

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI LIM SIANG HUAT GROUP

Adapun dalam mengumpulkan data dan informasi mengenai penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group, penulis melakukan wawancara dengan Bpk. Achmady selaku HR Executive di Lim Siang Huat Group. Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan Bpk. Achmady, penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak mutlak dari perusahaan, dan agar dapat diterima menjadi pekerja, terlebih dahulu harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perjanjian kerja di Lim Siang Huat Group dilaksanakan tanpa adanya masa percobaan kerja. Berdasarkan hasil wawancara, Lim Siang Huat Group adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang distributor makanan & minuman. Dalam menunjang kegiatan operasionalnya, terdapat beberapa departemen yang ada, diantaranya HRD, IT, Accounting, Finance, Logistic dan Sales. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lim Siang Huat Group berlaku untuk seluruh departemen yang penulis sebutkan, tanpa terkecuali.

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Demikian juga halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di Lim Siang Huat Group, dalam hal perjanjian kerja yang dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini Lim Siang Huat Group merupakan perjanjian baku, karena perjanjian tersebut dibuat secara sepihak oleh perusahaan. Pihak pekerja tidak diikutsertakan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu. Pekerja mempunyai kewajiban mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani kesepakatan kerja waktu tertentu.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur perihal hak dan kewajiban antara perusahaan dengan pekerja. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”, dan sebaliknya “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”.

Hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja telah disepakati dan diatur yang dituangkan dalam kontrak kerja antara Lim Siang Huat Group dengan tenaga kerja. Lim Siang Huat Group berkewajiban untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada tenaga kerja, serta tenaga kerja berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dan bagian yang telah ditentukan oleh Lim Siang Huat Group. Pekerja berhak menagih imbalan kepada perusahaan. Disamping itu isi perjanjian kerja waktu tertentu juga mengatur hak dan kewajiban lainnya yang telah disepakati

oleh masing-masing pihak yang telah tertuang dalam klausula perjanjian kerja waktu tertentu mengacu pada ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Proses perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group diwujudkan melalui suatu Surat Perjanjian Kerja (SPK) yang didalamnya terdapat jangka waktu perjanjian kerja. Apabila telah melewati batas jangka waktu 2 tahun dan diperpanjang 1 tahun sesuai yang diamanatkan dalam pasal 59 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Bpk. Achmady selaku HR Executive Lim Siang Huat Group, apabila seorang pekerja Lim Siang Huat Ripindo telah melewati batas jangka waktu seperti yang telah dijelaskan diatas, maka langkah yang dilakukan adalah membuat Surat Perjanjian Kerja dalam jangka waktu 1 bulan dengan memakai kop surat perusahaan lain yang masih dalam lingkup Lim Siang Huat Group dan meminta karyawan yang bersangkutan untuk membuat surat permohonan yang didalamnya berisi tentang karyawan mengetahui mengenai hal yang diamanatkan dalam pasal 59 Ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan karyawan menyatakan untuk mengabaikan hal tersebut serta permintaan karyawan kepada perusahaan agar kontraknya dapat diperpanjang di perusahaan lain yang tergabung dalam Lim Siang Huat Group. Selanjutnya, pihak perusahaan juga meminta karyawan tersebut untuk membuat surat lamaran yang baru. Karyawan tersebut tetap bekerja di Lim

Siang Huat Group, hanya surat perjanjian kerjanya dibuat memakai nama perusahaan lain. Selanjutnya apabila jangka waktu 1 bulan di perusahaan lain telah selesai, maka karyawan yang bersangkutan akan dibuatkan surat perjanjian kerja baru dengan memakai kop surat Lim Siang Huat Ripindo. Menurut keterangan Bpk. Achmady, mengenai penerapan perpanjangan perjanjian kerja dengan cara seperti yang telah penulis jelaskan sebelumnya, belum pernah ada pekerja yang keberatan atau komplain akan hal tersebut.

