

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT INTERWORLD STEEL MILLS TERKAIT MASA KERJANYA

Duto Mahardiko Shinurad

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

Arinto Nugroho

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

ABSTRAK

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah sistem kerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan. Tidak jarang perusahaan melakukan perpanjangan PKWT tanpa peduli berapa lama pekerja itu telah bekerja. Sistem perpanjangan PKWT tanpa adanya kepastian tentu saja menimbulkan keresahan bagi pekerja akibat takut jika PKWT tidak lagi diperpanjang. Perpanjangan PKWT oleh perusahaan didasari oleh adanya asas kebebasan berkontrak yang membebaskan para pihak melakukan kesepakatan dan bebas menentukan isi perjanjian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa keabsahan PKWT yang dibuat oleh PT Interworld Steel Mills, serta untuk mengetahui perlindungan hukum pekerja yang PKWT-nya terus diperpanjang. Metode penelitian ini termasuk penelitian yuridis normatif yang merupakan penelitian dengan meneliti sumber hukum sekunder atau bahan pustaka. Bahan hukum diperoleh dari bahan hukum primer dan sekunder dengan metode analisis prespektif yaitu penilaian mengenai benar atau salah terdapat fakta hukum maupun peristiwa hukum dari hasil penelitian. PKWT dibuat berdasarkan syarat sah perjanjian pasal 1320 KUH Perdata. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa PKWT hanya memenuhi 3 unsur dari 4 unsur syarat sah perjanjian, PKWT tidak memenuhi unsur ke-4 atau kausa yang halal karena seharusnya PKWT tidak bisa lagi diperpanjang atau diperbarui. Sebagai bentuk perlindungan hukum, secara bertingkat pekerja dapat melakukan perundingan bipartit, mediasi, dan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata kunci : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pekerja, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

One of the problems in employment in Indonesia is the worker contract system that know as Unspecified Time Work Agreement between workers and the companies. The companies often make deals to extend the Unspecified Time Work Agreement without care about how long the worker has been working. The system of extending Unspecified Time Work Agreement without any certainty naturally raises unrest for workers for fear that Unspecified Time Work Agreement will no longer be extended. The Unspecified Time Work Agreement extension by the company is based on the existence of freedom of contract which frees the parties to make agreements and freedom to determine the contents of the agreement. This study aims to understand and analyze the legality of Unspecified Time Work Agreement who made by PT Interworld Steel Mills, and to understand the law protection for worker which extend the Unspecified Time Work Agreement. This research include normative juridical research which is a research by examining secondary legal source or library material. Legal material obtained from primary and secondary legal material with prescriptive analysis methods, namely the assessment of the right or wrong legal fact or legal events from the results of research. Unspecified Time Work Agreement is made based on the legal requirements agreement of article 1320 KUH Perdata. Based on the results of the study it was found that PKWT only fulfilled 3 elements of the 4 elements of the legal terms of the agreement, PKWT did not meet the 4th element or lawful causes because PKWT should not be able to be extended or renewed anymore. As a form of legal protection, workers can conduct bipartite negotiations, mediation, and sue to Industrial Court.

Keywords : Unspecified Time Work Agreement, Worker, Law Protection.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk menyebabkan semakin dibutuhkannya berbagai macam kebutuhan baik primer, sekunder, atau tersier. Pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut salah satunya didapat dari sebuah pekerjaan. Pekerja mendapatkan upah berupa uang atau yang lain sesuai kesepakatan yang mana upah dari sebuah pekerjaan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kesempatan kerja dan kehidupan yang layak telah menjadi perhatian pemerintah Indonesia sejak lama yang telah diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) yang berbunyi: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Pertumbuhan penduduk yang begitu pesat, menjadikan Indonesia diuntungkan dengan tersedianya banyak tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui usaha-usaha produksi barang atau jasa. Dengan adanya lapangan pekerjaan, pada akhirnya memberi kesempatan bagi masyarakat untuk meningkatkan taraf hidupnya.

