

ANALISIS HUKUM PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PERUSAHAAN PERHOTELAN

LEGAL ANALYSIS OF VIOLATIONS OF VIOLATIONS OF SPECIFIC TIME WORKING AGREEMENTS (PKWT) IN HOTEL COMPANIES

**Rahmanidar¹, Tuti Herningtyas², Rizki Tri Anugrah Bhakti³,
Tri Novianti⁴, Putri Dwi Yulisa⁵**

¹⁻⁵Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

E-mail: rahmanidar@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu yang terjadi pada perusahaan perhotelan, mengenai masa percobaan yang diterapkan oleh perusahaan. Perjanjian kerja adalah awal dari lahirnya kesepakatan antara manajemen perusahaan dengan pekerja. Pada saat ini banyak ditemukan sebuah perusahaan yang menggunakan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak lain untuk menekan biaya buruh demi meningkatkan keuntungan perusahaan. Penelitian ini bersifat deskriptif sedangkan data diperoleh, melalui penelitian kepustakaan. Selanjutnya data dianalisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaannya masih terdapat pelanggaran yang dilakukan perusahaan perhotelan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga tidak terlaksana sesuai dengan aturan undang-undang nomor 13 tahun 2003.

Kata Kunci: Pelanggaran, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perhotelan

ABSTRACT

This study discusses violations of certain time work agreements that occur in hotel companies, regarding the probationary period applied by the company. The employment agreement is the beginning of the birth of an agreement between the company's management and workers. Currently, there are many companies that use the application of a Specific Time Work Agreement (PKWT) to reduce labor costs in order to increase company profits. This research is descriptive in nature while the data is obtained through library research. Furthermore, the data were analyzed qualitatively. From the results of this study, it shows that in its implementation there are still violations committed by hotel companies regarding the application of a Specific Time Work Agreement, so that it is not carried out in accordance with the rules of law number 13 of 2003.

Keywords: Violation, Specific Time Work Agreement, Hospitality

PENDAHULUAN

Sistem ketenagakerjaan sebuah hotel pun tidak memiliki perbedaan yang berarti dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang lain,

kecuali spesifikasi pendidikan, standar kompetensi dan kualitas kepribadian dari karyawan/watinya. Hukum yang dipergunakan dalam pengurusan dan manajemen ketenagakerjaan dihotel pun berdasarkan hukum yang sama, seperti yang ditetapkan oleh pemerintah dan masih berlaku pada saat ini yakni Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13, tahun 2003.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.¹ Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja. Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal balik antara pengusaha / majikan dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burgelijk Wetboek (Pasal 1601 a – Pasal 1752 KUH Perdata). Selanjutnya sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPer). Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;

¹ Suwanto, **Hubungan Industrial Dalam Praktek**, Cet. I, Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta, 2003, hal. 42.

4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Pasal-pasal yang membolehkan sistem kerja kontrak dan dianggap kontroversial dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah Pasal 56, 57, 58 dan 59. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya jangka waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin (Pasal 57). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal 58). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang perkiraan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang

bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui (Pasal 59).

Pada saat ini perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang serba lebih baik, akan tetapi dengan biaya yang lebih murah sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Akibatnya banyak perusahaan yang mengubah struktur manajemen perusahaan mereka agar menjadi lebih efektif dan efisien, serta biaya yang dikeluarkan perusahaan dalam melakukan kegiatan produksinya lebih kecil, dimana salah satunya adalah dengan cara memborongkan pekerjaan kepada pihak lain atau dengan cara mempekerjakan pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Dalam prakteknya di lapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja. Salah satu contohnya adalah pengusaha perhotelan melakukan pelanggaran terhadap masa percobaan yang diterapkan pada karyawannya paling lama 3 bulan lamanya sehingga karyawan tersebut hanya menerima gaji pokok tanpa mendapatkan uang benefit selama masa percobaan berlangsung, tidak sesuai dengan peraturan upah pada perhotelan yakni menerima gaji pokok dan uang benefit terhitung dari penandatanganan perjanjian kontrak pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Didalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Masa Percobaan (Pasal 58) Hanya diberlakukan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Kerugian lain penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah, selain tidak memberikan kepastian terhadap hubungan kerja yang ada juga upah kerja yang diberikan lebih murah serta kurangnya bahkan tidak ada perhatian sama sekali dari pengusaha, karena status pekerja hanya sebagai karyawan tidak tetap dan hanya bekerja untuk jangka waktu sebentar saja. Yang lebih berbahaya lagi dalam beberapa waktu belakangan ini, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah menjadi semacam trend bagi pengusaha untuk menekan biaya pekerja/buruh (labour cost) demi mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

Hal ini disebabkan apabila dalam penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentunya mempunyai dampak yang kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan keadilan bagi para pekerja/buruh sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia di Indonesia.

Perumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada sebuah perusahaan (Industri Perhotelan) menurut Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003 ?
- b. Apa penyebab serta peran pemerintah dalam hal pengawasan terhadap Penerapan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan perhotelan menurut UU No.13 Tahun 2003 ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada sebuah perusahaan (Industri Perhotelan) menurut Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003
- b. Untuk mengetahui penyebab serta peran pemerintah dalam hal pengawasan Terhadap penerapan pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan perhotelan menurut UU No.13 Tahun 2003

Teori-Teori Hukum

Konsep dari Negara Kesejahteraan berawal pada abad ke-18 yaitu dipelopori oleh Jeremy Bentham yang mengatakan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan dan kebahagiaan rakyat. Dalam prinsip utilitarianisme yang dipelopori dan dikembangkannya, ia berpendapat bahwa segala sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan tambahan adalah sesuatu yang memiliki pengaruh dan akibat baik dalam masyarakat. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan pengaruh dan akibat yang buruk bagi

masyarakat adalah tidak baik. Menurutnya, kegiatan pemerintah harus selalu diarahkan untuk meningkatkan kebahagiaan sebanyak mungkin orang.

John Austin, ahli filsafat hukum inggris, secara umum diakui sebagai ahli hukum pertama yang memperkenalkan positivisme hukum sebagai sistem. konsep hukum dari John Austin ada dua, yaitu :

- a) Konsep hukum bahwa hukum memiliki dua dimensi hukum
- b) Konsep hukum bahwa hukum adalah sebagai komando (law is command of sovereign)

Dua dimensi dari hukum

Kedua tugas ini berkaitan dengan dua dimensi dalam hukum, yakni yurisprudensi analisis dan yurisprudensi normatif (Murphy & Coleman, 1990: 19-21; Ronald Dworkin, 1977:18-19).

1. Yurisprudensi analisis

Berkaitan dengan dimensi yang pertama, tugas filsuf hukum adalah melakukan analisis tentang konsep dasar dalam hukum dan struktur hukum sebagaimana adanya. Pertanyaan tentang apa itu hukum, tanggung jawab hukum, hak dan kewajiban hukum,

2. Yurisprudensi normatif

Dalam buku yang sama dengan yang membahas yurisprudensi analisis dijelaskan bahwa yurisprudensi normatif berusaha mengevaluasi atau mengkritik hukum dengan berangkat dari konsep hukum sebagaimana seharusnya. Pertanyaan-pertanyaan pokok yang diajukan antara lain mengapa hukum disebut hukum, mengapa kita wajib menaati hukum, manakah batas validitas hukum, dan sebagainya. Dengan demikian, dimensi yang kedua ini berurusan dengan dimensi ideal dari hukum.

Hukum sebagai komando

Menurut John Austin dalam bukunya *the province of jurisprudence determind*, hukum harus dipahami sebagai komando, karena semua hukum tidak lain merupakan kumpulan perintah yang bersifat komando (laws are commands).. Dengan melihat pernyataan itu kita bisa menarik garis besar dari konsep itu bahwa kata kunci yurisprudensinya adalah komando. Menurutnya hukum yang berlaku

dimasyarakat adalah komando umum dari entitas politik yang memiliki kedaulatan, *the supreme political authority* atau pemilik otoritas politik yang paling tinggi (sovereign dalam pandangan Austin). Menurut Austin hukum adalah sejumlah perintah yang keluar dari seorang yang berkuasa dalam negara secara memaksakan, dan yang biasanya ditaati.

Menurut Lawrence Meir Friedman berhasil atau tidaknya Penegakan hukum bergantung pada Substansi Hukum, Struktur Hukum/Pranata Hukum dan Budaya Hukum. Pertama Substansi Hukum, Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem Substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Kedua Struktur Hukum/Pranata Hukum, Dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem Struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Ketiga Budaya Hukum, Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman (2011) adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan.

Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum masyarakat maka akan tercipta budaya hukum yang baik dan dapat merubah pola pikir masyarakat mengenai hukum selama ini. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum. Baik substansi hukum, struktur hukum maupun budaya hukum saling keterkaitan antara satu dengan yang lain dan tidak dapat dipisahkan. Dalam pelaksanaannya diantara ketiganya harus tercipta hubungan yang saling mendukung agar tercipta pola hidup aman, tertib, tentram dan damai.

Pengertian Hotel dan Ruang Lingkup hotel

Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi No. KM3 /PW/ 003/ MPPT86. Hotel adalah salah satu jenis akomodasi yang mempergunakan sebagian atau seluruhnya jasa lainnya bagi umum yang dikelola secara komersil. Hotel

merupakan bagian yang integral dari usaha pariwisata yang menurut Keputusan Menparpostel disebutkan sebagai suatu usaha akomodasi yang dikomersialkan dengan menyediakan fasilitas-fasilitas sebagai berikut :

1. Kamar tidur (kamar tamu)
2. Makanan dan minuman
3. Pelayanan-pelayanan penunjang lain seperti :
 - a. Tempat-tempat rekreasi
 - b. Fasilitas olah raga
 - c. Fasilitas laundry, dsb

Perlu diketahui kompensasi dan benefit yang diberikan oleh pengusaha untuk tenaga kerja di industri perhotelan yang berlaku saat ini sedikit unik dibandingkan dengan beberapa industri yang berbeda . Di dalam industri perhotelan, sebagian besar hotel berbintang menetapkan harga jual dari setiap produk pelayanan dan fasilitas yang ada dengan penambahan 21 % pajak pemerintah dan pelayan atau biasa disebut dengan 21% service tax & service charge yang didapat dari 10% pajak pemerintah dan 10% pelayanan, dengan perhitungan sebagai berikut.²

Harga jual produk	100%
Jasa Pelayanan	10%
-----+	
Subtotal	110%
Pajak Pemerintah 10% dari subtotal	11%
-----+	
TOTAL	121%

Pajak pemerintah sebesar 10% yang dibayarkan oleh tamu kepada hotel secara wajib harus disetorkan kepada kantor pajak terdekat sesuai dengan lokasi hotel tersebut berada. Namun, jasa pelayanan sebesar 10 % akan dibagikan kepada

² Dasar Hukum, Perencanaan, Regulasi dan Aplikasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Perhotelan <http://vl.smk30jakarta.net/files/disk1/2/dedesutisna-19%20a-niwayansuw-78-1-02bab8.pdf>

seluruh karyawan setelah dilakukan pemotongan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-02/MEN/1999.

1. Untuk Hotel berbintang 3 ke atas.
 - a. 2 % untuk dana Pendayagunaan dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (*Employee Development Fund*).
 - b. 5 % untuk dana resiko kehilangan atau kerusakan (*Lost & Breakage Fund*).
2. Untuk hotel berbintang 2 ke bawah, restoran, dan usaha pariwisata lainnya.
 - a. 2 % untuk dana Pendayagunaan dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (*Employee Development Fund*).
 - b. 8 % untuk dana resiko kehilangan atau kerusakan (*Lost & Breakage Fund*).

Sisa pemungutan jasa pelayanan sebesar 93 % untuk hotel berbintang 3 atau lebih atau sebesar 90% untuk hotel berbintang 2 ke bawah, restoran, dan usaha pariwisata lainnya tersebut harus habis dibagi kepada seluruh karyawan. Hal ini membuat setiap karyawan/wati yang bekerja di sebuah hotel berbintang akan mendapatkan tambahan penghasilan yang berasal dari pembagian uang jasa pelayanan (*Service Charge*) yang dipungut dari pembayaran para tamu yang menggunakan fasilitas hotel tersebut.

Adapun tata cara pembagian uang jasa pelayanan kepada pekerja diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.: PER-02/MEN/1999, diserahkan sepenuhnya kepada pengusaha dengan mempertimbangkan azas pemerataan dan azas senioritas pekerja, yaitu separuh dibagi sama besar dan sisanya dibagi berdasarkan senioritas atau point PER-02/MEN/1999.

