

## PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI LIM SIANG HUAT GROUP

Winsherly Tan<sup>1</sup>  
Akbar Putra Jako<sup>2</sup>

### *Abstract*

*Work agreements has substantial benefits to the parties. This should be realized because a work agreement created and adhered to properly will be able to create a job of peace and guarantee the certainty of rights and obligations for both workers and employers. The problem in this research is that there are still violations committed by the entrepreneur, Lim Siang Huat Group to the workers regarding the provision of certain time work agreement that is not in accordance with Act Number 13 Year 2003 on Manpower.*

*The type of research used by the author is empirical law research, then the type of data used is Primary Data as the main data and Secondary Data as supporting data. Primary data used by the author in the form of observation and interviews at the Disnaker Batam Office, and of course Lim Siang Huat Group which is the focus on this research.*

*Based on the results of this study it can be concluded that there are still violations committed by the entrepreneur, Lim Siang Huat Group against workers regarding the provisions of work agreement for a specified time not in accordance with Article 59 of Act Number 13 Year 2003 on Manpower. Based on that article, if there is any violation, a work agreement for a specified time by law shall be changed into a work agreement for an unspecified time.*

**Keywords:** labor law, work agreement for specified time, manpower

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perlindungan tenaga kerja bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan, seperti halnya yang terjadi di daerah Batam. Batam dikenal sebagai kota industri dengan jumlah pekerja yang besar. Pelaksanaan UU Ketenagakerjaan di Batam dinilai belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pekerja di Batam yang berstatus kontrak hingga bertahun-tahun. Menurut keterangan dari Ketua Garda Metal SPMI Batam, Suprpto mengungkapkan banyak perusahaan di Batam yang abai dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahkan hampir semua pengusaha yang mempekerjakan banyak pekerja menggunakan sistem kontrak

---

<sup>1</sup> Pengajar Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam

<sup>2</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Universitas Internasional Batam

untuk pekerjaan yang tetap, yang tidak tergantung dengan musim, cuaca, tidak ada batas waktu, serta sama sekali tidak berhubungan dengan produk baru. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam mengakali kontrak karyawan.<sup>3</sup>

Kepala Bidang Hubungan Industrial Disnaker Kota Batam, Sri Yanto memberikan keterangan bahwa angka kasus perselisihan hubungan industrial di Batam yang sampai ke Disnaker mencapai 244 kasus. Sementara di tahun 2017 ini, bulan Januari ada 29 perkara, Februari 17 perkara, Maret 26 perkara, dan April 21 perkara. Sri Yanto juga membenarkan tindakan mengabaikan peraturan yang berlaku oleh perusahaan menjadi penyebab tingginya angka kasus perselisihan hubungan industrial di kota Batam, termasuk perselisihan akibat sistem PKWT.<sup>4</sup>

Berbicara mengenai perkembangan perusahaan yang ada di Kota Batam, berdasarkan data yang penulis dapatkan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, adapun daftar perusahaan tutup yang terdaftar di Disnaker Kota Batam pada periode 2014 adalah sebanyak 37 perusahaan dengan total tenaga kerja 13.620 orang, periode 2015 sebanyak 54 perusahaan tutup dengan total tenaga kerja 7.188 orang, periode 2016 sebanyak 62 perusahaan tutup dengan total tenaga kerja 378 orang, serta pada tahun 2017 sebanyak 88 perusahaan tutup dengan total tenaga kerja mencapai 1.472 orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat pengurangan jumlah perusahaan yang beroperasi di Batam yang cukup signifikan, dimana hal tersebut juga berdampak pada kenaikan tingkat pengangguran di Kota Batam. Menurut wawancara penulis dengan Bpk. Suryadharma Subandri, Staf Administrasi Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Kota Batam sebagian perusahaan-perusahaan tersebut tutup dikarenakan tidak adanya proyek. Lebih lanjut dijelaskan mengenai perkembangan perusahaan dan tenaga kerja di Kota Batam, selain pengurangan jumlah perusahaan setiap tahunnya, perkembangan tenaga kerja di Kota Batam juga dipengaruhi oleh adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap karyawan. Menurut data dari Disnaker Kota Batam, laporan penanganan kasus PHK yang terdata di Disnaker dalam kurun waktu bulan Januari 2015 – Desember 2015 melibatkan 230 perusahaan serta 1.578 tenaga kerja, kurun waktu Januari 2016 – Desember 2016 melibatkan 154 perusahaan serta 516 tenaga kerja, dan kurun waktu Januari 2017 – Oktober 2017 melibatkan 119 perusahaan serta 234 tenaga kerja. Bpk. Suryadharma Subandri menambahkan, beberapa kasus PHK yang pernah ia tangani bersumber dari ketidakjelasan sistem kontrak yang menimbulkan perselisihan antara pihak perusahaan dengan karyawan.

Lim Siang Huat Group yang menjadi fokus penelitian dalam penulisan ini terdiri dari 5 perusahaan yaitu Lim Siang Huat Ripindo, Mandiri Sumber

---

<sup>3</sup> Sampuawaltosilajara. (2015, 14 Agustus). Ironi Karyawan Kontrak di Batam. Diperoleh 7 Oktober 2017, dari <http://sampuawaltosilajara.blogspot.co.id/2015/08/ironi-karyawan-kontrak-di-batam.html>

<sup>4</sup> Ibid

Anugerah Sentosa, Sulung Karya Sejahtera, Trimaco Sukses Mandiri dan MSAS Batam yang sama-sama bergerak di bidang distributor minuman & makanan. Untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional perusahaan, terdapat beberapa departemen yaitu HRD, IT, *accounting*, *finance*, *sales* dan *logistic*. Alasan mengapa fokus penelitian ini ditujukan pada Lim Siang Huat Group adalah dikarenakan penulis merupakan salah satu karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Selama penulis bekerja, penulis melihat banyak sekali pelanggaran khususnya pelanggaran tentang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja, dimana dalam Lim Siang Huat Group menerapkan sistem PKWT terhadap pekerjaan yang tetap, yang apabila tidak segera diatasi, maka akan terjadi kemungkinan perselisihan hubungan kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan keterangan Bpk. Suryadharma, selama bekerja di Disnaker Kota Batam, belum pernah ada pekerja atau mantan pekerja dari Lim Siang Huat Group yang memperlakukan sistem kontrak yang diterapkan oleh pihak pengusaha.