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur saling bergantung satu dengan yang lain yaitu antara pengusaha dan pekerja. Hukum ketenagakerjaan memiliki 4 unsur hukum ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Adanya aturan tertulis dan tidak tertulis;
- b. Peraturan mengatur suatu kejadian;
- c. Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain (pengusaha), dan;
- d. Adanya upah/upah (Ishaq, 2010:275).

Unsur-unsur dalam hukum ketenagakerjaan adalah dasar terbentuknya perjanjian kerja baik itu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disebut PKWTT).

Masalah utama dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia adalah sistem kerja kontrak atau PKWT yang dilakukan oleh perusahaan pengusaha. Perusahaan tidak jarang melakukan perpanjangan PKWT tanpa peduli berapa lama pekerja itu telah bekerja. Perusahaan menggunakan asas kebebasan berkontrak yang terdapat dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut BW). Asas kebebasan berkontrak adalah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan isi perjanjian (Damang Averroes Al-Khawarizmi, www.negarahukum.cpm/hukum/asas-asas-perjanjian, diakses pada 18 Juli 2018).

Adanya asas kebebasan berkontrak menyebabkan setiap pihak boleh melakukan perjanjian apapun dengan pihak manapun yang dikehendaki. Akan tetapi permasalahan muncul ketika sebuah perjanjian hanya dibuat oleh salah satu pihak. Pihak kedua hanya dapat

menyatakan sepakat atau tidak sepakat, tanpa ada kesempatan melakukan perundingan perjanjian.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, peneliti akan membahas lebih lanjut tentang asas kebebasan berkontrak dalam kesepakatan PKWT dan peneliti telah menentukan judul "**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Inter World Steel Mills Indonesia Terkait Masa Kerjanya**"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian normatif, yaitu penelitian yang meletakkan hukum sebagai sebuah sistem norma dan penelitian normatif hanya berhenti pada lingkup konsep hukum, asas hukum, dan kaidah hukum. Penelitian ini menggunakan sumber hukum sekunder sebagai sumber data. Ahli hukum Peter Mahmud Marzuki menjelaskan penelitian hukum normatif, mengatakan: "Penelitian hukum normatif adalah 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, 2009:126).

Penelitian hukum normatif meletakkan hukum sebagai sebuah sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, dan doktrin (Fajar, DKK. 2010:35).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem PKWT telah umum digunakan didunia ketenagakerjaan Indonesia. Perusahaan dapat melakukan PKWT untuk pekerja yang melakukan pekerjaan musiman atau yang sifatnya sekali selesai. Dengan demikian sistem PKWT dapat menekan pengeluaran perusahaan, karena perusahaan tidak perlu mempekerjakan pekerja secara tetap.

Salah satu perusahaan yang menggunakan PKWT terhadap pekerjanya adalah PT Inter World Steel Mills Indonesia. Pekerja yang telah habis masa kerjanya diperpanjang secara terus menerus. Beberapa pekerja telah diperpanjang perjanjian kerjanya setiap tahun hingga lebih dari 5 tahun. Contohnya kasus ini terjadi kepada Sulisyanto yang pertama kali bekerja pada tanggal 23 Juni 2008 yang bekerja dibagian *melting standard* yang PKWT-nya telah diperpanjang setiap tahun sebanyak 12 kali, sedangkan Pasal 59 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun

dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Suliyanto adalah seorang pekerja yang dipilih oleh perusahaan untuk ditempatkan di bagian peleburan. Pada tahun pertama bekerja Perusahaan melakukan PKWT dengan Suliyanto sebagai pekerja dengan masa kerja satu perbedaan PKWT tahun 2009-2015 dengan PKWT tahun 2016-2018 yang artinya terdapat pembaruan PKWT, tetapi hal tersebut tidak dibenarkan. Pembaruan tersebut tidak dibenarkan karena dilakukan setelah perpanjangan yang melebihi batas yang diperbolehkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), sehingga perusahaan tetap harus mengangkat Suliyanto menjadi pekerja tetap.

