**PUTUSAN NOMOR 129/PDT.SUS-PHI/2018/PN.SBY TERKAIT KLASIFIKASI PEKERJA HARIAN LEPAS SEBAGAI PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

**Fawziah Nur Alfiassalam**

 (S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

fawziahalfiassalam@mhs.unesa.ac.id

**Emmilia Rusdiana**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Univeritas Negeri Surabaya)

Emmiliarusdiana@unesa.ac.id

**ABSTRAK**

Pekerja memegang peranan penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Pekerja Harian Lepas (disingkat PHL) digunakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk menghindarkan perusahaan dari hak-hak normatif pekerja serta untuk menetapkan kebijakan upah yang murah. PHL termasuk kedalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT yang mana selain diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan juga diatur secara spesifik pada Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Namun demikian, berdasarkan kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tidak dijelaskan berapa lama masa kerja dari pekerja harian lepas (disingkat PHL). Tujuan penelitian ini adalah mengklasifikasikan PHL di bagian produksi campur obat pada PT. Coronet Crown, dan untuk menganalisis putusan hakim yang mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Metode penelitian adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Bahan hukum meliputi primer dan sekunder serta dengan pengumpulan bahan hukum studi kepustakaan. Teknik analisis dengan preskriptif. Hasil penelitian ini menunjukan klasifikasi PHL dibagian produksi (campur obat) pada PT. Coronet Crown termasuk dalam bagian produksi Campur obat dalam Industri farmasi masuk kedalam bagian dari departemen produksi yang disebut dengan *compounding & dispending.* CPOB menyatakan bahwa suatu industri farmasi haruslah menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terkualifikasi. Namun tetap saja masa kerja 6 tahun sebagai PHL tentu melanggar pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004. Putusan hakim No.129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby dengan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown tidak sesuai dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berkaitan dengan jangka waktu. Masa kerja selama 6 tahun yang menyimpangi pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 dan pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

**Kata Kunci :** Pekerja Harian Lepas, Klasifikasi Pekerja Harian Lepas, Putusan Hakim No.129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby.

**ABSTRACT**

Workers hold an important role in the survival of a company. The daily worker (PHL) was released by a company with a purpose to avoid the company of normal rights as well as to establish cheap paycheck policy. PHL includes the type of Specific Time Work Agreement (PKWT) which is under the regulation of the 13th Act number 13 in 2003 concerning Employment also specifically arranged on the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of The Republic of Indonesia number Kep-100/MEN/VI/2004 concerning Provision for the Implementation of Spesific Time Work Agreement.. Nevertheless, based on the Kepmenakertrans No.KEP 100/VI/2004 is not explained how long the workdays of freelance. The objective of this research is classifying the PHL in the production of drug meds on the PT. Coronet Crown, and to analyze the judges' verdict that ended the workforce with the PT. Coronet Crown with the the Kepmenakertrans No.KEP 100/VI/2004 on the termination of the Coast Time Coast. The research method is normal jurisdiction research with an appeal of invitation and conceptually approaching. Law material covers primary and secondary as well with collecting legal material for the literature studies. Prescription analysis technique. This research results show the PHL classification of the production of the PT. Coronet Crown is the production of drug mixed meds in the pharmaceutical industry into part of the production department called by compounding &distribution. CPOB states that a pharmaceutical industry should provide quality and qualified human resources. But still six years of work as the PHL certainly broke section 10 verses (3) the Kepmenakertrans No.KEP 100/VI/2004. Judge judges number 129/PDT. Sus-PHI/2018/PN.Sby with an end of the worker with the PT. Coronet Crown doesn't fit the the Kepmenakertrans No.KEP 100/VI/2004 on the term of time-work agreement. The work of six years has been deviated from section 10 verses (3) of Kepmenakertrans No.KEP. 100/MEN/VI/2004 and section 15 verses (4) of the Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

**Keyword :** Freelance Daily Workers, Classification Freelance Daily Workers, Judge’s Decree Number 129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby.