Perjanjian

Secara umum dapat diketahui bahwa perjanjian adalah kata jadian yang berasal dari kata dasar “janji” yaitu suatu persetujuan atau kesepakatan dari pernyataan kehendak antara kedua belah pihak, kehendak atau putusan dari kedua belah pihak. Jadi perjanjian merupakan suatu peristiwa yang di mana seorang pihak pertama mengungkapkan kepada pihak lain atau yang di mana kedua pihak itu

saling mengungkapkan atau menyesuaikan suatu persetujuan atau kesepakatan bersama. Dari suatu kesepakatan ini dapat menimbulkan suatu hal yang dapat mengikat antara kedua belah pihak.

Hubungan antara perikatan dengan perjanjian dapat dirumuskan, bahwa perjanjian merupakan sumber utama dari suatu perikatan, sehingga perikatan itu ada bilamana terdapat suatu perjanjian.³ Dengan demikian antara perjanjian dengan perikatan terdapat hubungan sebab akibat, yaitu perjanjian sebagai sebab yang merupakan suatu peristiwa hukum, sedangkan perikatan sebagai akibat hukumnya.

Setiawan, menyebutkan bahwa perjanjian ialah suatu perbuatan hukum di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Sedangkan Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, berpendapat bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hubungan antara suatu perjanjian dan perikatan adalah bahwa perjanjian itu dapat menimbulkan atau mengakibatkan terjadinya suatu perikatan. Perihal suatu perjanjian yang menimbulkan perikatan dapat dianggap sama halnya dengan perikatan yang timbul karena Undang-Undang. Jadi dapat dianalogikan dengan Undang-Undang di mana ia dapat membentuk suatu peraturan yang dapat mengikat (lihat Pasal 1338 KUHP Perdata).

Dari semua definisi perjanjian yang diterangkan di atas terlihat, bahwa suatu perjanjian merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan, baik secara lisan maupun secara tertulis. Dari hubungan ini timbul suatu perikatan (pengertian abstrak) antara dua pihak yang membuatnya. Dengan demikian hubungan antara perikatan dengan perjanjian adalah, perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, disamping sumber-sumber lain. Suatu perjanjian juga dinamakan dengan persetujuan, karena dua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan dua kata tadi adalah sama yaitu perjanjian dan persetujuan.

³ Purwahid Patrick, **Dasar-dasar Hukum Perikatan**, Mandar Maju, Bandung, 1994, hal.12

Syarat Sahnya Perjanjian

Aturan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :⁴

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Dalam syarat yang pertama ini yaitu sepakat, mereka menunjukkan bahwa mereka (orang-orang) yang melakukan perjanjian sebagai subyek hukum tersebut mempunyai kesepakatan (kebebasan) yang bebas dalam membuat isi perjanjian. Dengan kata lain bahwa kedua pihak yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang menjadi pokok dari perjanjian yang dilakukan/diadakan itu. Hal yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lainnya.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Maksudnya bahwa pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum.

3. Suatu hal tertentu

Yang dimaksudkan dengan “suatu hal tertentu” dalam persyaratan ketiga syarat sahnya suatu perjanjian ini adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri. Pasal 1320 KUHPerdata ini menentukan bahwa objek perjanjian harus sesuatu hal tertentu (een bepaalde onderwerp). Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, merupakan prestasi yang perlu dipenuhi dalam suatu perjanjian, merupakan objek perjanjian. Sekurangnya objek perjanjian tersebut harus mempunyai jenis tertentu sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1333 KUHPerdata. Apa yang

⁴ R. Subekti & R. Tjitrosudibio, **Kitab Undang-undang Hukum Perdata**, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2001 hal. 339.

diperjanjikan harus cukup jelas, ditentukan jenisnya, jumlahnya boleh tidak disebutkan asal dapat dihitung atau ditetapkan.

4. Suatu sebab yang halal

Melalui syarat ini, di dalam praktek memberi peluang bagi hakim untuk dapat mengawasi perjanjian tersebut. Hakim dapat menilai apakah isi perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan (Pasal 1337 KUHPerdara). Undang-undang mengatur isi perjanjian dalam Pasal 1329 dan Pasal 1327 KUHPerdara.

Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian

Sebagaimana telah dinyatakan kalau satu pihak memberikan sesuatu (kewajibannya) maka pihak yang lain menerima (hak) demikian sebaliknya pihak yang sudah memenuhi kewajibannya tersebut akan memperoleh haknya dan melakukan kewajibannya. Dengan demikian perjanjian itu menimbulkan hak dan kewajibannya yang timbal balik.