Terkait perpanjangan dilakukan oleh perusahaan, selama rentang waktu 2008 hingga 2019 pekerja terus-menerus ditempatkan di bagian pokok produksi perusahaan. Disisi lain selama rentang waktu tersebut pekerja tidak memiliki kuasa untuk melakukan negosiasi terhadap PKWT yang dibuat oleh perusahaan. Dalam PKWT terdapat klausul yang menyatakan bahwa pekerja tidak dipersiapkan untuk diangkat menjadi pekerja tetap sebagaimana dimuat pada Pasal 2 ayat (4) PKWT antara Suliyanto dan PT Inter World Steel Mills Indonesia (selanjutnya disebut dengan PKWT). Sebagian Klausul tersebut menyebabkan perusahaan merasa memiliki hak untuk dapat memperpanjang PKWT atau mengakhirinya.

Terdapat perbedaan antara kesepakatan PKWT yang disepakati Suliyanto dan PT Inter World Steel Mills Indonesia dengan Pasal 59 ayat (7) UUK yang berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu". Akibat dari tidak ditaatinya Pasal 59 ayat (7) UUK menyebabkan Suliyanto tidak dapat diangkat menjadi pekerja tetap di PT Interworld Steel Mills.

A. Analisis Terhadap Keabsahan Kesepakatan PKWT Antara Suliyanto Dengan PT. Inter World Steel Mills

Perjanjian adalah suatu persetujuan yang terjadi antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih (Ando Gurning, 2015:2). Analisis terkait keabsahan PKWT berdasarkan syarat sah perjanjian Pasal 1320 BW yang memuat:

1. kesepakatan kedua belah pihak;
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. adanya objek yang diperjanjikan; dan
4. suatu sebab yang halal.

Sebuah PKWT dinyatakan sah ketika ke-empat unsur tersebut terpenuhi. Ketika terdapat satu unsur saja yang tidak terpenuhi, maka perjanjian dinyatakan tidak sah. Artinya ke-empat unsur tersebut tidak dapat berlaku secara parsial. Berikut ini adalah analisis mengenai keabsahan PKWT antara PT. Inter World Steel Mills

tahun. Setelah PKWT pertama telah habis masa kerjanya, perusahaan memperpanjang PKWT tersebut, dan memperpanjang PKWT secara terus-menerus. Perpanjangan PKWT tersebut turut diiringi oleh kenaikan upah pekerja sebagaimana yang diatur oleh pemerintah kota setempat setiap tahunnya. Meskipun terdapat dengan Suliyanto sebagai pekerja berdasarkan pada syarat sah perjanjian.

1. Kesepakatan

Dalam kasus ini klausul-klausul yang terdapat dalam PKWT merupakan kontrak baku yang telah perusahaan buat sebelumnya. Pembuatan kontrak baku yang dilakukan oleh PT Inter World Steel Mills Indonesia tidak melibatkan Suliyanto sebagai pihak kedua untuk melakukan perundingan terhadap klausul-klausul yang hendak disepakati. Suliyanto hanya dapat melakukan tanda tangan sebagai bukti kesepakatan tanpa pernah bisa melakukan perundingan.

Merujuk pada asas kebebasan berkontrak, memang kedua pihak memiliki kebebasan untuk menentukan klausul-klausul, dan melakukan perjanjian sesuai dengan kebutuhan, akan tetapi pada kenyataannya tidak demikian. Suliyanto tidak memiliki kebebasan untuk menentukan klausul-klausul PKWT, akibatnya Ia hanya menjadi pihak kedua yang menerima kesepakatan. Akibatnya tidak terjadi keseimbangan antara kedua pihak.

Tanpa ada campur tangan pihak kedua yang turut serta dalam proses pembuatan PKWT, kesepakatan masih dianggap sah. Tidak ada unsur paksaan dalam kesepakatan ini. Suliyanto menyepakati serta menyanggupi seluruh klausul yang ada dalam PKWT. Seluruh perjanjian yang disepakati oleh para pihak menjadi undang-undang bagi pihak yang bersepakat atau *pacta sunt servanda*.

