

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DAN PENGUSAHA DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PASAL 59 BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Nandang Purnama

Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan,
Jalan Pakuan, No. 1, Bogor - 16143
E-mail : nandangpurnama24@gmail.com

ABSTRAK

Kebutuhan hidup dasar setiap manusia adalah terpenuhinya sandang, pangan, dan papan. Untuk memenuhi hal tersebut setiap manusia harus bekerja atau memiliki usaha. Pada kegiatan tersebut antara pekerja dan pengusaha terdapatlah perikatan janji yang disebut perjanjian kerja. Perjanjian Kerja antara pihak Pengusaha dan Pekerja memiliki polemik didalamnya, sehingga jalannya hubungan pekerjaan tidak baik. Hal tersebut diakibatkan ketidak paham para pekerja membaca atau mengetahui aturan hukum terkait perjanjian kerja. Hal tersebut dapat dimanfaatkan oleh pengusaha agar dapat menguntungkan bagi sisi pengusaha. Untuk itu penulis meneliti hal-hal terkait perjanjian kerja terutama perjanjian kerja waktu tertentu, dimana terjadi kasus-kasus perselisihan hukum. Selain itu, saat ini terdapat aturan baru yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Hal tersebut menjadi menarik untuk diteliti, karena hasil penelitian atau penulisan ini dapat menjadi gambaran dan antisipasi perselisihan hukum terkait penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dikemudian hari.

Kata Kunci : PKWT, Ketenagakerjaan, dan Addendum

ABSTRACT

The basic necessities of life for every human being are the fulfillment of clothing, food and shelter. To fulfill this, every human being must work or own a business. In these activities, workers and employers have an agreement called a work agreement. The work agreement between the employer and worker has a polemic in it, so that the work relationship is not good. This is due to the workers' lack of understanding in reading or knowing the legal rules related to work agreements. This can be used by entrepreneurs in order to be profitable for the entrepreneur side. For this reason, the authors examine matters related to work agreements, especially work agreements for a certain period of time, where cases of legal disputes occur. In addition, currently there are new rules governing a certain time work agreement (PKWT). This becomes interesting to research, because the results of this research or writing can be an illustration and anticipation of legal disputes related to the application of a certain time work agreement in the future.

Keywords: PKWT, Employment, and Addendum

A. LATAR BELAKANG

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan)¹. Untuk memperoleh itu semua setiap orang harus bekerja atau melakukan usaha. Pada setiap kegiatan usaha sangatlah membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan motor penggerak utama segala kegiatan usaha baik itu dalam usaha jasa maupun barang dan terutama manufaktur dengan padat karya seperti Garmen, Food & Beverage, Electronic, Tekstil, Tas, dan masih banyak lainnya. Adanya hubungan antara Pengusaha dengan Tenaga Kerja atau Pekerja adalah adanya suatu ikatan perjanjian yang disebut Perjanjian Kerja. Di Indonesia dikenal dengan 2 (dua) sistem perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, banyak masyarakat mengeluhkan akan kepastian status pekerjaan mereka karena sistem kontrak kerja waktu tertentu. Namun dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor

11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, banyak kekhawatiran pelaksanaan pekerjaan dengan status Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) akan lebih dilonggarkan. Pelaksanaan PKWT itu sendiri saat ini sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Karena pada praktik sebelum berlakunya perundangan yang baru, terkait ketentuan perundangan penggunaan PKWT hanya dapat dilakukan kontrak pertama maksimal 2 tahun dan perpanjangan pertama 1 tahun maksimal dan jika ingin menambah perpanjangan harus jeda 1 tahun yang berlaku pada perundangan yang lama pengusaha menghindari dengan menjalankan Addendum pada pasal masa kerja pada PKWT yang dibuat. Sehingga hal tersebut menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha atas pemahaman addendum pasal pada klausul masa kerja PKWT yang dibuat. Selain itu adanya kekhawatiran akan ketidakpastian nasib buruh menjadi karyawan tetap atas timbulnya perundangan yang baru untuk itu tesis ini akan membahas perlindungan hukum tenaga kerja dan pengusaha dalam pelaksanaan perjanjian kerja pasal 59 bab iv ketenagakerjaan berdasarkan undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.

