituntut;
4. Apabila mengenai sesuatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab – sebabnya;
5. Apabila antara pihak – pihak yang sama mengenai suatu soal yang sama, atas dasar yang sama oleh pengadilan yang sama atau sama tingkatnya telah diberikan putusan yang bertentangan satu dengan yang lain;
6. Apabila dalam suatu putusan terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata.”

Berdasarkan alasan – alasan tersebut para pihak dapat melakukan permohonan peninjauan kembali. Dengan demikian para pihak dapat melakukan peninjauan kembali apabila merasa tidak puas dengan putusan kasasi. Hal tersebut menjadi upaya hukum terakhir yang dapat diajukan oleh Martono sebagai pekerja PT. Wahyu Jaya Mandiri yang dirugikan atas kecelakaan kerja yang dialami.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai tinjauan yuridis perjanjian kerja waktu tertentu No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial yang berakibat tidak ada tanggung jawab PT. Wahyu Jaya Mandiri terhadap Martono saat terjadi kecelakaan kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Martono berhak atas jaminan kecelakaan kerja saat terjadi kecelakaan kerja berdasarkan PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja. Hal tersebut dikarenakan PKWT maupun isi atau klausul yang terdapat di dalam PKWT bertentangan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan sehingga batal demi hukum. Oleh karena

itu, PKWT No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial tenaga kerja batal demi hukum, sehingga harus disesuaikan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu Pasal 99 UU Ketenagakerjaan.

Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Martono yaitu melalui tahapan – tahapan. Tahapan yang pertama yaitu melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu, dan apabila gagal maka dilanjutkan upaya hukum mediasi. Apabila proses mediasi juga masih gagal, Martono dapat melakukan upaya hukum selanjutnya yaitu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan menyertakan risalah penyelesaian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu mediasi. Selanjutnya apabila putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial masih tidak diterima oleh Martono maka dapat dilanjutkan upaya hukum dengan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Dan upaya hukum terakhir apabila Martono tidak puas dengan putusan Kasasi maka dapat diupayakan Peninjauan Kembali.

Saran

Beberapa hal berikut dapat dijadikan saran dan sebuah masukan oleh para pihak yang terkait dalam penelitian mengenai tinjauan yuridis perjanjian kerja waktu tertentu No.05/WJM/I/2016 yang tidak mencantumkan klausul jaminan sosial yang berakibat tidak ada tanggung jawab PT. Wahyu Jaya Mandiri terhadap Martono saat terjadi kecelakaan kerja yakni pekerja/buruh harus memahami hak – haknya yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan khususnya hak untuk mendapatkan jaminan sosial, Pemberi kerja harus melindungi hak – hak pekerja/buruh yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan khususnya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan Dinas Ketenagakerjaan agar melakukan pengawasan secara ketat terhadap perusahaan/pemberi kerja yang akan membuat PKWT agar hak – hak pekerja/buruh yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan terpenuhi khususnya hak pekerja/buruh untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor:Penerbit Ghalia Indonesia
- Andyani, Ni Ketut Sari. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum Dalam Telaah Teori dan Praktek*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan:Perjanjian Kerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Dewata, Mukti Fajar dan Achmad, Yulianto. 2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- F.X. Djulmijaji. 2008. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta : Sinar Grafika

- Gunawi, Kartasapoetra. 1983. *Hukum Perburuhan Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung : Amico
- Harahap, M.yahya. 1989. *Segi - Segi Hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni
- Husni, lalu. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Iskandar, Mudakir. 2008. *Pengantar Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Sagung Seto
- Lukman Santoso dan Yahyanto. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*. Malang: Setara Press
- Mahmudin, Dudu Duswara. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum Sebuah Sketsa*. Bandung : Refika Aditama
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Naja, Daeng. 2006. *Contract drafting (Seni Keterampilan Merancang Kontrak Bisnis)*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti
- Nugroho, A, E. Sulistyowati, N. Hikmah, 2017, "A Yuridical Review of Partnership Agreements that have the Elements of Work Agreements in Indonesia".Series 953 012169 doi : 10.1088/1742-6596
- Pradjadikoro,R.Wiryono., 2000. *Asas Hukum Perjanjian*.Bandung : Mandar Maju
- Republik Indonesia, Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
- Republik Indonesia. Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Republik Indonesia. Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)
- Republik Indonesia. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Republik Indonesia. Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456)
- Ridwan, Halim. 1990. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- R. Setiawan. 1999. *Pokok - Pokok Hukum Perikatan*. Bandung : Putra A Bardin
- Sapteno dan Indriarsoro. 2000. *Hukum Perburuhan: Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Surabaya : Karunia
- Sari, Elsi Kartika dan Simanunsong, Advendi. 2008. *Hukum Dalam Ekonomi*. Jakarta: Grasindo
- Soedjono, Wiwoho. 1987. *Hukum Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bina Aksara
- Soepomo, Iman. 1995. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan
- Subekti. 1979. *Hukum Perjanjian*. Jakarta : PT. Intermasa