Kesepakatan menjadi salah satu syarat subjektif untuk sebuah perjanjian dianggap sah secara hukum. Meskipun Suliyanto tidak dilibatkan untuk melakukan negosiasi klausul-klausul dalam proses pembuatan PKWT, Suliyanto tetap sepakat secara suka rela dan sanggup melakukan hak dan kewajiban. Kesepakatan antara PT Inter World Steel Mills Indonesia dan Suliyanto menandakan bahwa unsur kesepakatan dalam perjanjian telah tercapai.

2. KECAKAPAN PARA PIHAK

PT Inter World Steel Mills Indonesia sebagai bagian dari subjek hukum melakukan kesepakatan PKWT yang diwakilkan oleh pengurus-pengurusnya. Kesepakatan yang dilakukan oleh perusahaan sama halnya dengan kesepakatan yang dilakukan oleh subjek hukum perorangan. Pada kasus ini kesepakatan terjadi antara PT Inter World Steel Mills Indonesia diwakili oleh kepala Human Resource Development (selanjutnya disebut HRD) bernama Subagiyo. Sebagai kepala HRD dan sebagai wakil PT Inter World Steel Mills Indonesia dibidang ketenagakerjaan, Subagiyo melakukan penandatanganan PKWT. Subagiyo menjadi kepala HRD di PT Inter World Steel Mills menggantikan kepala HRD

sebelumnya yang bersepakat dengan Suliyanto. Kapasitasnya sebagai kepala HRD pada PT Inter World Steel Mills Indonesia dibidang ketenagakerjaan tentu melalui berbagai persyaratan teknis, sehingga dinyatakan cakap melakukan perbuatan hukum. Kepala HRD memiliki hak untuk mewakili kepentingan-kepentingan perusahaan menyangkut tenaga kerja.

Unsur-unsur kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang ada. UUK sebagai undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan tidak mengatur mengenai subjek cakap hukum, oleh karena itu dilakukan interpretasi terhadap peraturan perundang-undangan lain yang mengaturnya. Peraturan perundang-undangan yang mengatur kecakapan subjek hukum yaitu BW. Unsur kecakapan para pihak dalam kesepakatan PKWT antara PT Inter World Steel Mills Indonesia yang diwakili oleh Subagiyo dan Suliyanto sebagai pekerja telah terpenuhi menurut pada BW, sehingga salah satu syarat sah PKWT terpenuhi.

3. OBJEK PERJANJIAN

Sebuah perjanjian pasti memuat tentang berbagai hal yang diperjanjikan. Tanpa ada objek yang diperjanjikan sebuah perjanjian tidak berarti apa-apa dan batal demi hukum. Objek yang diperjanjikan setidaknya memuat apa yang boleh dilakukan atau yang tidak boleh dilakukan. Contoh dari objek perjanjian adalah pekerjaan (Susilo Andi Darma. 2017:231).

PT Inter World Steel Mills Indonesia sebagai perusahaan pemberi kerja melakukan kesepakatan PKWT dengan Suliyanto. PT Inter World Steel Mills Indonesia memperjanjikan sebuah pekerjaan untuk dilakukan dan Suliyanto menyatakan kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan itu. Pekerjaan yang diperjanjikan antara keduanya adalah sebagai petugas peleburan besi-besi tua yang akan dijadikan besi-besi baru. Pekerjaan sebagai petugas peleburan dilakukan di pabrik yang berlokasi di Kawasan Industri Manis Dua, Kelurahan Gandasari, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang.

Pekerjaan yang telah disepakati harus dilakukan sebagaimana yang telah diperjanjikan sebelumnya. Suliyanto dipercaya perusahaan untuk melakukan tugas peleburan harus melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sedangkan perusahaan harus memenuhi hak-hak Suliyanto yang telah melakukan pekerjaan. Pada kasus ini Suliyanto sebagai pekerja di bagian peleburan telah melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga perusahaan terus mempekerjakannya meskipun dengan status pekerja dengan PKWT. Kedua pihak melakukan kewajibannya masing-masing, sehingga tidak ada pihak yang melakukan *wanprestasi* dan merugikan pihak lain.