Perjanjian kerja waktu tertentu antara Lim Siang Huat Group dengan tenaga kerja bersifat tertulis. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut lahir sejak adanya kesepakatan antara kedua belah pihak, dan kedua belah pihak dengan penuh kesadaran mengerti isi dari perjanjian kerja waktu tertentu tersebut. Kata “sepakat” menandakan adanya suatu kontrak kerja.

Kesepakatan dituangkan dalam perjanjian kerja yang ditandatangani oleh calon pekerja yang diterima di Lim Siang Huat Group. Hubungan kerja antara Lim Siang Huat Group dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya penandatanganan surat perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Lim Siang Huat Group memuat:

1. Identitas para pihak: Nama, jabatan, Nomor Induk Kependudukan, tempat dan tanggal lahir, alamat.
2. Status dalam hubungan kerja.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Jangka waktu perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

5. Besarnya upah dan cara pembayaran.

6. Sanksi apabila terdapat pelanggaran dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan penjelasan dari Bpk. Achmady selaku HR Executive Lim Siang Huat Group, sebelum penandatanganan perjanjian kerja, terlebih dahulu perwakilan dari pengusaha yaitu HR Executive akan menjelaskan kepada pekerja mengenai pokok-pokok pasal yang tercantum dalam perjanjian kerja. Hal tersebut dilakukan guna mengantisipasi terjadinya miskomunikasi oleh pekerja tentang aturan yang tertuang dalam perjanjian kerja. Pekerja yang telah mengerti dan sepakat mengenai isi dari perjanjian kerja selanjutnya menandatangani surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah disiapkan oleh perusahaan. Setelah ditandatangani, maka pada saat itu juga pekerja dinyatakan diterima oleh perusahaan dan dapat mulai bekerja di Lim Siang Huat Group. Sebaliknya jika pekerja tidak menerima ataupun tidak sepakat mengenai isi perjanjian kerja tersebut, maka pekerja dianggap tidak dapat bekerja dan mengundurkan diri dari Lim Siang Huat Group.

Adapun rincian mengenai isi dari perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group adalah sebagai berikut:

a. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di

Lim Siang Huat Group

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di Lim Siang Huat Group dilakukan antara pihak Lim Siang Huat Group sebagai pihak pertama yang diwakili oleh HR Executive dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dapat dilihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

b. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Jangka waktu bagi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dituangkan di dalam perjanjian kerja. Hubungan kerja untuk waktu tertentu antara Lim Siang Huat Group dengan tenaga kerja mulai terjadi setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak dengan ditandatanganinya isi perjanjian kerja waktu tertentu. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Bpk, Achmady, adapun jangka waktu PKWT yang diterapkan di Lim Siang Huat Group berkisar antara 3 s.d. 6 bulan, serta perpanjangan PKWT dengan jangka waktu 6 s.d. 12 bulan. Adapun jangka waktu kontrak yang paling sering diterapkan oleh Lim Siang Huat Group adalah perjanjian kerja pertama dengan jangka waktu 3 bulan, setelahnya dilakukan revisi perjanjian kerja dengan mengubah jangka waktu perjanjian lama yang sebelumnya 3 bulan menjadi 6 bulan.

Setelahnya dilakukan perpanjangan perjanjian kerja dengan jangka waktu 6 bulan, apabila jangka waktu 6 bulan telah dilewati karyawan, maka dilakukan revisi perpanjangan perjanjian kerja dengan mengubah jangka waktu perjanjian kerja sebelumnya 6 bulan menjadi 12 bulan. Mengenai sistem revisi perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak Lim Siang Huat Group, sejauh ini pihak pekerja menyetujui hal tersebut, belum pernah adanya keberatan dari pihak pekerja terhadap peraturan yang diterapkan oleh pihak pengusaha dalam hal ini Lim Siang Huat Group.

c. Penempatan kerja

Dalam klausula perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pihak pertama dalam hal ini Lim Siang Huat Group menentukan bagian yang akan dipekerjakan oleh pekerja serta lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja.

d. Penetapan jadwal kerja oleh pihak pertama kepada pekerja

Penetapan jadwal kerja ini diatur oleh pihak Lim Siang Huat Group yang tertuang dalam peraturan perusahaan. Adapun jam kerja yang diterapkan sebagai berikut:

