**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PENGATURAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 DI KOTA MEDAN**

**Akiruddin Ahmad**

**Staf Pengajar Fakultas Hukum UNIVA Medan**

**Abstrak** : Indonesia is a big country that has a population that is also very large. The number of workers / laborers are very benyak so it is a great strength to do the construction. But many sources of manpower / labor there must also be balanced with the number of the undertaking or workplace. Because if more workers than jobs, then there will be unemployment that would be bad and become a burden on the state. One of which regulates the field of labor employment relationship between employers and employees, where employers provide work orders to be performed by the worker, and the worker will be paid as a reward for the work he has done. And in 2013 was born has been a national labor agreement, although not perfectly regulated in Law Number 13 of 2003 on employment

**Kata Kunci :** Perjanjian Kerja Waktu Tetentu, dan Undang-Undang.

**Pendahuluan**

Pekerja/Buruh merupakan bagian penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional, karena kualitas dan peran Pekerja/Buruh secara besar yang akan menentukan arah serta tujuan dan keberhasilan dari pembangunan nasional. Pembangunan terhadap ketenagakerjaan merupakan bagian dari pengembangan pembangunan sumber daya manusia, dalam rangka menjalankan roda pembangunan di negara tercinta Indonesia ini.

Indonesia adalah negara yang besar yang mempunyai jumlah penduduk yang juga sangat besar. Jumlah tenaga kerja/buruh yang sangat benyak sehingga merupakan suatu kekuatan yang besar untuk melakukan pembangunan. Akan tetapi banyaknya sumber tenaga kerja/buruh yang ada harus juga diimbangi dengan banyaknya lapangan usaha atau tempat kerja. Karena apabila tenaga kerja lebih banyak dari lapangan kerja, maka akan timbul pengangguran yang justru akan berdampak buruk dan menjadi beban negara.

Salah satu bidang ketenagakerjaan diantaranya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan pekerja akan diberi upah sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Dan pada tahun 2013 lahirlah sudah perjanjian kerja nasional meskipun belum sempurna yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.[[1]](#footnote-2)

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya dan negara menjamin secara konstitusi.[[2]](#footnote-3) Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.[[3]](#footnote-4)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja[[4]](#footnote-5) adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan pekerja yang dalam kasus Indonesia dimulai dari perkembangan industri memfaktor[[5]](#footnote-6). Perkembangan dunia usaha sangat bergantung kepada adanya hubungan industrial yang baik, karena semakin baik hubungan industrial maka biasanya juga berdampak dengan semakin baiknya perkembangan dunia usaha. Perkembangan ekonomi global dan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan secara efek domino juga berdampak terhadap bidang ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya terjadi gejolak dalam bidang dunia usaha dan ketenagakerjaan sebagai dampaknya terjadinya PHK[[6]](#footnote-7) Di samping itu jumlah pekerja/tenaga kerja yang semakin bertambah tiap tahunnya tidak diikuti dengan bertambahnya ketersediaan lapangan kerja, sehingga akhirnya malah membuat jumlah pengangguran menjadi semakin banyak, yang tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap penurunan pertumbuhan ekonomi. Selain itu banyaknya jumlah orang yang tidak bekerja/menganggur juga menimbulkan masalah dan dampak yang sangat besar. Karena dengan banyaknya pihak yang menganggur berarti lapangan kerjayang tersedia sedikit dan berarti juga unit produksi yang ada juga sedikit.

Berkurangnya produksi tentu akan menurunkan pertumbuhan perekonomian secara umum. Apabila pertumbuhan ekonomi dengan sendirinya berdampak terhadap jumlah kemiskinan yang akan meningkat dan tentunya akan diiringi dengan meningkatnya jumlah kejahatan yang terjadi sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhan pokok masing-masing anggota masyarakat. Maka dapat disimpulkan, pengangguran merupakan permasalahan besar dalam bidang ketenagakerjaan.