Pekerjaan sebagai petugas peleburan menandakan bahwa unsur pekerjaan yang diperjanjikan telah terpenuhi. Terpenuhinya syarat ini juga menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Terpenuhinya unsur ini berarti syarat objektif PKWT terpenuhi dan sah secara hukum.

Dipihak kedua atau Suliyanto sebagai pekerja melakukan penandatanganan PKWT. Dalam kesepakatan PKWT itu Suliyanto tidak diwakili oleh siapapun melainkan langsung oleh dirinya sendiri. Suliyanto yang lahir pada tahun 1987 atau telah berusia 32 tahun pada 2019. Dicapainya usia kedewasaan maka Suliyanto telah dapat dinyatakan cakap untuk melakukan perbuatan hukum tanpa perlu perwalian.

4. OLEH SEBAB HALAL

Pasal 1320 angka 4 BW menyebutkan bahwa suatu perjanjian harus dibuat oleh suatu sebab yang halal. Kata "sebab" (dalam bahasa belanda disebut *oorzaak*) atau (*causa* dalam bahasa latin) dalam pengertian hukum yaitu bukan berarti motif atau desakan jiwa seseorang untuk melakukan sesuatu. "sebab" dalam hal ini adalah tujuan apa yang dimaksud oleh pihak-pihak dalam perjanjian. Dalam ayat ini pihak-pihak yang bersepakat tidak diperbolehkan untuk membuat isi kontrak yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun norma yang berlaku dimasyarakat (Kahfi, Ashabul. 2016:63).

Kesepakatan PKWT antara PT Inter World Steel Mills Indonesia dengan Suliyanto memperjanjikan perpanjangan PKWT, dimana PKWT tersebut seharusnya tidak dapat diperpanjang ataupun diperbarui lagi. Berdasarkan Pasal 59 ayat (4) UUK, PKWT hanya dapat diadakan selama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali selama 1 tahun dan dapat diperbarui 1 kali selama 2 tahun. Kenyataannya PKWT terus diperpanjang oleh perusahaan setiap tahun sampai dengan 12 kali. Fakta bahwa telah terjadi perpanjangan PKWT yang telah lewat tenggang waktu sebagaimana diatur Pasal 59 ayat (4) UUK menandakan bahwa klausul PKWT tidak memenuhi unsur dalam Pasal 1320 ayat (4) BW.

Pelanggaran yang terjadi mengakibatkan tidak terpenuhinya unsur kausa halal. karena pada dasarnya tidak dipenuhinya unsur ini menyebabkan PKWT batal demi hukum. Selain hal itu tidak ditemukan adanya pelanggaran terhadap norma-norma yang berlaku dimasyarakat, meskipun demikian tidak lantas menjadikan PKWT yang disepakati ini menjadi sah.

B. ANALISIS MENGENAI UPAYA HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG PKWT-NYA TERUS DIPERPANJANG SEBAGAI BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA

Pada kasus ini Suliyanto tidak diangkat menjadi pekerja tetap, meskipun PKWT telah berulang kali diperpanjang. Kondisi yang demikian tentu saja merugikan pekerja karena tidak ada kepastian terhadap masa kerjanya. Pengangkatan menjadi pekerja tetap merupakan hak Suliyanto sebagai pekerja berdasarkan pada Pasal 59 ayat (7) UUK. Tidak dipenuhinya hak dapat menimbulkan suatu perselisihan, yaitu perselisihan hak. Hak pekerja tentu harus dilindungi sedemikian rupa sehingga pekerja dapat memperoleh dan mempertahankan haknya.

Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan

membentengi. Perlindungan hukum menurut Apri Amalia dalam jurnal penelitiannya adalah: (Alwi Hasan. 2001:531) “suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif, maupun represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis” (Apri Amalia. 2017:67). Sedangkan, menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah “suatu tindakan yang berupa pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) seseorang yang upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh Suliyanto untuk mendapatkan haknya, yaitu:

1. PERUNDINGAN BIPARTIT

Pada mulanya seluruh penyelesaian perselisihan industrial diselesaikan melalui musyawarah oleh para pihak yang berselisih atau disebut dengan mekanisme bipartit. Sebagaimana yang telah dilakukan Suliyanto yaitu mengajukan surat permohonan perundingan bipartit. Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dilakukan supaya perselisihan dapat diselesaikan dengan cara kekeluargaan, sehingga dapat ditemukan solusi terbaik bagi kedua pihak.

