

KONSTRUKSI HUKUM PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENJADI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Oleh
Suyanto

ABSTRAK

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai perjanjian kerja yang menjadi dasar adanya suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja sendiri terbentuk dalam dua macam: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang keduanya memiliki keterhubungan secara yuridis. PKWT yang tidak memenuhi syarat Pasal 52 undang-undang tersebut, dapat demi hukum berubah menjadi PKWTT. Sebaliknya, perubahan PKWTT menjadi PKWT adalah suatu peristiwa hukum yang dapat terjadi, yang peristiwa hukum tersebut harus tetap diakomodasi undang-undang.

Kata kunci: PKWTT, PKWT, Konstruksi Hukum

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perjanjian kerja, memuat hak dan kewajiban, yakni timbul kewajiban satu pihak untuk bekerja dan pihak lain mempekerjakan dengan membayar upah. Shamad menyatakan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah yang sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Hal ini kemudian menjadi ciri bahwa perjanjian kerja memuat isi yang merupakan kesepakatan antara para pihak, yakni pekerja dan pengusaha, untuk dapat melangsungkan suatu pekerjaan dan pekerja diberikan upah sesuai janji.

Dikenal 2 (dua) macam perjanjian kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha

untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dua macam perjanjian kerja tersebut menjadi titik tolak hubungan kerja dibangun antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pengaturan tentang perubahan terhadap PKWT menjadi PKWTT di dalam UU No. 13 Tahun 2003 telah sedemikian rupa sehingga akibat hukum yang muncul, juga telah diatur secara tegas di dalam Pasal 52 ayat (7). Permasalahan yang dapat dikaji secara hukum

adalah bagaimana undang-undang memberikan akomodasi hukum yang sama dan seimbang terhadap perubahan status tersebut, yakni mengenai perubahan status pekerja PKWTT menjadi PKWT. Namun justifikasi yang dapat disampaikan adalah bahwa status pekerja PKWTT menjadi pekerja PKWT adalah sama saja dengan mendegradasi status. Akibat hukum atas perubahan status tersebut juga harus dipahami secara hati-hati dan dimaknai secara mendalam agar perlindungan hak pekerja tetap terakomodasi dengan tepat.

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah perubahan PKWTT menjadi PKWT diatur di dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum perubahan PKWTT menjadi PKWT?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konstruksi hukum yang mengatur tentang perubahan PKWTT menjadi PKWT;
2. Untuk mengetahui tentang akibat hukum yang muncul dikarenakan perubahan PKWTT menjadi PKWT.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan referensi baru mengenai hukum ketenagakerjaan, terutama yang menekankan pada konsep hukum mengenai perjanjian kerja dan perlindungan terhadap hak dan kewajiban para pihak di dalam perjanjian kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsovercom* mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai

suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah yang lain yaitu majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan suatu pekerjaan dengan menerima upah. Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah sehingga perjanjian yang demikian itu disebut perjanjian kerja.

Istilah 'perjanjian kerja' menunjukkan bahwa perjanjian ini dibuat untuk mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. Oleh karena perjanjian dibuat untuk suatu hal tertentu, maka di dalam perjanjian kerja itu berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan suatu sebab yang halal berkaitan dengan kausa perjanjian kerja, maka pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak boleh merupakan kausa (atau pekerjaan) yang dilarang oleh undang-undang, serta bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

2.2. Akibat Hukum Perjanjian Kerja

Perbuatan hukum adalah setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja untuk menimbulkan hak dan kewajiban. Perbuatan hukum adalah perbuatan yang memiliki akibat-akibat hukum. Akibat hukum adalah akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang

dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum. Tindakan yang dilakukannya merupakan tindakan hukum yakni tindakan yang dilakukan guna memperoleh sesuatu akibat yang dikehendaki hukum.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur secara rinci hal-hal yang berkaitan dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yakni dengan mengadopsinya di dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini mengatur tentang segalanya untuk membuat perjanjian kerja menjadi sah. Asas konsensualisme berarti bahwa perjanjian lahir pada saat tercapainya kata sepakat antara para pihak mengenai hal-hal yang pokok dan tidak memerlukan suatu formalitas. Demikian pula dengan perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja itu memenuhi asas konsensualisme bilamana pekerja dan pengusaha mencapai kata sepakat tentang hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja. Sehingga, secara bentuk, perjanjian kerja lisan maupun tertulis bukanlah suatu permasalahan.