Dari uraian tersebut dapat kita ketahui permasalahan yang akan dibahas dan disampaikan pada tesis yaitu:

1. Bagaimana implementasi perjanjian kerja antara Pekerja dan Pengusaha dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu?
2. Apa saja yang ketentuan-ketentuan isidari suatu Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dan Pengusaha?
3. Bagaimanakah upaya hukum dalam menyelesaikan

¹A. Supraktiknya, "Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow", Catatan G. GloveGrank tahun 1987 halaman 71

Untuk menghasilkan penelitian yang baik penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk menemukan penerapan hukum dalam perlindungan Tenaga Kerja dan Pengusaha atas perjanjian kerja.
2. Untuk mengkaji bagaimana mekanisme hukum dalam perjanjian kerja dalam upaya melindungi hak dari pekerja dan pengusaha.
3. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian hukum dalam permasalahan perjanjian kerja.

Adapun harapan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis serta pembaca dalam memahami tata cara Pembuatan Perjanjian Kerja serta penerapan penyelesaian sengketa hukum terkait Perjanjian Kerja yang tepat dan berkeadilan. Manfaat praktis bagi masyarakat umum pada penelitian ini yaitu;

Dapat dijadikan pedoman bagi penelitian dan kajian berikutnya, Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis maupun pihak-pihak lain yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan materi penelitian.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pemerintah & Khalayak Umum

- a. Agar memperoleh gambarannya terkait pelaksanaan hubungan industrial terkait perjanjian kerja antara pengusaha dan tenaga kerja sehingga dapat memberikan perlindungan yang adil diantara pengusaha dan tenaga kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi peraturan tenaga kerja khususnya tentang perjanjian kerja dalam perlindungan hukum bagi pengusaha dan tenaga kerja.

Adapun kerangka pemikiran yang membangun penelitian ini, yaitu:

1. **Kerangka Teoretis**

- a. **Teori Keadilan**

Penerapan pertanggungjawab yang berlandaskan kebenaran tidak lepas dari suatu keadilan yang sudah berjalan. Berjalannya keadilan dalam pelaksanaan pertanggungjawab yaitu suatu akibat yang harus ditanggung dapat diterima oleh setiap pihak. Berkenaan keadilan hukum dalam perspektif Islam, Marcel A. Boisard mengatakan ada tiga hal yang harus digaris bawahi²:

1. Keadilan hukum merupakan pusat gerak dari nilai-nilai moral yang pokok.
2. Keadilan hukum adalah suatu yang legal, lurus, sesuai dengan hukum yang diwahyukan.

Tercakup dalam pengertian ini, keadilan hukum adalah sama dengan kebenaran.

1. Di dalam pengertian keadilan hukum, terdapat konsep kesamaan.

Esensi keadilan hukum menurut Hans Kelsen adalah sesuai dengan Norma-Norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Tujuan dari norma yang dibuat tersebut adalah mencapai kebahagiaan³.

²Astim Riyanto, *Filsafat Hukum*, Yapemdo Bandung, 2010, halaman 834

³Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2014, halaman 30

Tercakup dalam pengertian ini, keadilan hukum adalah sama dengan kebenaran.

2. Di dalam pengertian keadilan hukum, terdapat konsep kesamaan.

Esensi keadilan hukum menurut Hans Kelsen adalah sesuai dengan Norma-Norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat. Tujuan dari norma yang dibuat tersebut adalah mencapai kebahagiaan³. Hasil kontrak yang membahagiakan kedua belah pihak dalam pengikatan jalinan hubungan kerja merupakan wujud dari keadilan. Untuk itu pemerintah berusaha mengaturnya terkait kontrak kerja pada Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta pelaksanaannya diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Teori Kepastian Hukum

Peraturan hukum yang dibuat dapat berjalan dengan baik adalah peraturan hukum yang telah memenuhi ketentuan unsur-unsur filosofis, yuridis, & sosiologis. Jika peraturan hukum sudah memenuhi ketiga hal tersebut maka peraturan itu sudah merupakan aturan Normatif. Namun suatu aturan Normatif kehilangan validitasnya ketika realitas tidak lagi sesuai dengannya, paling tidak pada tingkatan tertentu⁴. Untuk pembuatan PKWT negara sudah mengatur dan membuat penetapannya, namun dibalik penetapannya terjadi kontroversial seperti tergesa-gesanya pengesahan Undang-Undang CIKER. Sehingga penetapannya seperti dipaksakan atau memiliki nuansa politis tersendiri. Seharusnya penetapan itu terbuka dan dilakukan dengan protokoler sebagaimana mestinya, agar tidak menimbulkan berbagai tafsir dan dugaan atas terbitnya suatu undang-undang yang diterbitkan oleh Pemerintah.