# **PENDAHULUAN**

Pekerja memiliki peranan yang sangat penting pada suatu perusahaan karena keberlangsungan suatu perusahaan tidak bisa lepas dari peran pekerja. Pekerja memiliki kewajiban untuk menjaga keberlangsungan usaha pada suatu perusahaan. Peranan antara pemimpin perusahaan dan pekerja dapat menjadi optimal apabila dapat bekerjasama dengan baik. Sehingga pekerja sangat dibutuhkan dalam dunia perindustrian guna menjaga keberlangsungan usaha dari sutau perusahaan tersebut. Sedangkan pekerja atau tenaga kerja menurut, Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Hubungan antara pekerja dengan pengusaha dapat terjadi dengan didasarkan pada adanya perjanjian kerja. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa yang dimaksudkan dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja, serta memiliki unsur-unsur seperti pekerjaan, upah dan perintah.

Perjanjian kerja sendiri dibagi menjadi dua, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) dan perjanjian waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang ditujukan untuk pekerjaaan yang sifatnya tetap dan berlangsung secara terus-menerus. Sedangkan Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT (Djumialdji 2010) .

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Kepmenakertrans No. KEP.100/MEN/IV/2004 memiliki berbagai jenis antara lain :

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun.
2. PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya musiman.
3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.
4. Perjanjian Kerja Harian Lepas.

PHL juga merupakan pekerja dengan perjanjian waktu tertentu, namun yang membedakan adalah sistem upah yang didasarkan pada kehadiran. PHL sangat rentang mengalami perselisihan karena perlindungan hukum bagi PHL sangat minim mengingat masih rendahnya kesadaran para pekerja untuk berjuang dalam serikat pekerja atau serikat buruh serta di tambah dengan rendahnya tingkat lapangan pekerjaan. Hal yang sering terjadi adalah PHL di berlakukan disuatu perusahaan karena mendapat PHL mendapat upah yang murah sehingga menguntungkan perusahaan. Selain itu, PHL merupakan strategi bagi pengusaha karena dengan mempekerjakan PHL maka perusahaan dapat meminimalkan pekerja tetap yang mana dengan otomatis perusahaan akan terhindar dari hak-hak normatif yang seharusnya melekat pada seorang pekerja. Hal tersebut biasa terjadi karena kebanyakan dari PHL sendiri biasanya mempunyai pengetahuan yang minim akan hak-haknya sebagai seorang pekerja, sehingga mereka kurang mengetahui apa saja yang seharusnya menjadi hak dari seorang pekerja dari sebuah perusahaan.

Perjanjian kerja harian lepas merupakan bagian dari pada perjanjian waktu tertentu (PKWT). Sedangkan pada PKWT dapat berakhir antara lain dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, pekerja meninggal dunia, adanya putusan pengadilan hubungan industrial, serta adanya keadaan tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja yang menyebabkan putusnya hubungan kerja. Aturan yang berkaitan dengan berakhirnya PKWT diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Salah satu masalah yang sering tejadi dalam ketenagakerjaan adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja atau yang selanjutnya kita sebut dengan PHK pada dasarnya merupakan masalah yang kompleks karena menimbulkan penderitaan bagi pekerja itu sendiri karena pekerja kehilangan biaya hidup untuk dirinya sendiri serta keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru (Asikin 2010). Pemutusan hubungan kerja atau PHK merupakan pengakhiran dari suatu hubungan kerja yang dikarenakan oleh hak tertentu yang menimbulkan akibat berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha (Zulhartati 2010). Sedangkan menurut D. Danny H. Simanjuntak, PHK adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha atau antara pengusaha dengan karyawan pekerja, yang disebabkan oleh sejumlah faktor penting (Simanjuntak 2007). PHK akan menciptakan suatu masalah baru, yaitu kesulitan bagi pekerja beserta keluarganya dalam memenuhi kebutuhan kesehariannya dalam guna keberlangsungan hidupnya. PHK merupakan salah satu sebab terjadinya perselisihan hubungan industrial. Hubungan industrial adalah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha (Wijaya 2015). Sedangkan pada dasarnya hubungan yang terjadi antara dua pihak atau lebih cenderung memiliki resiko terjadi perselihan atau perbedaan pendapat. Perbedaan terdapat pada hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan hubungan industrial.