Untuk mengantisipasi perselisihan hubungan kerja akibat PKWT yang tidak sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menurut wawancara yang penulis lakukan dengan Kabid Pengawasan Disnaker Kota Batam, Bpk. Jumardi, S.H., pengusaha dianjurkan untuk melakukan pencatatan PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan sebagai syarat administratif selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditandatanganinya PKWT tersebut. Dalam kurun waktu Januari 2013 – November 2017, jumlah perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam berdasarkan wajib lapor perusahaan berjumlah 6.747 perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja mencapai 376.610 orang. Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam laporan skripsi ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah perjanjian kerja waktu tertentu di Lim Siang Huat Group telah sesuai dengan pandangan teori keadilan korektif; (2) Apakah perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group telah sesuai dengan amanat UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

## B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah metode penelitian hukum empiris, yaitu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.<sup>5</sup> Berdasarkan judul yang penulis gunakan yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Bahan hukum primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari: *Pertama*, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

---

<sup>5</sup> ID Tesis Surabaya, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris" <http://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2017

Tentang Ketenagakerjaan; KEPMEN No. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). **Kedua**, Bahan hukum sekunder, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti, yakni dilakukannya wawancara. **Ketiga**, Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari: Kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi lapangan, yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan responden. Adapun wawancara yang penulis lakukan yaitu dengan datang langsung ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang beralamat di Jalan Kartini I No. 29-30, Sungai Harapan, Sekupang, Sungai Harapan, Sekupang, Kota Batam. Khusus dari pihak Disnaker, penulis melakukan wawancara dengan Bpk. Jumardi, S.H. selaku Kabid Pengawasan Bidang Ketenagakerjaan Kota Batam dan Bpk. Suryadharma Subandri, selaku Staff Administrasi Bidang Ketenagakerjaan Kota Batam. Penulis juga melakukan wawancara dengan pihak Lim Siang Huat Group, yaitu dengan Bpk. Achmady selaku HR Executive Lim Siang Huat Group, serta beberapa karyawan kontrak yang datanya penulis dapatkan dari Bpk. Achmady. Dalam penelitian ini, peneliti memilih metode analisis data secara kualitatif. Menurut Soerjono Soekanto, analisis kualitatif merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan. Dan juga perilaku yang nyata responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>6</sup> Penulis menggunakan analisa kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar didapat kejelasan masalah yang akan dibahas.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lim Siang Huat Group dikaitkan dengan Teori Keadilan Korektif

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 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

---

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1986), hlm.250

Waktu Tertentu di Lim Siang Huat Group berlaku untuk seluruh departemen yang penulis sebutkan, tanpa terkecuali.

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.

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 sahnya 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.

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. 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.

Penetapan jadwal kerja ini diatur oleh pihak Lim Siang Huat Group yang tertuang dalam peraturan perusahaan. Adapun jam kerja yang diterapkan yaitu Senin sampai dengan Jumat pukul 08.00 - 17.00 WIB, Sabtu pukul 08.00 - 15.00 WIB, istirahat pukul 12.00 - 13.00 WIB. Upah diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia 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 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. Adapun dalam pasal 5 juga dijelaskan mengenai hal yang dapat mengakibatkan putusannya 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).

Berdasarkan analisa penulis, perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerdata, yaitu, kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya. Kesepakatan dalam hal ini dituangkan dengan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu diatas meterai oleh kedua belah pihak. 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. 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. 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.

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.

## **2. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Lim Siang Huat Group Berdasarkan Undang-Undang Nomor 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 KUHPerdata. 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 KUHPerdata 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 KUHPerdata, 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. 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. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Lim Siang Huat Group dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia, serta telah memenuhi syarat-syarat, antara lain, harus mempunyai jangka waktu tertentu, adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu serta tidak mempunyai syarat masa percobaan.

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 penajakan 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. 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.

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.

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.

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.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah Penulis paparkan dan kaji pada bab IV sebelumnya di atas, terdapat kesimpulan sesuai rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterapkan di Lim Siang Huat Group tidak sesuai dengan tujuan dari teori keadilan korektif Aristoteles. 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 yang demi hukum dinyatakan sebagai pekerja tetap 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.
2. 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 KUHPerdara 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. Mengenai pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pihak pengusaha, 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. Akibatnya pihak pengusaha harus memberikan pekerja akan haknya yang seharusnya didapatkan sebagai pekerja tetap. 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. Di sisi lain peraturan perundang-undangan sendiri tidak mengatur akibat hukumnya jika PKWT tersebut tidak dicatatkan.

### **Daftar Pustaka**

#### **Peraturan Perundang-undangan**

- Indonesia. *Peraturan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.*
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.*

#### **Buku**

- Soekanto, Soerjono. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1986.

#### **Internet**

- ID Tesis Surabaya, “Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris” <http://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/> Diakses pada tanggal 21 Oktober 2017.
- Sampuawaltosilajara. (2015, 14 Agustus). Ironi Karyawan Kontrak di Batam. Diperoleh 7 Oktober 2017, dari <http://sampuawaltosilajara.blogspot.co.id/2015/08/ironi-karyawan-kontrak-di-batam.html> .