Pada perundingan bipartit Suliyanto dapat melakukan musyawarah dengan pihak perusahaan tanpa ada pihak ketiga. Tidak ada pihak ketiga yang bertugas sebagai penengah dalam perundingan bipartit. Seluruh perundingan secara murni merupakan musyawarah antara kedua pihak. Setiap keputusan hasil dari perundingan bipartit harus dipatuhi oleh setiap pihak yang bersengketa dan diharapkan tidak ada pihak tidak memiliki rasa dikalahkan atau sebaliknya.

Dalam perundingan bipartit hanya memiliki tenggang waktu 30 hari untuk menyelesaikan perselisihan, terhitung sejak dimulainya perundingan yang pertama. Aturan mengenai tenggang waktu bipartit dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI).

Apabila perundingan bipartit mencapai mufakat antara kedua pihak, maka wajib dibuatkan perjanjian bersama yang berisi hasil perundingan yang ditandatangani oleh kedua pihak. Hal sebaliknya jika upaya bipartit gagal, maka harus dibuatkan sebuah risalah perundingan sebagai bukti telah diadakannya perundingan bipartit. Meskipun perundingan bipartit gagal, Suliyanto masih dapat melakukan upaya hukum lain, sehingga tidak serta-merta upaya Suliyanto berhenti sampai diperundingan bipartit. Masih ada upaya mediasi untuk menyelesaikan perselisihan hak.

2. MEDIASI

Suliyanto dapat melakukan upaya mediasi jika perundingan bipartit yang dilakukan sebelumnya tidak membuahkan hasil dengan melampirkan bukti telah diadakannya perundingan bipartit, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) UU PPHI. Terdapat pihak ketiga dalam mediasi yang bertugas sebagai pemberi anjuran kepada pihak-pihak yang sedang berselisih, pihak tersebut disebut dengan mediator. Mediasi merupakan upaya untuk menyelesaikan perselisihan dengan bantuan

telah dirugikan oleh orang lain. Perlindungan hukum tersebut diberikan supaya seseorang dapat memperjuangkan haknya dimuka hukum” (Satjipto Raharjo. 2000:53).

Sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pihak yang tidak dipenuhi haknya, berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) maka terdapat pihak ketiga. Upaya mediasi pada kasus ini dibantu oleh Disnaker Kota Tangerang sebagai mediator.

Segala keputusan yang tercapai melalui upaya mediasi yang disepakati oleh kedua pihak, maka keputusan tersebut bersifat final dan mengikat. Kedua pihak, baik Suliyanto dan PT Inter World Steel Mills Indonesia wajib mematuhi segala keputusan yang telah diambil. Dengan dicapainya kesepakatan, maka dibuatlah kesepakatan bersama yang ditanda tangani oleh Suliyanto dan PT Inter World Steel Mills Indonesia yang diketahui oleh mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di Kota Tangerang

Apabila tidak tercapai kesepakatan antara keduanya, atau salah satu pihak menolak usulan-usulan yang ada, maka mediator memberikan anjuran tertulis kepada kedua pihak. Apabila anjuran tertulis yang diajukan oleh moderator tetap ditolak, maka upaya yang dapat dilakukan selanjutnya adalah melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Tangerang, hal ini dikarenakan lokasi perusahaan yang berada di Kota Tangerang.⁸

3. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Suliyanto dapat melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Kota Tangerang. Upaya penyelesaian perselisihan hak melalui jalur hukum merupakan salah satu klausul yang telah disepakati oleh Suliyanto dan PT Interworld Steel Mills, sesuai pasal 14 ayat (1) UU PPHI. Penyelesaian melalui upaya hukum bertujuan supaya perselisihan dapat terselesaikan dan memiliki kekuatan hukum tetap melalui keputusan hakim.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan perselisihan hak ditingkat pertama, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 56 huruf a UU PPHI. Seluruh tata cara pemeriksaan tidak berbeda dengan gugatan perdata umumnya yaitu menggunakan hukum acara perdata. Suliyanto sebagai pihak pekerja dapat meminta bantuan kepada serikat pekerja untuk menjadi kuasa hukumnya dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, begitu pula PT Inter World Steel Mills Indonesia yang dapat diwakilkan oleh organisasi pengusaha.