c. Teori Hukum Ketenagakerjaan (perburuhan)

Pelaksanaan hubungan kerja menimbulkan timbal balik dan manfaat atas jasa dan hasil suatu pekerjaan. Untuk mendapatkan keadilan maka timbulah kontrak antara pengusaha dan pekerja itu sendiri. Seseorang yang bekerja dibawah perintah majikannya pada umumnya sebagai buruh. Pendapat lain tentang istilah buruh adalah identik dengan pekerjaan kasar, pendidikan rendah, dan penghasil yang rendah pula⁵.

Bicara tentang Perjanjian Kerja sangat berkaitan dengan hukum Ketenagakerjaan atau dapat disebut pula Perburuhan. Untuk mengatur segala tindak tanduk dalam kegiatan ketenagakerjaan maka harus merujuk pada hukum ketenagakerjaan atau perburuhan yang berlaku. Banyak para ahli berpendapat tentang makna hukum ketenagakerjaan atau perburuhan yaitu:

- i. N. Molenaar berpendapat hukum ketenagakerjaan (perburuhan) adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku, yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan pengusaha.

⁴Asshiddiqie, Jimly dkk, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press Jakarta, 2012, halaman 96

⁵F.X. Djumaldji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, halaman 8

- ii. M. G. Levenbach berpendapat hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungankerja, di mana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
- iii. Imam Soepomo berpendapat hukum ketenagakerjaan atau perburuhan adalah himputanperaturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yan tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatukejadian di mana seseorangbekerja pada orang lain, dengan menerima upah⁶.

2. Kerangka Konseptual

Untuk melakukan penulisan ini perlu diketahui dan dibuat kerangka konseptual. Hal ini agar memudahkan dalam penelitian mengetahui dan memahami istilah-istilah bahasa yang akan dituangkan dalam penulisan. Beberapa istilah yang tertuang dalam penulisan yaitu:

- a. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerjadengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis & Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Untuk memecahkan suatu masalah dalam pembahasan ini digunakan metode penelitian bersifat normatif dan mengambil sample perusahaan untuk studi kasus terkait permasalahan yang dibahas.

b. Sifat Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan Tesis ini adalah penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bersifat pemaparan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskriptif) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu atau peristiwa hukum yang terjadi di dalam masyarakat.

2. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu menguji dan mengkaji data penelitian yang diperoleh dengan bertitik tolak pada aspek hukum (yuridis) disertai dengan data Normatif empiris yang terjadi dalam praktek hukum penerapan Perundang-Undangan terkait ketenagakerjaan.

3. Analisis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu metode analisis data dengan cara mendeskripsikan informasi yang diperoleh ke dalam bentuk-bentuk kalimat yang terperinci dan jelas. Untuk melakukan penelitian ini data akan diperoleh melalui:

- a. Study Kepustakaan (*Library Research*)
- b. Study Kasus

4. Waktu Tempat Penelitian

Pengumpulan data dilakukan di daerah Jabodetabek dilakukan mulai bulan September 2020 s.d Februari 2021.

5. Sistematika Penulisan

Penulisan Tesis ini terdiri dari 4 Bab dan setiap Bab terdiri dari beberapa Sub Bab. Adapun rincian dari Bab-Bab tersebut dengan penjelasan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan pengantar dari keseluruhan materi pokok tulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN

Pada bab ini membahas secara umum ketentuan perundangan terkait perjanjian secara umum.

BAB III PENERAPAN PERJANJIAN KERJA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Pada bab ini menjelaskan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT), peraturan dan perundangan terbaru masalah perjanjian kerja serta addendum dalam perjanjian kerja.