Unsur-unsur perjanjian

- a. Ada pihak yang saling berjanji;
- b. Ada persetujuan;
- c. Ada tujuan yang hendak dicapai;
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan atau kewajiban untuk melaksanakan obyek perjanjian;
- e. Ada bentuk tertentu (lisan atau tertulis);
- f. Ada syarat tertentu, yaitu syarat pokok dari perjanjian yang menjadi obyek perjanjian serta syarat tambahan atau pelengkap.

Asas-asas hukum perjanjian

- a. Asas kebebasan berkontra
- b. Asas konsensualisme
- c. Asas itikad baik
- d. Asas kepastian hukum (*Facta Sunt Servanda*)
- e. Asas Kepribadian (*personality*)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.⁵

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu ini telah ditentukan jangka waktu berlakunya pekerjaan tersebut jika jangka waktunya sudah habis maka pengusaha bisa memperbaharui perjanjian tersebut dengan pekerja/buruh dalam hal ini tentunya ada ketentuan yang mengaturnya jadi pengusaha tidak serta merta dapat selalu memperpanjang kontrak karyawan tersebut.

Di dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu: Perjanjian kerja 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. Pasal 59 ayat (4). Di mana pengusaha dalam hal ini harus memperhatikan juga mengenai perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu ini karena paling lama perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya untuk jangka waktu 2 tahun (PKWT I) dan hanya boleh diperpanjang hanya satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (perpanjangan PKWT I atau PKWT II).

Unsur-unsur Dalam Perjanjian Kerja

- a. Adanya pekerjaan
- b. Adanya service atau Pelayanan
- c. Adanya unsur di bawah perintah
- d. Adanya upah tertentu
- e. Adanya waktu Tertentu

Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

⁵ L.Rukiyah & Syahrizal Darda, **Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya**, Dunia Cerdas, Jakarta, 2013, Cetakan I

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

Apabila syarat pada poin **a** dan **b** tidak dipenuhi dalam membuat perjanjian kerja, maka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dapat dibatalkan, sedangkan jika poin **c** dan **d** yang tidak dipenuhi maka perjanjian kerja yang dibuat menjadi batal demi hukum.

Bentuk Perjanjian Kerja

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.

Isi Perjanjian Kerja

Isi perjanjian kerja merupakan inti dari perjanjian kerja. Ini berkaitan dengan pekerjaan yang diperjanjikan. Adakalanya isi perjanjian kerja ini dirinci dalam perjanjian, tetapi sering juga hanya dicantumkan pokok-pokoknya saja. Isi perjanjian kerja sebagaimana isi perjanjian pada umumnya, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagaimana pengaturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada sebuah perusahaan (Industri Perhotelan) menurut Pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003?

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (Pasal

58). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang perkiraan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak lama dan paling lama 3 (tiga) Tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan dan keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dan dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang). Walau demikian, dalam masa percobaan ini pengusaha tetap dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama pada Pasal 58 mengenai masa percobaan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Terhadap hal diatas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan perhotelan dimana salah satunya pelanggaran tersebut terdapat dalam pelaksanaan penerapan pada masa percobaan Untuk karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang akan dikontrak oleh Perusahaan perhotelan, tetap menerapkan masa percobaan didalam masa kontrak tersebut selama 3 Bulan. Dengan demikian karyawan perhotelan dalam menjalani masa percobaannya hanya menerima upah minimum yang berlaku dan tidak menerima uang benefit sesuai dengan upah standard Perhotelan yakni menerima upah minimum dan uang benefit. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana menjelaskan di Pasal 58 ayat (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Apa Penyebab Serta Peran Pemerintah Dalam Hal Pengawasan Terhadap Penerapan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Perusahaan Perhotelan Menurut UU No.13 Tahun 2003?

Ada beberapa faktor penyebab terjadinya pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), antara lain:

1. Labour cost (Biaya tenaga kerja)

yakni bagi pengusaha yang terpenting adalah terciptanya efisiensi di segala bidang termasuk biaya tenaga kerja (labours Cost) atau yang dikenal dalam hukum ekonominya bagaimana dengan modal yang sekecil-kecilnya bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pekerja bagaimana kesejahteraan pekerja dapat terjamin melalui kenaikan gaji, insentif, bonus dan lain sebagainya tanpa memperhatikan kondisi perusahaan.