Apabila suliyanto melakukan pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka ia harus melampirkan risalah penyelesaian melalui upaya mediasi yang telah dilakukan, jika tidak melampirkan risalah mediasi maka gugatan tersebut akan ditolak dan dikembalikan untuk dilengkapi. Persidangan dipimpin oleh satu orang hakim ketua dan dua hakim *Ad-Hoc*

sebagai anggota majelis yang ditetapkan oleh ketua pengadilan. Penetapan oleh ketua pengadilan tersebut diatur dalam Pasal 88 ayat (1) UU PPHI.

Penyelesaian terhadap gugatan perselisihan hak di Pengadilan Hubungan Industrial oleh majelis hakim selambat-lambatnya adalah 50 hari kerja sejak sidang gugatan pertama sebagaimana diatur oleh Pasal 103 UU PPHI. Segala keputusan yang diambil oleh majelis hakim yang merupakan kekuatan hukum tetap ditanda tangani oleh hakim, hakim *Ad-hoc*, dan panitera pengganti, dan

Upaya kasasi kepada Mahkamah Agung merupakan upaya terakhir yang dapat dilakukan, putusan mengenai perselisihan hak diputus oleh satu orang hakim agung dan satu orang hakim *Ad-Hoc*. Sebagai upaya hukum yang terakhir, maka segala keputusan harus dipatuhi oleh setiap pihak meskipun putusan tersebut tidak menguntungkan. Setelah menempuh upaya ini tidak ada lagi upaya peninjauan kembali atau PK yang dapat dilakukan sebagaimana dimuat dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018, sehingga setiap pihak harus melaksanakan keputusan tersebut.

PENUTUP SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. PKWT yang disepakati oleh Suliyanto dengan PT Inter World Steel Mills Indonesia dinyatakan tidak sah karena PKWT yang disepakati telah diperpanjang setiap tahun sampai dengan 12 kali, sedangkan berdasarkan Pasal 59 ayat (4) UUK, PKWT hanya dapat diadakan selama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 kali selama 1 tahun dan dapat diperbarui sebanyak 1 kali selama 2 tahun. Kesepakatan PKWT harus memenuhi empat unsur syarat sah perjanjian yang meliputi kesepakatan para pihak, kecakapan para pihak, objek yang diperjanjikan, dan isi perjanjian tidak bertentangan dengan hukum dan norma yang berlaku sebagaimana yang diatur oleh Pasal 1320 BW. Faktanya Suliyanto masih dipekerjakan dan PKWT-nya diperpanjang setiap tahun sampai dengan 12 kali. Perpanjangan terhadap PKWT sebanyak 12 kali menandakan bahwa terdapat pelanggaran terhadap pasal 59 ayat (4) UUK, perjanjian yang isinya melanggar peraturan perundang-undangan tentu tidak memenuhi unsur syarat sah perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 angka 4 BW atau tidak memenuhi unsur kausa halal, oleh karena itu dalam kesepakatan ini sudah tidak boleh memperjanjikan PKWT lagi.
2. Sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja yang bertujuan untuk mempertahankan atau mendapatkan haknya, terdapat upaya yang dapat dilakukan oleh Suliyanto terkait PKWT yang merugikan dirinya berdasarkan UU PPHI. Upaya pertama yang dapat oleh Suliyanto adalah mengajukan surat permohonan perundingan bipartit dengan PT Inter World Steel Mills Indonesia.