BAB IV PEMBAHASAN KASUS IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA

Pada bab ini membahas kasus-kasus pelaksanaan atas Peraturan dan perundangan untuk pembuatan perjanjian kerja dengan peraturan yang lama dan menafsirkan pada peraturan baru untuk dikemudian hari.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini menjelaskan kesimpulan yang merupakan jawaban dari perumusan masalah. Selain itu penulis menjelaskan saran terhadap permasalahan yang terjadi sebagai jalan keluar dan solusi perbaikan dari sistem yang dijalankan. Pemerintah dalam mengatur jalannya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

C. PEMBAHASAN

A. Penjelasan tentang Perjanjian

Pada umumnya suatu perikatan dua atau lebih insan dibentuk dengan perjanjian. Menurut Subekti “perjanjian adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau lebih, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, dan pihak yang lain tersebut berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu”⁷.

Menurut Rwirjono Prodjodikoro menyebutkan sebagai berikut “suatu perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.

⁷Subekti, R. 1984. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta: Intermasa

Berbagai definisi di atas, dapat dikemukakan unsur-unsur yang tercantum dalam perjanjian yaitu yang pertama, Adanya Kaidah Hukum. Kaidah dalam hukum kontrak dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tertulis dan tidak tertulis. Kaidah hukum kontrak tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang terdapat di dalam peraturan undang-undang, traktat dan yurisprudensi. Sedangkan kaidah hukum kontrak tidak tertulis adalah kaidah-kaidah hukum yang timbul, tumbuh, dan hidup dalam masyarakat. Contoh jual beli lepas, jual belitahunan dan lain-lain.

B. Keabsahan Perjanjian Pada Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dibuat dan diatur pada 2 Undang-Undang dan 1 Peraturan Pemerintah yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Bab Ketenagakerjaan Pasal 59 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Secara garis besar ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Secara umum suatu perjanjian harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Untuk pembuat perjanjian harus memenuhi ketentuan dalam pembuatan perjanjian dalam KUH Perdata
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat tidak dapat ditarik atau dibatalkan maupun diubah kecuali atas kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) PKWT hanya dapat dilakukan oleh pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 4) Jangka waktu PKWT hanya dapat dilakukan paling lama selama 5 tahun.
- 5) PKWT yang dibuat harus dicatat pada Disnaker setempat.

C. Pembaharuan, Perubahan, dan Pembatalan Perjanjian

Isi perjanjian kerja dalam PKWT atau PKWTT dapat dirubah selama disetujui oleh kedua belah pihak. Perubahan perjanjian tersebut disebut addendum. Addendum istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok itu. Addendum adalah istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok⁸.

Perubahan syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak disebut addendum, maksudnya perubahan dalam arti penambahan, penyempurnaan, pengurangan atau penghapusan terhadap syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak yang telah ditandatangani dan mengikat secara yuridikal bagi para pihak yang membuat kontrak⁹.

Perbedaan PKWT dan PKWTT Secara umum PKWT dan PKWT
Secara umum PKWT dan PKWT mensyaratkan kejelasan Secara umum PKWT dan PKWT mensyaratkan

⁸<http://id.wikipedia.org/wiki/Addendum> diakses, tanggal, 5 Februari 2015

⁹Muhammad Syaifuddin, Hukum Kontrak, Mandar Maju, Bandung: 2012, halaman. 205

Kejelasan identitas antara pihak yang membuat perjanjian, pekerjaan yang dijanjikan, upah yang dijanjikan, dan ketentuan umum yang disepakati. Namun yang membedakan antara PKWT dan PKWTT yaitu sebagai berikut:

- 1) PKWTT dibuat dapat disyaratkan dengan pengusaha melakukan masa percobaan selama 3 bulan sedangkan PKWT tidak dapat mensyaratkan masa percobaan.
- 2) PKWTT tidak mencantumkan masa berlaku suatu perjanjian sedangkan PKWT wajib mencantumkan masa berlaku suatu perjanjian.
- 3) PKWT tidak berlaku untuk pekerjaan yang sifatnya tetap atau berkelanjutan sedangkan PKWTT dapat dilakukan dalam seluruh jenis bidang pekerjaan.
- 4) PKWT di PHK karena masa kerja telah habis maka akan mendapatkan Kompensasi sedangkan PKWTT di PHK karena keinginan dari perusahaan akan mendapat Pesangon.
- 5) PKWT harus tertulis sedangkan PKWTT tidak perlu secara tertulis.