Dewasa ini Perselisihan hubungan industrial banyak terjadi salah satunya disebabkan oleh PHK. Penulis mengambil salah satu contoh perselisihan hubungan insutrial, yaitu berdasarkan putusan PUTUSAN NOMOR 129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby antara pekerja (Purdiantoro) dengan PT. Coronet Crown yang bergerak dibidang farmasi/obat-obatan. Bahwa Penggugat bernama Purdiantoro merupakan salah satu dari PHL (PHL) di PT. Coronet Crown yang berdomisili di Kabupaten Sidoarjo. Purdiantoro telah bekerja di PT. Coronet Crown sejak tanggal 4 September 2013 di bagian produksi (Campur Obat) dan upah yang di terima sebesar Rp. 170.375/hari atau Rp. 3.577.497/bulan.

Tergugat dinilai telah melakukan diskriminasi terhadap penggugat yang berstatus sebgai PHL pada PT. Coronet Crown. Dimana pada tanggal 20 April 2018 penggugat dirumahkan / diputus hubungan kerja nya tanpa keterangan yang jelas oleh Management PT. Coronet Crown.

Purdiantoro telah bekerja di PT. Coronet Crown selama 6 tahun dengan melakukan perpanjangan perjanjian kerja sebanyak 7 kali perpanjangan. Perpanjangan yang dilakukan antara lain;

1. Perjanjian Kerja Nomor : 0182/C/HL/CC/IX/2013 tertanggal 4 September 2013.
2. Perjanjian Kerja Nomor : 003/AB/HL/CC/I/2014 tertanggal 16 Januari 2014.
3. Perjanjian Kerja Nomor : 093/F/HL/CC/I/2015 tertanggal 16 Januari 2015.
4. Perjanjian Kerja Nomor : 0159/P/HL/CC/VIII/2016 tertanggal 29 Agustus 2016.
5. Perjanjian Kerja Nomor : 110/J/HL/CC/I/2017 tertanggal 10 Januari 2017.
6. Perjanjian Kerja Nomor : 110/J/HL/CC/VII/2017 tertanggal 6 Juli 2017.
7. Perjanjian Kerja Nomor : 031/B/HL/CC/I/2018 tertanggal 4 Januari 2018.

Kemudian pada tanggal 20 April purdiantoro dirumahkan. Menanggapi PHK tersebut kemudian pada tanggal 24 April 2018 dan 2 Mei 2018 penggugat telah mengirimkan surat ijin masuk kerja kepada PT. Coronet Crown tetapi tidak ada tanggapan dari perusahaan. Langkah tersebut dilakukan sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun permintaan ijin masuk kerja serta perundingan oleh penggugat tidak mendapat jawaban atau tanggapan dari perusahaan maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Kemudian penggugat mencatatkan perselisihan PHK tersebut kepada Mediator Hubungan Industrial Dinas social dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo untuk mendapatkan penyelesaian lebih lanjut. Hal tersebut didasarkan pada Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan mediasi yang dilakukan di Dinas sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo penggugat merasa bahwa perundingan mediasi tersebut tidak tepat dan tidak sesuai dengan amanah dalam Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Jo pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan gagalnya mediasi tersebut penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya.

Penulis tertarik meneliti kasus tersebut, dilihat dari ketiga pasal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pasal yang mengatur secara pasti tentang jangka waktu perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2). Dimana dalam pasal tersebut hanya menyebutkan bahwa jangka waktu perjanjian harian lepas berbeda dari ketentuan jangka waktu pada umumnya. Pasal 11 Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu sendiri menimbulkan ketidakjelasan terhadap aturan yang berlaku untuk para PHL.

Tujuan dari penelitian ini ialah Untuk mengklasifikasikan PHL dibagian campur obat pada PT. Coronet Crown dan untuk menganalisis putusan hakim dengan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown dikaitkan dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kajian teoritik yang berkaitan dengan permasalahan putusan nomor 129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby terkait klasifikasi PHL kajian teoritiknya perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penulisan hukum normatif. Penulisan hukum Jenis ini adalah penulisan hukum normatif (legal research) merupakan penulisan yang dilakukan dengan meneliti perspektif internal dengan objek penulisannya adalah norma hukum (Pesek 2016). Penelitian ini dipilih guna mengklasifikasikan PHL dibagian campur obat pada PT. Coronet CrownSerta untuk menganalisis putusan hakim dengan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown telah sesuai dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan meliputi : pendekatan perundangan-undangan (*statute Approach*) dan pendekatan konseptual *(conseptual approach).* Pendekatan perundang-undangan (*statute Approach*) adalah pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkuan dengan isu hukum. Pendekatan konseptual *(conseptual approach)* adalah pendekatan yang dilakukan untuk menganalisis suatu isu hukum dengan menggunakan teori teori maupun doktrin hukum. Teori yang digunakan dalam penulisan ini, yaitu teori-teori tentang perjanian kerja, teori tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan PHL.

Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum yang didapatkan melalui studi pustaka. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang meliputi Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor Kep100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Putusan No.129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby terkait Pengadilan Hubungan Industrial.

 Bahan hukum sekunder yang digunakan seperti buku atau jurnal hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Selain itu berupa skripsi, tesis, disertasi hukum, serta jurnal-jurnal hukum (Peter 2013). Bahan non hukum yang digunakan adalah kamus besar bahasa Indonesia.

 Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan pada penelitian ini adalah studi penulisan hukum (legal research), yaitu teknik pengumpulan bahan hukum yang disesuaikan dengan pendekatan penulisan hukum. Mengkaji bahan hukum primer seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor Kep100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, serta Putusan No.129/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Sby secara mendalam dengan studi kepustakaan.

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan dengan melakukan identifikasi terkait dengan fakta-fakta hukum kemudian memecahkan isu hukum yang telah diidentifikasi dengan menggunakan interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis. Interpretasi gramatikal adalah untuk mengetahui makna ketentuan peraturan perundang-undangan dengan menggunakan bahasa sehari-hari. Sedangkan interpretasi sistematis merupakan menafsirkan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan undang-undang yang lainnya sehingga tidak boleh menyimpang dari sitem hukum yang ada.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Klasifikasi pekerja harian lepas dibagian produksi (campur obat) pada PT. Coronet Crown.**

Purdiantoro merupakan salah satu pekerja harian lepas (PHL) yang bekerja di PT. Coronet Crown sejak tanggal 4 September 2013 hingga 20 April 2018. Purdiantoro sendiri bekerja di PT. Coronet Crown dibagian produksi (campur obat).

Kegiatan Produksi pada industri farmasi adalah meliputi kegiatan atau proses menghasilkan, menyiapkan, mengolah, membuat, mengemas, dan/atau mengubah bentuk sediaan farmasi dan alat kesehatan. Kegiatan tersebut harus dilaksanakan dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan juga telah memenuhi ketentuan Cara Pembuatan Obat yang Baik atau yang dikenal dengan CPOB. CPOB adalah tata cara pembuatan obat yang baik, maksud dari CPOB, yaitu untuk menjadi pedoman wajib bagi semua industri farmasi agar mempu menghasilkan produk yang aman dan bermutu serta untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam proses produksi obat sehingga tidak membahayakan banyak jiwa.

Industri farmasi seperti PT. Coronet Crown harus senantiasa menjaga mutu obat yang diproduksi. Salah satunya adalah dengan cara melakukan pemeriksaan terlebih dahulu pada saat penerimaan bahan awal baik bahan baku dan kemas.

Proses produksi PT. Coronet Crown sendiri masih menggunakan bantuan dari tenaga manusia sehingga tidak murni semua kegiatan prosuksinya dilakukan dengan mesin atau teknologi tinggi. Seperti halnya Purdiantoro yang bekerja dibagian produksi (campur obat). Campur obat dalam industri farmasi masuk kedalam bagian dari departemen produksi yang mana biasanya disebut dengan *compounding & dispending.* Kegiatan campur obat dalam industry farmasi sendiri meliputi menyiapkan bahan awal hingga pengolahan obat maupun pencampuran obat sesuai dengan CPOB. Sehingga dalam pembuatan obat tertentu bagian campur obat ini harus menimbang bahan-bahan awal yang akan digunakan untuk membuat suatu obat tertentu. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam proses produksi campur obat antara lain; pengadaan bahan awal, pencegahan pencemaran silang, penimbangan dan penyerahan, pengembalian, pengolahan, kegiatan pengemasan, Pengawasan selama proses produksi serta karantina produk jadi.