- Senin sampai dengan Jumat: 08.00 - 17.00 WIB
- Sabtu: 08.00 – 15.00 WIB
- Istirahat: 12.00 - 13.00 WIB

e. Pemberian upah oleh pihak pertama kepada pihak kedua

Upah diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap & insentif. Menurut wawancara dengan Bpk. Achmady, di Lim Siang Huat Group kebijakan batas upah terendah diterapkan untuk pekerja tetap dan pekerja waktu tidak tertentu. Adapun batas upah terendah tersebut mengikuti Upah Minimum Kota (UMK) Batam. Upah terendah akan meningkat setiap tahunnya sesuai dengan kebijakan UMK yang diterapkan. Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group, besaran upah yang diberikan yaitu gaji pokok sebesar Rp. 3.241.125,- kotor per bulan terkena pajak pendapatan, dengan tambahan kebijaksanaan perusahaan memberikan insentif yang besarnya dibedakan per departemen. Upah yang diberikan di Lim Siang Huat Group dibayarkan 1 (satu) kali dalam sebulan, yaitu di akhir bulan. Dalam hal pekerja mendapat hal lain, pihak Lim Siang Huat Group tetap akan membayarkan upahnya. Adapun hal lain yang dimaksud yaitu apabila pekerja sakit, upah akan tetap dibayarkan dan tidak dipotong dengan menunjukkan surat keterangan sakit dari dokter, Selain sakit, Lim Siang Huat Group tetap melakukan pembayaran upah terhadap karyawannya yang berhalangan hadir

dengan rincian alasan atau kendala yang telah tercantum dalam pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

f. Berakhirnya kesepakatan kerja

Dalam pasal 6 dijelaskan bahwa hubungan kerja waktu tertentu antara kedua belah pihak berakhir demi hukum dengan selesainya waktu perjanjian kerja waktu tertentu yang telah ditentukan, dan kedua belah pihak tidak ingin memperbaharui atau memperpanjang kesepakatan kerja yang ada. Pada saat itu pula pihak kedua dengan sah dinyatakan bukanlah lagi sebagai pekerja. Adapun dalam pasal 5 juga dijelaskan mengenai hal yang dapat mengakibatkan putusnya hubungan kerja sebelum masa kerja berakhir. Hal tersebut disebabkan apabila pekerja terbukti secara meyakinkan melakukan pelanggaran atas Undang-Undang, peraturan dan ketentuan pemerintah serta ketentuan dan prosedur perusahaan (indisipliner). Selain 2 hal yang telah dijelaskan diatas, perjanjian kerja juga dapat berakhir apabila pihak kedua memutuskan hubungan kerja sebelum masa kerjanya berakhir, dengan mengajukan surat permohonan pengunduran diri secara tertulis dan disampaikan kepada HRD dengan jangka waktu 1 bulan sebelum tanggal pengunduran diri.

g. Kewajiban perusahaan dan pekerja

Adapun kewajiban Lim Siang Huat Group dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan suatu pekerjaan kepada pekerja
- 2) Memberikan jadwal kerja kepada pekerja
- 3) Memberikan upah kepada pekerja

Adapun kewajiban pekerja di Lim Siang Huat Group adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja wajib melaksanakan secara penuh tanggung jawab tugas yang dibebankan oleh perusahaan serta tunduk dan patuh pada peraturan Lim Siang Huat Group
- 2) Pekerja wajib mentaati dan melaksanakan semua peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh Lim Siang Huat Group
- 3) Pekerja wajib melaksanakan perintah atau intruksi yang diberikan oleh atasannya
- 4) Pekerja baik sendiri atau bersama-sama wajib menjaga keamanan dan keselamatan barang atau property milik Lim Siang Huat Group
- 5) Pekerja wajib menjaga keamanan dan keselamatan sesama pekerja
- 6) Pekerja harus menjaga rahasia perusahaan.