D. Ketentuan-Ketentuan dan Isi Perjanjian

Pada Kitab Undang-Undang Perdata Pasal 1313 menyatakan “*Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih*”. Perjanjian yang diatur menurut Undang-undang Kitab Perdata adalah sebagai berikut:

1. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
2. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.
3. Suatu pokok persoalan tertentu.
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.

Sedangkan ketentuan-ketentuan dalam isi perjanjian kerja yang khususnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Perdata Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, keasusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁰.
2. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - e. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.

⁹Muhammad Syaifuddin, Hukum Kontrak, Mandar Maju, Bandung: 2012, haaman. 205

¹⁰Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
Pasal 52 ayat (1)

- f. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - g. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat. dan
 - h. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
3. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak.
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan. dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku¹⁰.
 4. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 5. Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha
 6. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

E. Perubahan Pasal 59 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu terdiri dari 8 ayat. Setelah diundangkannya UU CIKER maka hanya menjadi 4 ayat yang berlaku dan menghapuskan ayat-ayat yang berbunyi:

- 1) 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.
- 2) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 3) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Dengan dihapuskannya ayat-ayat tersebut maka diterbitkanlah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada Pasal 4 hingga Pasal 9 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara garis besar ditentukan masa kontrak dapat diberlakukan selama 5 tahun dan dapat diperpanjang sepanjang masa kerja belum mencapai 5 tahun bekerja.

F. Kasus Permasalahan Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Industri Garmen

Pada penelitian implementasi perjanjian kerja khususnya perjanjian yang menggunakan PKWT peneliti mengambil contoh kasus pada industri garmen. Karena garmen merupakan perusahaan dengan jenis padat karya dan sifat produksinya musiman sesuai dengan permintaan dari pembeli. Pengambilan sample dari daerah Sukabumi dimana salah satu pabrik Garmen menggunakan PKWT dan melakukan penambahan atau perubahan masa kerja atau mengaddendum klausul Masa Kerja pada PKWT antara pekerja dan perusahaan.

Alasan perusahaan melakukan hal tersebut atas dasar tidak ada larangan dalam pelaksanaan addendum suatu perjanjian dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Selain itu hal ini dilakukan untuk menghindari ketentuan pelaksanaan PKWT yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 tentang Ketenagakerjaan sebelum diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menghilangkan ketentuan-ketentuan yang cukup memberatkan bagi sisi Pengusaha. Namun pada perjalanan waktu sebelum ada perubahan pada saat kontrak diperpanjang pekerja merasa bahwa dirinya telah menjadi karyawan tetap sehingga apabila diberhentikan harus menerima pesangon tidak seperti pekerja kontrak yang tidak menerima pesangon maupun kompensasi.

Perselisihan ini tidak pernah diselesaikan pada peradilan hubungan industrial, karena selalu mengedepankan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha. Seharusnya hal ini dapat diadukan kepada peradilan hubungan industrial untuk menemui kepastian hukum atas penggunaan addendum untuk mengubah masa kerja pada klausul masa kerja suatu PKWT.

G. Kasus Permasalahan Adendum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Industri Kontruksi

Untuk memperkuat data peneliti melakukan perbandingan kepada industri lain yang memiliki kesamaan dalam persyaratan yang dapat menggunakan pekerja dengan status PKWT. Industri yang diambil adalah industri konstruksi. Sudah dipastikan suatu proyek konstruksi memiliki jangka waktu, apabila bangunan sudah selesai dibangun maka pekerjaan akan selesai dan hubungan kerja akan berakhir. Namun terkadang dalam suatu proyek konstruksi terhambat karena kendala-kendala tertentu seperti cuaca, keterlambatan material, permasalahan perizinan, kecelakaan kerja, dan lainnya yang mengakibatkan pengusaha harus memperpanjang masa kerja para pekerjanya.

Untuk menghindari pelanggaran dalam menjalankan ketentuan PKWT maka sama halnya dengan Industri Garmen perusahaan ini melakukan addendum terkait klausul masa kerja pada PKWT yang dibuat. Namun kasus serupa pun terjadi setelah masa kerja pada PKWT yang diaddendum berakhir dimana pekerja merasa sebagai karyawan tetap karena telah berkali-kali menandatangani suatu perjanjian. Dimana faktanya tanda tangan tersebut adalah perjanjian merubah pasal pada perjanjian kerja sebelumnya. Kasus ini dibawa kepada Disnaker setempat. Namun, sama halnya kasus sebelumnya hal ini tidak menghasilkan kepastian hukum yang tetap, karena petugas yang melakukan mediasi tidak memberikan rujukan dan rekomendasi hukum yang jelas, sehingga memaksa pekerja dan pengusaha melakukan perundingan kesepakatan bersama.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