Industri farmasi harus memberikan pelatihan kepada seluruh tenaga kerjanya. Pelatihan tersebut merupakan salah satu bentuk dari penerapan sistem manajemen mutu di industri farmasi yang dapat berpengaruh terhadap mutu produk baik langsung maupun tidak langsung. Manfaat dari pelatihan tersebut adalah untuk memperdalam pemahaman tenaga kerja terhadap proses produksi, memberikan pelatihan untuk penanganan atas masalah yang terjadi, memberikan pemahaman prinsip dan aspek CPOB, serta mempelajari penerapan suatu teori ke dalam bentuk praktek.

CPOB menyatakan bahwa suatu industri farmasi haruslah menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terkualifikasi untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar. Dengan begitu berarti bahwa seorang tenaga kerja pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang farmasi haruslah memiliki kualitas dan kualifikasi tertentu. Jika dikaitkan dengan Purdiantoro yang bekerja pada PT. Coronet Crown dengan masa kerja 6 tahun maka Purdiantoro seharusnya telah mengikuti berbagai pelatihan guna peningkatan mutu produk tersebut. Mengingat di perlukannya kualitas dan kualifikasi dari sumber daya manusia yang melakukan kegiatan produksi.

Masa kerja 6 tahun sebagai PHL tentu melanggar pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau maka lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT. perjanjian yang berlaku antara PT. Coronet Crown dengan Purdiantoro berdasarkan pasal tersebut di atas bukan lagi perjanjian harian lepas melainkan harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu karena purdiantoro telah bekerja selama 6 tahun dengan melakukan perpanjangan sebanyak 7 kali. PHL merupakan satu kesatuan dengan PKWT maka terkait dengan aturan dari jenis pekerjaan yang boleh di PHL kan mengikuti jenis pekerjaan yang boleh di PKWT kan. Semua pekerjaan yang boleh dilakukan dengan PKWT maka pekerjaan tersebut juga boleh dilakukan dengan PHL. Dengan kata lain, jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk di PHL adalah persis sama dengan jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk dilakukan secara PKWT.

**Kesesuaian putusan hakim dengan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004**

Penggugat bernama Purdiantoro merupakan salah satu dari PHL (PHL) di PT. Coronet Crown yang berdomisili di Kabupaten Sidoarjo. Purdiantoro telah bekerja di PT. Coronet Crown sejak tanggal 4 September 2013 di bagian produksi (Campur Obat) dan upah yang di terima sebesar Rp. 170.375/hari atau Rp. 3.577.497/bulan.

Tergugat dinilai telah melakukan diskriminasi terhadap penggugat yang berstatus sebgai PHL pada PT. Coronet Crown. Dimana pada tanggal 20 April 2018 penggugat dirumahkan / diputus hubungan kerja nya tanpa keterangan yang jelas oleh Management PT. Coronet Crown.

Purdiantoro telah bekerja di PT. Coronet Crown selama 6 tahun dengan melakukan perpanjangan perjanjian kerja sebanyak 7 kali perpanjangan. Perpanjangan yang dilakukan antara lain;

1. Perjanjian Kerja Nomor : 0182/C/HL/CC/IX/2013 tertanggal 4 September 2013.
2. Perjanjian Kerja Nomor : 003/AB/HL/CC/I/2014 tertanggal 16 Januari 2014.
3. Perjanjian Kerja Nomor : 093/F/HL/CC/I/2015 tertanggal 16 Januari 2015.
4. Perjanjian Kerja Nomor : 0159/P/HL/CC/VIII/2016 tertanggal 29 Agustus 2016.
5. Perjanjian Kerja Nomor : 110/J/HL/CC/I/2017 tertanggal 10 Januari 2017.
6. Perjanjian Kerja Nomor : 110/J/HL/CC/VII/2017 tertanggal 6 Juli 2017.
7. Perjanjian Kerja Nomor : 031/B/HL/CC/I/2018 tertanggal 4 Januari 2018.

Tanggal 20 April 2018 purdiantoro dirumahkan dengan alasan yang dirasa kurang jelas. Sehingga menanggapi PHK tersebut kemudian pada tanggal 24 April 2018 dan 2 Mei 2018 penggugat telah mengirimkan surat ijin masuk kerja kepada PT. Coronet Crown tetapi tidak ada tanggapan dari perusahaan.