B. Analisa

a. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI LIM SIANG HUAT GROUP DIKAITKAN DENGAN TEORI KEADILAN KOREKTIF

Berdasarkan analisa penulis, perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya, kesepakatan dalam hal ini dituangkan dengan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu diatas meterai oleh kedua belah pihak.
- b) Kecakapan untuk membuat sesuatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja, yaitu antara pekerja dengan Lim Siang Huat Group. Pekerja yang dimaksud disini adalah orang yang umurnya diatas 18 tahun.
- c) Suatu pokok persoalan tertentu, sesuatu hal yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan yaitu pekerjaan yang diberikan kepada pekerja waktu tertentu. Pekerja dapat ditempatkan di departemen finance, accounting, HRD, IT, sales, maupun logistic.
- d) Suatu sebab yang halal adalah isi kesepakatan kerja waktu tertentu antara tenaga kerja dengan Lim Siang Huat Group tidak dilarang

oleh Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan susila dan kertertiban umum.

Berdasarkan hasil pemaparan mengenai syarat sahnya perjanjian diatas, maka penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group telah sah demi hukum sesuai dengan pasal 1320 KUHperdata. Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan Lim Siang Huat Group kepada karyawan yang telah melewati masa kerja 3 tahun, dan dipindahkan ke perusahaan lain yang masih dalam 1 grup namun tetap bekerja di perusahaan asalnya, menurut analisa penulis selama terjadi kesepakatan diantara para pihak, dan selama pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian terpenuhi, metode perjanjian kerja yang diterapkan di Lim Siang Huat Group tetaplah sah. Namun, hal tersebut sedikit banyak akan merugikan pihak karyawan. Dengan menerapkan sistem PKWT seperti tersebut, maka karyawan akan kehilangan keadilan akan hak yang seharusnya ia dapatkan. Menurut peraturan ketenagakerjaan, setelah 3 tahun pelaksanaan PKWT, apabila pihak pengusaha masih ingin mempekerjakan tenaga kerja, maka pengusaha diwajibkan untuk menaikkan status tenaga kerja dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap/permanen. Contoh kerugian yang dialami pihak pekerja yaitu kehilangan haknya untuk mendapatkan pesangon apabila ia berhenti bekerja atau adanya PHK. Serta, melalui observasi yang penulis

lakukan di Lim Siang Huat Group, akibat dari penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu tersebut berdampak dalam hal kedisiplinan karyawan, produktivitas kerja, motivasi karyawan, target perusahaan yang dalam hal ini menimbulkan dampak negatif. Menurut analisa penulis, terlepas perjanjian kerja tersebut sah berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdara, namun apabila pihak pekerja tidak puas akan ketentuan tersebut, langkah yang dapat dilakukan adalah memperkarakan masalah PKWT ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bentuk dari PKWT yang diterapkan di Lim Siang Huat Group adalah perjanjian baku. Mengenai hal tersebut, menurut analisa penulis tetap ada perjanjian yang sah, karena dengan menandatangani perjanjian kerja, maka berarti karyawan telah percaya dan sepakat, serta setuju akan hal – hal yang terdapat dalam perjanjian kerja. Dikaitkan dengan PKWT yang ada di Lim Siang Huat Group, memang terdapat pasal-pasal yang menghilangkan tanggung jawab dari pihak perusahaan, contohnya dengan tidak dibayarkannya upah terhadap pekerja yang melakukan lembur, serta menerapkan sistem PKWT terhadap pekerjaan yang tetap. Dalam perjanjian baku LSH Group, hal-hal tersebutlah yang sebenarnya dilarang untuk diterapkan. Namun menurut penulis, mengenai pekerjaan tetap dengan sistem PKWT, perjanjian tersebut telah demi hukum menjadi PKWTT. Jika dikaitkan dengan teori keadilan korektif Aristoteles yang

bertujuan untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan terhadap suatu pelanggaran, maka seharusnya pekerja Lim Siang Huat Group juga harus diberikan hak yang sama seperti yang diterima oleh layaknya pekerja PKWTT. Menurut penulis, penerapan perjanjian baku tersebut juga tidak sepenuhnya menguntungkan pihak LSH Group. Sebaliknya, perjanjian baku tersebut juga tidak sepenuhnya merugikan pihak pekerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dikatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group adalah perjanjian yang sah, karena telah memenuhi unsur-unsur syarat sahnya suatu perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUHPerduta.