a) Kesimpulan

1. Penerapan hukum terhadap Peraturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 59 dari kasus yang terjadi yaitu perusahaan sesungguhnya sudah menerapkan ketentuan-ketentuan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan juga masuk dalam kategori perusahaan yang dapat memberlakukan sistem kontrak kerja dengan waktu tertentu.
2. Pada peraturan ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 mensyaratkan ketentuan perpanjangan hanya boleh dilakukan maksimal 3 kali dengan kontrak pertama maksimal 2 tahun, kontrak kedua maksimal 1 tahun, dan kontrak terakhir 1 tahun dengan jeda 1 bulan sebelum melakukan perpanjangan kontrak. Namun pada peraturan yang baru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sudah menghapus ketentuan tersebut dengan mengatur maksimal masa kontrak hanya 5 tahun dan perpanjangan maksimal hanya 5 Tahun sejak mulai pertama bekerja.
3. Penyelesaian perselisihan yang terjadi dalam penyelesaian permasalahan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kurang tegas dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan di daerah, karena keputusan selalu diserahkan kepada Pekerja dan Perusahaan untuk penyelesaian perselisihan.

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.

E. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku Jurnal

- A. Supraktiknya, “Mazhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow”, Catatan G. Glove Grank tahun 1987 halaman 71
- Asshiddiqie, Jimly dkk, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press Jakarta, 2012, halaman 96
- Astim Riyanto, *Filsafat Hukum*, Yapemdo Bandung, 2010, halaman 834
- F.X. Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, halaman 8

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1995

Salim HS & Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Disertasi dan Tesis* PT. Raja Grafindo Persada Jakarta 2014, halaman 30

Subekti, R. 1984. Pokok-Pokok Hukum Perdata. Jakarta:Intermasa

Syaifuddin Muhammad, *Hukum Kontrak*, Mandar Maju, Bandung: 2012, halaman 205

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

_____Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

_____Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

_____Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

C. Naskah Internet

<http://id.wikipedia.org/wiki/Addendum> diakses, tanggal, 5 Februari 2015.

F. UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada :

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan dan sahabat/orang-orang terdekat yaitu pihak-pihak yang telah membantu penulis dan memberi dukungan selama pengerjaan tesis ini.
2. Kepada para Pembimbing yang terus menerus selalu memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan studi, dan
3. Kepada Dosen-dosen dan seluruh civitas akademika dalam ruang perkuliahan hingga selesainya proses studi yang penulis lalui.

G. BIODATA PENULIS

Nandang Purnama SH, lahir Kuningan, 05 Juli 1976 merupakan putra dari pasangan Bapak E. Karsa, BA dan ibu Oyoh Sopiah. Yang merupakan anak ke 3 dari 3 saudara. Pada masa pendidikan telah menempuh SD di SDN 2 Cigadung Kuningan Jawa Barat, dari tahun 1983 hingga lulus pada tahun 1989. Setelah menyelesaikan pendidikan tingkat SD melanjutkan ke jenjang pendidikan SMP di SMPN 2 Kuningan dari tahun 1989 hingga lulus pada tahun 1992. Selanjutnya meneruskan ke jenjang SMA di SMAN 3 Kuningan dari tahun 1992 hingga lulus 1995 dan memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Borobudur Jakarta Timur dari tahun 1995 sampai tahun 1999.

Selanjutnya untuk pendidikan Strata 2 Program Studi Ilmu Hukum Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan Bogor lulus pada tahun 2021.

Setelah menempuh pendidikan sarjana hukum, penulis memilih sebagai profesi Advokat / Lawyer dan saat ini bekerja sebagai advokat di Kantor Hukum PURNAMA & REKAN, kasus-kasus yang ditangani selama menjadi advokat antara lain Perdata, Pidana juga Perselisihan Hubungan Industrial (PHI). Kunci sukses dari keberhasilan penulis dalam menangani kasus yaitu melakukan pendalaman kasus dengan mentelaah konsep-konsep teori hukum, aturan hukum yang berlaku, serta fakta hukum yang terjadi.