Permasalahan mendasar dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesa adalah rendahnya kesempatan kerja bagi setiap warga negara yang telah mencapai usia kerja. Pada awal tahun 2006 di Indonesia 159,26 juta penduduk usia kerja dan pada saat yang sama juga terdapat pengangguran penuh atau pengangguran terbuka sebanyak 11,10 juta orang dan pengangguran sebagian (bekerja kurang dari 35 jam/minggu) sebanyak kurang lebih 30 juta orang.[[7]](#footnote-8)

Setiap tahun terdapat 2,4 (dua koma empat) juta tenaga kerja baru dan dengan pertumbuhan ekonomi sebesar 3%, hanya tersedia kesempatan kerja baru sebanyak 1,2 juta saja. Sehingga setiap tahun ada pertambahan pengangguran sebanyak 1,2 juta orang. Untuk menciptakan tambahan kesempatan kerja sebanyak 2,4 juta/tahun, diperlukan pertumbuhan ekonomi sebesar 6%/tahun, karena patokan kasar adalah bahwa setiap 1% pertumbuhan ekonomi akan menciptakan kurang lebih 400.000 kesempatan kerja baru.[[8]](#footnote-9)

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal di atas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan. reformasi[[9]](#footnote-10) mengandung makna/pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan.

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta keluarnya Undand-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Pengaturan PKWT Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Di Kota Medan.**

Pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur menurut pasal 59 ayat (1) ditentukan menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu dalam hal ini ditentukan :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelasaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga (3) tahun;
3. Pekerjaan yang berdifat musiman atau;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan ayng masih dalam perusahaan atau penjajakan.

Selain itu dalam penjelasan pasal 59 ayat 2 (dua) menyebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap (pekerjaan yang terus-menerus) tidak terputus-putus,tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian suatu proses dari produksi, dapat masuk dalm kategori pekerjaan musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu sehingga dapat menjadi objek PKWT.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sama hal nya dengan outsourcing masih menjadi kontroversi dikalangan para ahli ketenagakerjaan/perburuhan di Sumatera Utara khususnya Kota Medan, ketidak jelasan paradigma yang digunakan pembuat undang-undang dalam merumusakan teantang apa dan bagaimana PKWT menjadi penyebab utama, jika dikaji secara keseluruhan PKWT yang popular dengan istilah pekerjaan kontrak adalah hubungan kerja berdasakan perjanjian kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu dan dalam hal tertentu.[[10]](#footnote-11)

**Persyaratan dan kategori pekerjaan dalam PKWT**

1. Jangka waktu berakhirnya PKWT

Sesuai dengan pasal 56 ayat (1) jangka waktu berakhirnya paling lama 3 (tiga) tahun;

1. Berakhirnya PKWT dan peralihan PKWT menjadi PKWTT

Berakhirnya PKWT sesuai dengan ketentuan waktu selesainya suatu pekerjaan yang didasarkan pada sementara waktunya dan paling lama 3 (tiga) tahun. Tidak senua PKWT waktu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untukmengadakan hubungan kerja dakam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Berdasarkan keputusan Mahkamh Konstitusi (MK) NO.21 PUU-1+1 2011dan ditindak lanjuti surat edaran Menteri Nomor.B.31/PHIJK/SK/2012 tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menyebutkan harus ada transfer OK Undertaking ptotection of employment (TUPE) sebagai persyaratan dalam perjanjian kerja outsourcing apabila sifatnya berupa perjanjian kerja waktu tertentu. Konsekuensi yuridisnya drngan diberlakukannya putusan MK mengenai outsourcing ini maka perusahaan penyedia jasa harus mempekerjakan pekerja outsourcing sebagai pekerja tetap, pada umumnya dalam beberapa kasus, pengadikan tidak dapat memenangkan pekerja outsourcing yang diminta dipekerjakan kembali dengan perusahaan pengguna maupun apabila diputus hubungan kerjanya dilakukan prosedur PUK seperti yang diatur dalam ungang-undang.[[11]](#footnote-12)

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam PKWT Di Kota Medan**

Perlindungan hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum tentang apa-apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan dan melindungai kepentingan dan hak subyek hukum tersebut[[12]](#footnote-13) sedangkan perlindungan sendiri adalah hal atau perbuatan melindungi[[13]](#footnote-14) jadi perlindungan hukum menurut penulis adalah kegiatan yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak di Kota Medan.