harus dilaksanakan oleh para pihak jika dalam waktu empat belas hari sejak putusan dibacakan tidak ada upaya hukum kasasi. PT Inter World Steel Mills Indonesia sebagai pemberi kerja yang memiliki kekuasaan ekonomi juga harus melaksanakan keputusan tersebut. Namun apabila dalam putusan tersebut Suliyanto masih belum mendapatkan haknya, maka upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan adalah melakukan upaya kasasi. Upaya kasasi dapat dilakukan maksimal 14 hari setelah putusan Pengadilan Hubungan Industrial dibacakan,

Perundingan bipartit merupakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah yang dilakukan antara Suliyanto dengan perusahaan tanpa ada pihak ketiga. Selanjutnya apabila melalui perundingan bipartit Suliyanto belum mendapatkan haknya maka dapat dilakukan upaya mediasi dengan bantuan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (selanjutnya disebut Disnaker) Kota Tangerang sebagai mediator. Upaya hukum dapat dilakukan oleh Suliyanto apabila upaya-upaya di luar hukum tidak membuahkan hasil. Upaya hukum yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Tangerang dan apabila dalam upaya tersebut masih belum mendapatkan haknya maka upaya terakhir yang dapat dilakukan Suliyanto adalah melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung. Segala keputusan yang diambil oleh majelis hakim yang berkekuatan hukum tetap harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh setiap pihak meskipun putusan tersebut memberatkan salah satu pihak.

SARAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan saran melalui tulisan ini bahwa diharapkan :

1. Pekerja
Sebagai upaya untuk mendapatkan haknya, pekerja lebih baik segera melakukan permohonan untuk melakukan perundingan bipartit dengan pihak HRD perusahaan untuk meminta kepastian terkait dengan pengangkatan sebagai pekerja tetap. Apabila tidak diperoleh kepastian tersebut, Suliyanto dapat melakukan upaya-upaya yang telah diatur dalam UUK:
 - a. Melakukan perundingan bipartit dengan perusahaan untuk meminta supaya perjanjian kerja dirundingkan lagi.
 - b. Melakukan mediasi dengan ditengahi oleh Disnaker kabupaten atau kota setempat.
 - c. Melalui gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial kabupaten atau kota setempat.
2. Dinas Tenaga Kerja
Upaya yang dilakukan pemerintah dalam usaha melindungi pekerja dari perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh perusahaan masih belum maksimal. Upaya perlindungan tidak cukup hanya dengan merevisi undang-undang yang telah ada, menurut penulis pemerintah perlu melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

- a. Melakukan pengawasan secara langsung ke perusahaan melalui Disnaker setiap kota atau kabupaten setempat.
- b. Melakukan pengawasan terhadap periode PKWT setiap pekerja

Fajar, Mukti, dan Yulianto Ahmad.2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*. Jakarta: Pustaka belejar. Hal. 35

Ishaq.2010. *Pengantar Hukum Indonesia (PHI)*. Jakarta: Rajawali Press. hal 275

Peter Mahmud. 2009. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana. hal 126.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Alwi Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta*. Jakarta:Balai Pustaka. Hal. 531.

Satjipto Rahardjo. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung:PT. Citra Aditya Bakti. Hal 53

Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 TentangPenyesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Jurnal

Apri Amalia. 2017. *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan*. USU Law Jurnal. Vol 1. No. 1. Hal.67

Ando Gurning. 2015. *Implementasi Asas kebebasan Berkontrak Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Cipta Niaga Semesta Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun*

2003 Tentang Ketenagakerjaan. JOM Fakultas Hukum. Vol. 2. No. 2. Hal. 2

Kahfi, Ashabul. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja". *Jurisprudentie*. Vol 3 (2):Hal. 63

Susilo Andi Darma. 2017. *Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Ilmu Kaidah Hukum ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat*. Mimbar Hukum. Vol 29. No 2. Hal.231

Website

Damang Averroes Al-Khawarizmi. 2011. *Asas-asas Perjanjian(Online)*.www.negarahukum.cpm/hukum/asas-asas-perjanjian. diakses pada 18 Juli 2018