

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT KIMIA FARMA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

*Yuli Rahmadani Azis
Fakultas Hukum, Jurusan Ilmu Hukum
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. Indonesia*

ABSTRACTION

PT. Kimia Farma made a collective work agreement with non-permanent workers, one of which contained the contents of the agreement regarding the appointment of non-permanent workers to become permanent workers on the condition that the temporary workers must work at PT. Pharmaceutical Chemistry. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower as amended through Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, one of which is regarding employment relations based on a certain time work agreement (also known as PKWT). In practice in the field, there are often problems related to the rights of PKWT workers, one of which is special requirements, especially related to the duration of the agreement and the type of work agreed. Whether things like this in the provisions of the Job Creation

ABSTRAKSI

PT. Kimia Farma yang membuat perjanjian kerja bersama dengan pekerja tidak tetap, yang mana isi dari perjanjian tersebut salah satunya adalah mengenai pengangkatan pekerja tidak tetap

Act have been carried out by the Company or not. The type of research used is empirical juridical research, research using field data.

The results showed that a certain time work agreement at PT. Kimia Farma based on the Manpower Act has special requirements, especially related to the term of the agreement and the type of work that is agreed upon. The term of a work agreement for a certain time can only be made for a maximum of two years, it can only be extended once for a maximum period of one year, or it can be renewed a maximum of once for a maximum of two years. As for the type of work itself, not all jobs can be used as objects of a certain time work agreement, but only certain jobs.

Keywords: PKWT, Employment Agreement, Job Creation Act

menjadi pekerja tetap dengan syarat pekerja tidak tetap tersebut harus bekerja di PT. Kimia Farma.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta

Kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (yang disebut juga PKWT). **Pada praktek dilapangan sering juga dijumpai permasalahan terkait dengan hak-hak dari para pekerja PKWT yang ditemui salah satunya** persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Apakah hal-hal yang seperti ini pada aturan Undang-Undang Cipta Kerja sudah dijalankan oleh Perusahaan atau tidak. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis empiris, penelitian dengan menggunakan data dilapangan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu Di PT. Kimia Farma berdasarkan Undang-Undang

Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Kata Kunci : PKWT, Perjanjian Kerja, UU Cipta Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah sebagai penyelenggara pembangunan berkewajiban untuk memfasilitasi setiap warga negaranya untuk dapat bekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, dan harus dilakukan seoptimal mungkin oleh Negara. Di dalam kehidupan manusia, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan

penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial”.¹

PT. Kimia Farma yang membuat perjanjian kerja bersama dengan pekerja tidak tetap, yang mana isi dari perjanjian tersebut salah satunya adalah mengenai pengangkatan pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap dengan syarat pekerja tidak tetap tersebut harus bekerja di PT. Kimia Farma.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (yang disebut juga PKWT). PKWT diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) dan Undang-Undang Cipta Kerja mengatur Tiga jenis PKWT.

B. Rumusan Masalah

Dari hal-hal di atas maka penulis tertarik meneliti

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kimia Farma berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja?

2. Bagaimana bentuk perlindungan Hukum karyawan pekerja Waktu Tertentu di PT. Kimia Farma Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja?

C. Maksud dan Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kimia Farma berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja
2. Untuk Mengetahui bentuk perlindungan Hukum karyawan pekerja Waktu Tertentu di PT. Kimia Farma Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat terhadap pengembangan ilmu hukum dan sebagai masukan bagi para penyelenggara negara dan yang terkait.