Hukum perjanjian juga menganut sistem terbuka. Artinya hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi dan bermacam apa saja asal tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan. Hal ini berlaku pula untuk perjanjian kerja sebagaimana diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Makna dari kata “semua” menunjukkan bahwa para pihak dalam perjanjian bebas membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja (atau tentang apa saja) dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya seperti suatu undang-undang.

Demikian artinya bahwa pengusaha dan pekerja dalam membuat suatu perjanjian kerja, dibebaskan untuk memuat substansi apapun di dalamnya, dan kemudian berlakulah sebagai undang-undang bagi mereka.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menempatkan kasus hukum sebagai peristiwa hukum dan produk hukum. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif (*normative law research*) yang pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Demikian sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi hukum, dan sejarah hukum.

3.2. Pendekatan Masalah

Penulis mengajukan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.

3.3. Bahan Hukum

Sumber-sumber penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah: bahan hukum primer (punya kekuatan mengikat secara umum atau mempunyai kekuatan mengikat bagi pihak-pihak yang berkepentingan), Bahan Hukum Sekunder (publikasi tentang hukum yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer) dan bahan hukum tersier, (memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder).

3.4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Prosedur yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah studi terhadap dokumen atau bahan pustaka, yakni pengumpulan bahan hukum sesuai tujuan kajian penelitian. Dalam pelaksanaan studi pustaka, langkah-langkah yang ditempuh oleh penulis adalah: mengidentifikasi sumber bahan hukum, menginventarisasi, mencatat dan mengutip bahan hukum yang, serta menganalisis bahan hukum yang diperoleh itu sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian.

3.5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Data-data diolah dengan menggunakan metode pengolahan data secara kualitatif, yakni suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara lisan dan tertulis dan juga perilakunya nyata, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang bersifat utuh. Tahap pengelolaan data dalam penelitian ini meliputi kegiatan-kegiatan identifikasi data, klasifikasi data, dan penyusunan data.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Perubahan PKWTT Menjadi PKWT

Perubahan PKWTT menjadi PKWT bermula dari pemahaman tentang cara PKWTT diadakan oleh pekerja dan pengusaha. Berdasarkan asas kebebasan berkontrak, Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dengan demikian, dapat ditemukan bahwa perubahan PKWTT menjadi PKWT dapat dimungkinkan terjadi, berdasarkan kehendak masing-masing. Kehendak tersebut bisa saja ada dan tidak ada

peraturan perundang-undangan yang tidak melarang hal tersebut.

Kemudian, yang menjadi terpenting adalah alasan atau sebab-sebab berubahnya PKWTT menjadi PKWT. Semenjak awal PKWTT diadakan, antara pekerja dengan pengusaha sudah menyepakati (berdasarkan kehendak) bahwa hubungan kerja tidak dibatasi waktu atau terus menerus, namun ada peristiwa atau situasi kondisi tertentu yang dapat menyebabkan PKWTT dapat berubah menjadi PKWT. Bahwa perlu diingat PKWTT timbul karena 2 (dua) hal mendasar, yakni: (1) kesepakatan pekerja/buruh mengadakan PKWTT, dan (2) akibat PKWT dilaksanakan tidak sesuai ketentuan (perubahan PKWT menjadi PKWT).