Putusan No. 129/Pdt.sus-PHI/2018/PN.Sby dengan amar putusan menolak gugatan penggugat untuk seluruhnya dan menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah berakhir berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwaperjanjian berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Selain itu hakim juga menyatakan bahwa berdasarkan bukti berupa perjanjian kerja nomor : 031/B/HL/CC/I/2018 tertanggal 4 Januari 2018 dan keterangan saksi dimana penggugat telah sepakat untuk menjalin hubungan kerja dengan tergugat sebagai PHL dengan jangka waktu sampai order pekerjaan tambahan selesai oleh karena pekerja tambahan yang dikerjakan oleh penggugat telah selesai maka tergugat pada tanggal 20 April 2018 melakukan pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pertimbangan putusan hakim bahwa berdasarkan pertimbangan hakim untuk memutus hubungan kerja antara pekerja (Purdiantoro) dengan PT. Coronet Crown adalah berdasarkan pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun mengingat masa kerja Purdiantoro di PT. Coronet Crown telah berlangsung selama 6 tahun dan telah melakukan perpanjangan perjanjian kerja selama 7 kali maka jelas keputusan tersebut sangat merugikan bagi purdiantoro selaku pekerja.

Berdasarkan pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa PKWT hanya bisa diadakan paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu 1 tahun. Hal tersebut berarti bahwa dalam kaitannya dengan perpanjangan PKWT hanya boleh dilakukan maksimal 3 tahun. Merujuk pada perjanjian kerja antara Purdiantoro dengan PT. Coronet Crown yang telah melakukan perpanjangan perjanjian kerja selama 6 tahun dengan total perpanjangan perjanjian sebanyak 7 kali.

Dalam PKWT terdapat perpanjangan dan juga pembaharuan perjanjian kerja. Perpanjangan perjanjian kerja adalah menambah jangka waktu berlakunya suatu perjanjian tanpa mengubah syarat dalam kontrak yang sudah ada. Perpanjangan perjanjian sendiri dilakukan pada saat perjanjian kerja belum berkahir atau tepatnya paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja berakhr. Sedangkan pembaharuan adalah diadakannya suatu perjanjian kerja yang baru antara pengusaha dengan pekerja. Pembaharuan perjanjian kerja dapat dilakukan setelah 30 hari berakhirnya perjanjian kerja. Dengan kata lain pembaharuan perjanjian kerja dapat dilakukan jika perjanjian kerja telah berakhir serta masa tenggang nya juga telah berakhir.

Berdasarkan Perpanjangan perjanjian kerja antara purdiantoro dengan PT. Coronet Crown dapat dilakukan selama maksimal 3 tahun. Sedangkan, memasuki tahun ke empat dan selanjutnya haruslah ada jeda atau jarak antara kapan berakhirnya perjanjian kerja dengan perjanjian kerja yang baru. Perlu diingat pada tahun keempat tidak dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja melainkan seharusnya adalah dilakuakn pembaharuan perjanjian kerja yakni pembaharuan perjanjian kerja dilakukan setelah masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 . Sedangkan pada kasus Purdiantoro dengan PT. Coronet Crown perjanjian kerja tersebut diperpanjang tanpa adanya jeda atau terus-menerus selama 6 tahun tersebut.

Dalam kasus PT. Coronet Crown dengan Purdiantoro, terdapat pelanggaran yang telah dilakukan oleh PT. Coronet Crown terhadap Purdiantoro yang bekerja sebagai PHL Selama kedua belah pihak melakukan hubungan kerja. Pertama, berkaitan dengan jangka waktu. Purdiantoro bekerja dengan PT. Coronet Crown selama 6 tahun yang mana hal tersebut bertentangan dengan ketentuan jangka waktu PKWT pada pasal 59 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dimana dalam undang-undang tersebut telah dijelaskan bahwa maksimal perjanjian kerja adalah 3 tahun. Selain itu juga menyimpangi pasal 10 ayar (3) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Pada pasal tersebut PHL yang bekerja selama 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebuh maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjasi PKWTT. Kedua, berkaitan dengan perjanjian kerja antara PT. Coronet Crown dengan Purdiantoro diperpanjang dalam jangka waktu 6 tahun dengan perpanjangan perjanjian kerja sebanyak 7 kali tanpa jeda jelas melanggar atau bertentangan dengan pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