KERANGKA DASAR TEORI

A. Teori Hak Asasi Manusia

Menurut Todung Mulya Lubis terdapat empat teori Hak Asasi Manusia (HAM) yaitu :

1. Teori Hak-hak Alami (*Natural Right Theory*)

HAM merupakan suatu hak yang dipunyai oleh seluruh manusia. Teori kodrati

¹Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga Jakarta, hlm. 2.

mengenai hak (*natural right theory*) menjadi asal-usul gagasan mengenai hak asasi manusia bermula dari teori hukum kodrati itu sendiri. “Hukum Kodrati merupakan bagian Hukum Tuhan yang sempurna yang dapat diketahui dari nalar manusia. Hukum ini kemudian di sempurnakan oleh Grotius pada abad ke-17 dan melalui teori ini hak-hak individu subjektif diakui.”²

2. Teori Positivisme (*Positive Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa hak harus tertuang di dalam hukum yang nyata (*rill*), oleh sebab itu, dipandang sebagai hak mulai adanya jaminan konstitusi. Pada teori ini memperkuat serangan dan penolakan kalangan *utilitarian*, dikembangkan belakangan dengan lebih sistematis oleh John Austin. Kaum Positivis berpendapat bahwa eksistensi da nisi hak hanya dapat

diturunkan dari hukum Negara. Yang nama satu-satunya hukum yang sah adalah perintah dari yang berdaulat. Ia tidak datang dari “alam” atau “moral”.

3. Teori Relativisme Budaya (*Cultural Relativist Theory*)

B. Teori Negara Hukum

Dalam *Ensiklopedia Indonesia*, istilah “Negara Hukum” (*Rechtstaat*) yang dilawankan dengan negara kekuasaan (*machstaat*) dirumuskan sebagai berikut :

1. Negara Hukum (bahasa Belanda : *rechstaat*) : Negara bertujuan untuk meyelenggarakan ketertiban hukum, yakni tata tertib yang umumnya berdasarkan hukum yang terdapat pada rakyat. Negara hukum menjaga ketertiban hukum supaya jangan terganggu dan agar semuanya berjalan menurut hukum.
2. Negara Kekuasaan (bahasa Belanda : *machtslaat*) : Negara yang bertujuan untuk memelihara dan mempertahankan kekuasaan semata-mata. Gumpłowics, antara

lain mengajarkan bahwa negara itu tidak lain adalah “*Eine Organisation der Herrschaft einer Minorität über eine Majorität* (Organisasi dari kekuasaan golongan kecil atas golongan besar)”. Menurut pendapatnya, hukum berdasarkan ketaatan golongan yang lemah kepada golongan kuat.³

Mutiara's dalam buku Ilmu Tata Negara Umum, memberikan definisi sebagai berikut :

“Negara hukum ialah negara yang susunannya diatur dengan sebaik-baiknya dalam Undang-Undang sehingga segala kekuasaan dari alat-alat pemerintahannya didasarkan hukum. Rakyat tidak boleh bertindak sendiri-sendiri menurut semuanya yang bertentangan dengan hukum. Negara hukum itu ialah negara yang diperintahi bukan oleh orang-orang, tetapi oleh Undang-Undang (*state the not governed by men, but by laws*).

Karena itu, di dalam negara hukum, hak-hak rakyat dijamin sepenuhnya oleh negara dan terhadap negara, sebaliknya dengan tunduk dan taat kepada segala peraturan pemerintah dan Undang-Undang negara”.⁴

D. Teori Tanggung Jawab Hukum

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.⁵ Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:

“Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan

3 Abdul Mukhtie Fadjar, 2016, *Sejarah Elemen dan Tipe Negara Hukum*, Setara Press : Malang, hal. 5-6.

4 *Ibid*, hal. 6.

5 Hans Kelsen (a) , 2007, *sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, General*

Theory Of law and State , Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik, BEE Media Indonesia, Jakarta, hlm. 8

(negligence); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (culpa), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggungjawab terdiri dari:

1. Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
2. Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;

3. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian;

4. Pertanggungjawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai liability dan responsibility, istilah liability menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah responsibility menunjuk

pada pertanggungjawaban politik.⁴ Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti liability,⁵ sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum. Dalam penyelenggaraan suatu Negara dan pemerintahan, pertanggungjawaban itu melekat pada jabatan yang juga telah dilekati dengan kewenangan, dalam perspektif hukum publik, adanya kewenangan inilah yang memunculkan adanya pertanggungjawaban, sejalan dengan prinsip umum; “geenbevegedheid zonderverantwoordelijkheid; there is no authority without responsibility; la sulthota bila

mas-uliyat”(tidak ada kewenangan tanpa pertanggungjawaban).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, di mana penelitian hukum normatif adalah suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dipandang dari sisi normatifnya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kimia Farma berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu Di PT. Kimia Farma berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu

tahun, atau dapat diperbarui maksimal satu kali untuk waktu paling lama dua tahun. Sedangkan untuk jenis pekerjaannya sendiri, tidak semua pekerjaan dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu, tapi hanya pekerjaan-pekerjaan tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan paling lama tiga tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Akan tetapi dalam implementasinya, tidak jarang perjanjian kerja waktu tertentu dilakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap dan waktu pelaksanaan pekerjaannya melebihi dari batas waktu yang ditentukan.

2. Bentuk perlindungan Hukum karyawan pekerja Waktu Tertentu di PT. Kimia Farma Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.

Beberapa perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja dengan jelas menggambarkan upaya ini. Contohnya adalah ketentuan dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta kerja sehingga tidak lagi memiliki batas waktu paling lama dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama satu tahun. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, penerapan terhadap pasal ini sudah dilakukan oleh Perusahaan. Dengan demikian tentunya semakin banyak perusahaan yang akan mengadakan perjanjian kontrak dengan pekerjanya tanpa batas waktu sehingga kepastian bekerja menjadi pekerja tetap menjadi semakin tidak menentu.

PENUTUP

Kesimpulan

- A. Beberapa perubahan atau amandemen pasal-pasal dalam bab ketenagakerjaan dalam undang-undang cipta kerja dengan jelas menggambarkan upaya ini. Contohnya adalah ketentuan dalam pasal 56 UU Ketenagakerjaan tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang diubah dalam undang-undang hak cipta kerja sehingga tidak lagi memiliki batas waktu paling lama dua tahun dengan kemungkinan perpanjangan paling lama satu tahun. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, penerapan terhadap pasal ini sudah dilakukan oleh Perusahaan. Dengan demikian tentunya semakin banyak perusahaan yang akan mengadakan perjanjian kontrak dengan pekerjanya tanpa batas waktu sehingga kepastian bekerja menjadi

pekerja tetap menjadi semakin tidak menentu.

B. Saran

1. Seluruh stakeholder pada dunia Industri yaitu Pemerintah, Pengusaha, dan Pekerja wajib mematuhi dan memahami perubahan-perubahan terbaru mengenai ketenagakerjaan..
2. Pengusaha harus memperhatikan dan mematuhi ketentuan PKWT yang akan dibuat dengan pekerja, PKWT yang dibuat harus benar-benar dapat dipahami oleh pekerja sehingga tidak muncul multi tafsir pada setiap klausul pada PKWT.
3. Pemerintah harus berperan aktif dalam mensosialisasikan penafsiran pasal demi pasal yang diubah agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan Industrial atas penafsiran yang berbeda. Sosialisasi kepada pengawas ketenagakerjaan, praktisi Human Resource, dan juga para pimpinan Serikat Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

I.

Achmad Ali, 2001, *Menguak Tabir Hukum*, PT. Tokoh Gunung Agung Tbk, Jakarta

Anangsyah, 2000, *Pengaruh minuman Beralkohol Bagi Tubuh Manusia*, Erlangga, Surabaya.

Andre Ata Ujan , 2009, *Filsafat Hukum*, Kanisius, Yogyakarta

Asep Subhi & Ahmad Taufik, 2004, *Penggolongan Alkohol dan penyalahgunaannya*, PT.Gramedea, Jakarta

Dani Darmodiharjo, 2008, *Pokok-pokok Filsafat Hukum*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2013, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cet. II, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Munir Fuady, 2015, *Hukum Kontrak Buku Kesatu*, Cet. IV , Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Munir Fuady, 2015, *Konsep Hukum Perdata*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

P.N.H Simajuntak, 2015, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet. I, Penerbit Kencana, Jakarta.