Dikaitkan dengan teori keadilan korektif Aristoteles yang bertujuan untuk memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan terhadap suatu pelanggaran, maka seharusnya pekerja Lim Siang Huat Group juga harus diberikan hak yang sama seperti yang diterima oleh layaknya pekerja PKWTT. Penerapan PKWT oleh Lim Siang Huat Group juga tidak sesuai dengan teori keadilan korektif Aristoteles, dimana kesetaraan akan hak yang seharusnya didapatkan oleh pihak pekerja tidak terwujud.

Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan diatas, dengan banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group tidak sesuai dengan tujuan dari teori keadilan korektif Aristoteles.

b. PENERAPAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI LIM SIANG HUAT GROUP BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Penulis sebelumnya telah menganalisa bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group adalah perjanjian yang sah jika dilihat dari pasal 1320 KUHPerduta. Akan tetapi berdasarkan penelitian yang penulis lakukan di Lim Siang Huat Group, penulis menemukan fakta bahwa isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai perjanjian kerja yang dibuat secara sepihak oleh pihak perusahaan masih terdapat banyak pasal – pasal yang melanggar ketentuan dari UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka jika dikaitkan dengan asas *lex specialis derogat legi generalis*, yang artinya UU yang khusus mengesampingkan UU yang umum apabila bertentangan satu sama lain. Dalam penelitian ini, adapun UU umum adalah KUHPerduta serta UU khusus yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Maka

meskipun perjanjian kerja di Lim Siang Huat Group telah sah sesuai dengan pasal 1320 KUHPerdara, namun dikarenakan masih terdapat pelanggaran didalamnya, maka analisa yang dilakukan lebih mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis penulis, terdapat beberapa pasal dari UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang telah dipatuhi oleh pihak Lim Siang Huat Group, namun terdapat beberapa pasal juga yang dilanggar.

Adapun pasal-pasal tersebut yaitu:

1. Pasal 59 ayat 1 dan 2, yang berbunyi:

- 1) Ayat 1:

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru,
- e. atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- 2) Ayat 2: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dari ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa penggolongan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group, tidak sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 dan ayat 2. Keseluruhan sifat pekerjaan yang ada di Lim Siang Huat Group merupakan pekerjaan yang tetap.

2. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Lim Siang Huat Group dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia, serta telah memenuhi syarat-syarat, antara lain:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Pasal 54 UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.

5. Besarnya upah dan cara pembayaran.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Dengan melihat pokok-pokok isi perjanjian seperti yang telah dijelaskan diatas, maka isi dari perjanjian antara Lim Siang Huat Group dengan tenaga kerja telah memenuhi standar perjanjian kerja yang diatur oleh Undang-Undang.

3. Pasal 59 Ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja di Lim Siang Huat

Group penulis analisa melalui PKWT karyawan. Mengenai jangka waktu perjanjian kerja, diatur dalam Pasal 59 Ayat 4 UU No. 13 Tahun 2003, pasal 3 Ayat 2 KEPMEN No. 100/MEN/VI/2004 yang berbunyi PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun, serta pasal 8 Ayat 2 KEPMEN No. 100/MEN/VI/2004 yang berbunyi PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.

Seperti yang telah penulis paparkan sebelumnya, PKWT Lim Siang Huat Group memiliki jangka waktu yang berkisar antara 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun. Perlu diketahui, terkait dengan aturan mengenai berapa kali kontrak kerja diperpanjang, diatur dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan sebagai berikut, “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.” Kata “diperpanjang” mengandung arti penambahan jangka waktu berlakunya suatu perjanjian tanpa mengubah syarat-syarat dalam pemberian perjanjian tersebut. Ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (4), hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali. Namun dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak dijelaskan mengenai jumlah maksimal penandatanganan kontraknya, sehingga langkah yang dilakukan oleh Lim Siang Huat Group dengan cara membuat perjanjian kerja, revisi perjanjian kerja, perpanjangan perjanjian kerja, revisi perpanjangan perjanjian kerja belum mempunyai sanksi atau akibat hukum.

4. Pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berakhirnya kesepakatan kerja yang diterapkan di Lim Siang Huat Group telah sesuai dengan pasal 61 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang isinya perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Selain itu, perjanjian kerja dapat berakhir dikarenakan pekerja meninggal dunia, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

5. Pasal 77 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan jadwal kerja yang diterapkan di Lim Siang Huat Group, penulis menilai aturan yang dibuat Lim Siang Huat Group tersebut telah bertentangan dengan sebagaimana yang tertuang dalam pasal 77 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jumlah hari kerja yang ada sebanyak 6 hari dan 46 jam.

6. Pasal 78 Ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam hal pemberian upah dari pihak Lim Siang Huat Group kepada karyawannya, penulis akan menganalisa kebijakan berupa uang insentif yang diberikan kepada pekerja sebagai pengganti lembur. Adapun melalui observasi di lapangan, penulis melihat sebagian besar karyawan berhenti bekerja tepat pada waktunya, yaitu pukul 17.00 WIB. Namun, penulis juga menemukan beberapa karyawan Lim Siang Huat Group, khususnya yang tergabung dalam departemen logistik, masih bekerja hingga pukul 18.00 WIB.

Beberapa alasan yang penulis dapatkan dari karyawan, adalah mereka masih dalam perjalanan pulang ke kantor, terjebak macet, serta masih memuat barang di toko tujuan. Dari keterangan beberapa karyawan yang penulis wawancara langsung, mereka tidak merasa keberatan terhadap kebijakan perusahaan yang mengganti upah lembur dengan pemberian insentif. Selain itu, berkaitan dengan lembur, dalam Pasal 3 Ayat 2 Surat Perjanjian Kerja Lim Siang Huat Group yang berbunyi, “Walaupun demikian, bila diperlukan Pihak Kedua diwajibkan untuk bekerja lembur di luar waktu kerja tersebut dan tidak lagi mendapatkan pembayaran upah lembur atas waktu diluar waktu kerja tersebut”. Hal tersebut tentu saja sangat bertentangan dengan apa yang diamanatkan dalam Pasal 78 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang berbunyi, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Melalui wawancara yang penulis lakukan dengan Ka. Logistic LSH Group, upah insentif yang diberikan oleh pengusaha sebagai uang ganti lembur kepada anggota Logistic yang sering pulang melebihi jam kerja dinilai lebih besar dari yang seharusnya didapat apabila dihitung dengan menggunakan rumus upah lembur. Menurut analisa penulis, hal tersebut tidak melanggar aturan peraturan perundang-undangan.

Namun, Pasal 3 Ayat 2 SPK Lim Siang Huat Group kedepannya harus dihapuskan, agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari.

7. Pasal 158 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut analisa penulis, pihak pengusaha dalam hal ini Lim Siang Huat Group telah memenuhi kewajibannya. Pemberian pekerjaan, jadwal kerja, dan upah telah dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sedangkan mengenai kewajiban pekerja, apabila kewajiban tersebut dilanggar oleh pihak pekerja, maka pihak pengusaha akan memberikan verbal warning. Apabila masih juga dilanggar oleh pihak pekerja, maka pekerja akan

diberikan Surat Peringatan (*Letter Of Reprimand*) 1, 2, &3.

Berdasarkan wawancara dengan Bpk. Achmady selaku HR Executive LSH Group, LSH pernah menerapkan PHK kepada 2 orang pekerjanya dikarenakan perkelahian yang dilakukan di jam kerja. Menurut penulis, perkelahian tersebut termasuk dalam jenis kesalahan berat yang dijelaskan dalam pasal 158 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, serta tindakan PHK yang dilakukan pihak pengusaha telah sah dimata hukum.