Jadi melihat dari cara timbulnya saja, perubahan PKWTT menjadi PKWT dapat dimungkinkan oleh karena berhubungan dengan peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan pelaksanaan jenis pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan PKWTT menjadi PKWT cenderung dibarengi dengan adanya perubahan pekerjaan sebagaimana jenis pekerjaan yang terdapat pada UU No. 13 Tahun 2003. Yang menjadi kunci bahwa PKWTT dapat berubah menjadi PKWT adalah kehendak yang sama antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian.

4.2. Akibat Hukum

Perubahan PKWTT menjadi PKWT membawa akibat hukumnya sendiri. Peristiwa hukum ini terdiri dari dua perbuatan hukum yang dilakukan, yakni putusannya hubungan kerja PKWTT dan pembuatan PKWT, yang keduanya disepakati dan dilaksanakan kedua belah pihak dalam perubahan tersebut. Adapun akibat hukum dari perbuatan-perbuatan hukum tersebut adalah:

Pertama, pemutusan hubungan kerja PKWTT: mengakibatkan pengusaha wajib membayar hak dan kewajiban kepada pekerja yang didasarkan karena putusnya hubungan kerja dengan alasan tanpa kesalahan, yang merujuk pada ketentuan perhitungan hak normatif pada Pasal 156 dan Pasal 167 UU No. 13 Tahun 2003. Hal ini merupakan akibat hukum yang berupa lenyapnya suatu keadaan hukum tertentu, yaitu lenyapnya atau berakhirnya hubungan kerja yang didasarkan pada PKWTT.

Kedua, pembuatan dan pelaksanaan PKWT: yang mengacu pada Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan PKWT. Situasi ini dapat disebut sebagai lahirnya suatu hubungan hukum baru, yakni hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bahwa perubahan PKWTT menjadi PKWT dimungkinkan ada oleh karena dua kepentingan mendasar, yaitu: (a) kesepakatan para pihak dalam perjanjian kerja, yang secara sadar dan setuju bahwa ikatan PKWTT dapat dirubah menjadi PKWT; dan, (b) terdapat perubahan jenis pekerjaan yang semula ditetapkan dan diperjanjikan dalam PKWTT yang kualifikasi jenis pekerjaan PKWT dalam Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya. Tata cara pelaksanaan perubahan PKWTT menjadi PKWT dilakukan dengan beberapa perbuatan hukum tertentu yang saling berkaitan, yakni: pemutusan hubungan kerja PKWTT, dan diadakannya hubungan hukum baru, yakni hubungan kerja yang didasarkan pada ketentuan mengenai PKWT.

Akibat hukum perubahan yakni: (a) muncul hak dan kewajiban sesuai Pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan (b) dilaksanakannya hubungan kerja, yakni yang memenuhi unsur perintah, pekerjaan dan upah, yang didasarkan pada sesuai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003.

5.2. Saran

1. Perlu dilakukannya perubahan mendasar mengenai ketentuan perjanjian kerja di dalam peraturan perundang-undangan, terkait dengan perubahan PKWTT menjadi PKWT;
2. perlu aturan mengenai perubahan PKWTT menjadi PKWT yang tegas sehingga tidak mengurangi syarat minimal perlindungan hukum bagi pekerja maupun pengusaha;
3. bahwa pembinaan terhadap pekerja dan pengusaha dalam hal pembuatan perjanjian kerja yang tepat dan tidak meninggalkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA:

- Marzuki, Peter Mahmud. 2006. *Penelitian Hukum*. Jakarta; Penerbit Kencana.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung; Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan: Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Cet. Kedua. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Sumanto, 2014. *Hubungan Industrial: Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik-Kepentingan Pengusaha-Pekerja Pada Era Modal Global*. Yogyakarta; CAPS.

- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Edisi Revisi. Jakarta; Djambatan.
- Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta; Penerbit Rajawali.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta; Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Soeroso, R. 1996. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. II. Jakarta; Sinar Grafika.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta; Penerbit Pustaka Yustisia