 Sehingga pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah berakhir berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu perjanjian berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja adalah kurang tepat. Selain itu, hakim juga menyatakan bahwa berdasarkan bukti berupa perjanjian kerja nomor : 031/B/HL/CC/I/2018 tertanggal 4 Januari 2018 dan keterangan saksi dimana penggugat telah sepakat untuk menjalin hubungan kerja dengan tergugat sebagai PHL dengan jangka waktu sampai order pekerjaan tambahan selesai oleh karena pekerja tambahan yang dikerjakan oleh penggugat telah selesai maka tergugat pada tanggal 20 April 2018 melakukan pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati adalah tidak sesuai dengan pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Hal tersebut jelas menimbulkan kerugian bagi penggugat yang mengakibatkan penggugat kehilangan sumber pendapatannya yang membuat pemenuhan kebutuhan hidup keluarganya menjadi terganggu. Dimana, seharusnya berdasarkan pasal tersebut Purdiantoro bukan lagi menjadi PKWT melainkan telah berubah statusnya menjadi PKWTT. perjanjian kerja yang berlaku pada purdiantoro bukan lagi perjanjian PKWT melainkan berubah menjadi PKWTT. Seharusnya hakim mengubah status perjanjian kerja purdiantoro dari Perjanjan kerja harian lepas menjadi perjanjan kerja waktu tertentu sesuai dengan pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

**Kesimpulan**

Klasifikasi PHL dibagian produksi (campur obat) pada pt. coronet crown termasuk ke dalam departemen produksi yang mana biasanya disebut dengan *compounding & dispending.* CPOB menyatakan bahwa suatu industri farmasi haruslah menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terkualifikasi. Purdiantoro yang bekerja pada PT. Coronet Crown dengan masa kerja 6 tahun maka Purdiantoro seharusnya telah mengikuti berbagai pelatihan guna peningkatan mutu produk tersebut. Mengingat di perlukannya kualitas dan kualifikasi dari pekerja yang melakukan kegiatan produksi. Selanjutnya, masa kerja 6 tahun sebagai PHL tentu melanggar pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. Kep. 100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa alam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut turut atau maka lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Putusan hakim dengan mengakhiri hubungan kerja antara pekerja dengan PT. Coronet Crown dengan Kepmenakertrans No Kep.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah tidak sesuai karena Purdiantoro bekerja dengan PT. Coronet Crown selama 6 tahun bertentangan dengan ketentuan jangka waktu PKWT pada pasal 59 ayat (4) UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Selain itu juga menyimpangi pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004. Kedua, berkaitang dengan perjanjian kerja antara PT. Coronet Crown dengan Purdiantoro diperpanjang dalam jangka waktu 6 tahun dengan perpanjangan perjanjian kerja sebanyak 7 kali tanpa jeda jelas melanggar atau bertentangan dengan pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004.

**Saran**

PT Coronet Crown selaku industri farmasi seyogyanya mempekerjakan pekerja di bagian produksi (campur obat) yang sesuai dengan latar belakang keilmuan dan keahliannya. Serta Hakim dalam menjatuhkan putusannya terkait dengan pemberian PHK pada pekerja sebaiknya lebih mempertimbangkan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan tempatnya bekerja serta menjadikan dasar Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans No. KEP. 100/MEN/VI/2004 untuk menetapkan pekerja dari PHL (PKWT) menjadi PKWTT.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asikin, Zaenal. 2010. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Damanik, Sehat. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*. Jakarta: DSS Publishing.

Djumialdji, F. X. 2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.

Indonesia. 2003. *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, (Lembaran Negara tahun 2003 Nomor 39 , Tambahan Lembaran Negara tahun 2003 nomor 4729).

Indonesia. 2004. *Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*, (Lembaran Negara Tahun 2004 nomor 6, Tamabahan Lembaran Negara tahun 2004 nomor 4356).

Indonesia. 2004. *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pe laksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*.

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

Pesek, I. Made. 2016. *Metodologi Penulisan Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum.* Jakarta: Prenada Media Group.

Peter, Mahmud. 2013. *Penulisan Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Simanjuntak, D. Danny H. 2007. *PHK Dan Pesangon Karyawan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soepomo, Iman. 1975. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

Wijaya, Asri. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Zulhartati, Sri. 2010. “Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan.” *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1(1):77–88.