2. Minimnya pengetahuan Perundang-Undangan

Akibat kurang fahamnya kita pada Undang-Undang Ketenagakerjaan terkadang membuat kita tidak mengetahui hak dan kewajiban kita dalam bekerja begitupun hak kita yang berkaitan dengan kompensasi yang seharusnya kita terima dalam masa percobaan (Pasal 58)

3. Posisi buruh/pekerja yang lemah

Faktanya, bahwa sedikitnya lapangan kerja dan semakin banyaknya angkatan kerja, membuat kedudukan pekerja/buruh relatif lebih lemah, ketimbang posisi pemberi kerja yang dapat menolak pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaannya. Kondisi ini mengakibatkan timpangnya daya tawar pekerja/buruh terhadap pemberi kerja, sehingga banyak pekerja/buruh yang menerima penyimpangan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemberi kerja, karena takut kehilangan pekerjaan.

4. Lemahnya pengawasan

Lemahnya peran pengawasan pemerintah dalam penerapan regulasi hingga di level terendah. Selain jumlah pengawas ketenagakerjaan yang kurang, mekanisme pengawasannya juga perlu diperbaiki. Pemerintah berpendapat kekurangan personil pegawai pengawas dan benturan dengan otonomi daerah, sehingga tidak dapat berperan maksimal dalam menjamin pelaksanaan ketentuan perundang-

undangan ketenagakerjaan, yang berakibat pada menjamurnya praktek-praktek penyimpangan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pemberi kerja, sehingga tidak terjamin dan tidak terlindunginya kepastian hukum bagi pekerja/buruh.

Menakertrans menyebutkan jumlah pengawas ketenagakerjaan saat ini sebanyak 1.469 orang yang tersebar di seluruh Indonesia. Sedangkan jumlah perusahaan yang harus diawasi sebanyak 224.060 perusahaan. Kebutuhan ideal pengawas tenaga kerja adalah 1 orang setiap 60 perusahaan per tahun, atau butuh sekitar 3.734 orang pengawas.⁶

Terhadap hal diatas, berdasarkan penelitian yang penulis lakukan banyak terjadi penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan perhotelan dimana salah satunya pelanggaran tersebut terdapat dalam pelaksanaan penerapan pada masa percobaan Untuk karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat pada karyawan yang akan dikontrak oleh Perusahaan perhotelan, tetap menerapkan masa percobaan didalam masa kontrak tersebut selama 3 Bulan. Dengan demikian karyawan perhotelan dalam menjalani masa percobaannya hanya menerima upah minimum yang berlaku dan tidak menerima uang benefit sesuai dengan upah standard Perhotelan yakni menerima upah minimum dan uang benefit. Hal ini tentunya bertolak belakang dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana menjelaskan di Pasal 58 ayat (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Untuk itu Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap pekerja/buruh, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-

⁶ Ini penyebab terjadinya pelanggaran pidana hak kerja <http://www.jurnalparlemen.com/view/2845/ini-penyebab-terjadinya-pelanggaran-pidana-hak-pekerja.html>

pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Kesimpulan

Pengaturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan perhotelan diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dimana menjelaskan di Pasal 58 ayat (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Selain itu fungsi pengawasan harus lebih ditingkatkan karena keberadaan pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara umum memang sering dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan keuntungan lebih besar melalui pengurangan biaya buruh (labour cost) oleh pengusaha, sehingga posisi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berada dalam kondisi yang mengkhawatirkan, oleh karena itu diperlukan perhatian yang lebih dari pemerintah salah satunya adalah melalui pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

REFERENSI

- Dasar Hukum, Perencanaan, Regulasi dan Aplikasi Sumber Daya Manusia (SDM) di Bidang Perhotelan <http://v1.smk30jakarta.net/files/disk1/2/dedesutisna-19%20a-niwayansuw-78-1-02bab8.pdf>
- Purwahid Patrick. 2012. **Dasar-dasar Hukum Perikatan**. Bandung: Mandar Maju.
- R. Subekti & R. Tjitrosudibio. 2011. **Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Suwarto. 2013. **Hubungan Industrial Dalam Praktek**. Jakarta: Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII).
- L.Rukiyah & Syahrizal Darda. 2013. **Undang-Undang Ketenagakerjaan & Aplikasinya**. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Ini penyebab terjadinya pelanggaran pidana hak kerja <http://www.jurnalparlemen.com/view/2845/ini-penyebab-terjadinya-pelanggaran-pidana-hak-pekerja.html>