Selain hal-hal yang telah penulis jabarkan sebelumnya, isi dalam PKWT Lim Siang Huat Group juga membahas mengenai identitas para pihak. Dalam mengidentifikasi identitas para pihak dalam PKWT di Lim Siang Huat Group, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa para pihak merupakan seseorang yang cakap hukum. Penulis tidak menemukan adanya anak dibawah umur yang bekerja di Lim Siang Huat Group, serta pihak-pihak yang dianggap undang-undang sebagai golongan orang yang tidak cakap hukum. Selain itu, mengenai penempatan karyawan, penempatan kerja karyawan di Lim Siang Huat Group didasari oleh kebutuhan akan tenaga kerja dalam suatu bidang tertentu. Misalnya untuk posisi sebagai helper, tidak ada batas minimal pendidikan yang diterapkan untuk dapat bergabung di Lim Siang Huat Group. Namun untuk beberapa posisi yang strategis (supervisor keatas), yang dijadikan bahan pertimbangan adalah pengalaman kerja dibidang yang sama,

hasil cek kesehatan, serta prestasi akademis yang menunjang apabila ingin menempati posisi strategis tersebut.

Berdasarkan analisa-analisa mengenai isi perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group yang telah penulis paparkan diatas, masih terdapat beberapa pelanggaran yang tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003. Jika berbicara mengenai sah atau tidaknya PKWT yang diterapkan di Lim Siang Huat Group, meskipun masih terdapat ketidaksesuaian atau pelanggaran, selama syarat sahnya perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUHPer terpenuhi, maka PKWT tersebut adalah perjanjian yang sah. Namun terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak Lim Siang Huat Group yang tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka syarat sahnya perjanjian kerja dikesampingkan dan analisa dilakukan dengan mengacu pada UU Ketenagakerjaan, sesuai dengan asas *lex specialis derogat legi generalis*.

Mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pihak pengusaha, penulis fokus kepada pelanggaran yang paling utama dalam PKWT Lim Siang Huat Group, yaitu menerapkan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yang melanggar Pasal 59 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003. Maka apabila dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan kerja antara pihak pengusaha Lim Siang Huat Group dengan pekerjanya, maka terhadap PKWT yang tidak sesuai dengan aturan tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pihak pengusaha juga harus memberikan pekerja akan haknya

yang semestinya didapatkan sebagai pekerja tetap. Penggantian kompensasi tersebut selaras dengan teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu keadilan korektif yang berusaha memberikan kompensasi yang memadai bagi pihak yang dirugikan akibat pelanggaran PKWT yang telah diterapkan pihak Lim Siang Huat Group.

Pelanggaran-pelanggaran yang lumrah dilakukan pihak pengusaha juga tidak terlepas dari kurangnya pengawasan dari dinas terkait. Selain itu, seperti yang telah penulis jelaskan sebelumnya bahwa semua PKWT Lim Siang Huat Group tidak didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Serta sebagaimana telah penulis paparkan sebelumnya, hasil wawancara penulis dengan Kabid Pengawasan Disnaker Bpk. Jumardi, S.H., pendaftaran PKWT merupakan suatu syarat administrasi, dan apabila sebuah perusahaan diketahui tidak mendaftarkan PKWT ke Disnaker, maka tindakan yang dilakukan oleh pihak Disnaker hanya sekedar melakukan himbauan kepada pihak pengusaha untuk segera mendaftarkan PKWT tersebut. Kurang tegasnya pihak Disnaker dan masih longgarnya pengawasan yang seharusnya dilakukan menjadi penyebab pihak pengusaha tidak merasa ragu-ragu untuk melakukan pelanggaran, dimana pelanggaran-pelanggaran tersebut tentunya sangat merugikan pihak pekerja. Menurut penulis, di sisi lain peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan. Hal tersebut harus segera dikoreksi. Padahal, penulis

beranggapan tindakan pendaftaran PKWT ke Disnaker apabila dijalankan dengan baik oleh perusahaan, tentu saja akan menjadi salah satu tindakan preventif agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran khususnya dalam hal PKWT dan dapat mendorong terciptanya keadilan yang merata bagi para pekerja.