Menurut Soepomo dalam Asikin yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dapat dibagi menjadi tiga macam[[14]](#footnote-15) yakni :

1. Perlindungan ekonomis,

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

1. Perlindungan sosial,

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan keselamatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.

1. Perlindungan Teknis,

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh daam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 4 huruf c undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh PKWT yang diberikan dan diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar para pekerja
2. Perlindungan bagi penyandang cacat
3. Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja
4. Perlindunga atas jaminan social tenaga kerja

Perlindungan atas upah, Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi kebutuhan upah minimum, sesuai dengan pasal 1 ayat (10 peraturan menteri tenaga kerja Nomor per-01/Men/1999 tentang upah minimum, yang dimaksud dengan uaph minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

**Hambatan yang dihadapi Pekerja/Buruh Perjanjianm Kerja Waktu Terbatas dan Upaya Penyelesaiaannya.**

Hambatan yang dihadapi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Sumarno diantaranya :

1. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak menjadi persoalan pada PKWTT karena perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir. UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang perpanjangan PKWTT, karena PKWTT tidak mungkin ada perpanjangan kartena pekerja/buruh suda menjadi pekerja tetap, lain halnya untuk PKWT.

PKWT dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003). PKWT berakhir bila waktunya telah habis. Perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Bagi pekerja/buruh yang terikat dalam PKWTT dapat lebih menguntungkan dari pada terikat dalam PKWT ditinjau dari berakhirnya telah memberika tahukan maksudnya secara tertulis kepada buruh/pekerja yang bersangkutan.

UU No 13 Tahun 2013 hanya mengatur masalah pemberitahuan perpanjangan perjanjian kerja, tetapi tidak mengatur masalah pemberitahuan pemutusan hubungan kerja demi hukum.mengenai putusannya hubungan kerja demi hukum dalam hal waktunya telah habis, kami condong untuk mensyaratkan bahwa dengan lewatnya waktu yang ditntukan itu, juga habislah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh tersebut dan pengusaha tidak dapat lagi menempatkannya di bagian lain di perusahaannya. Jika pekerjaan yang bersangkutan masih ada dan harus diteruskan, seharusnya pekerja/buruh terus dipekerjakan untuk menyelesaikan pekerjaannya tersebut.kecuali jika pekerjaan yang ditandatangani sudah tidak ada dan pengusaha tidak dapat lagi menempatkan dibagian lain, artinya sudah tidak ada lagi pekerjaan bagi pekerja/buruh, maka hubungan kerja putus. Dalam hal yang demikian ini, perlu adany kewajiban bagi pengusaha untuk memberitahukan kepada pekerja/buruh bahwa akan diadakan hubungan pemutusan hubungan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga pekerja/buruh ada persiapan mentak untuk menghadapi bahwa ia besok tidak mempunyai pekerjaan lagi. Pemberiyahuan ini hendak juga diberitahukan kepada instansi penempatan pekerja/buruh, agar instansi tempat asal pekerja/buruh pada waktunya dapat membantu pekerja/buruh untuk mendapatkan pekerjaan baru. Pemberitahuan ini tidak merupakan syarat bagi putus/tidaknya hubungan kerja tersebut, tetapi semata-mata untuk membantu pekerja /buruh, jika perlu dengan ancaman pidana atau denda. Bagaimana jika ada suatu perusahaan yang ingin memperpanjang kontrak terhadap pekerja/buruhnya, sedangkan pekerja/buruhnya tidak mau sementara pekerjaan belum selesai persoalan ini dapat dijawab dengan menyatakan terlebih dahulu tentang status pekerja/buruh. Jika status pekerja/buruh adalah pekerja/buruh yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian kerja dalam PKWT diperusahaan termasuk (a) PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu,atau (b) PKWT untukn pekerjaan yang bersifat musiman,atau (c) PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (kepmentrans Nomor KEP.100/MEN/IV/2004)..

1. Akibat peralihan perusahaan

Perjanjian kerja baik PKWT maupun PKWTT tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali diteentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh. Demikian juga, dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 61 UU No 13 Tahun 2003).

1. Pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak

Selanjutnya, apabila Salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri bhubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerjawaktu tertentu, naka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangla waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No 13 Tahun 2003).

Jadi, seandainya seorang pekerja/buruh terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan bila ingin mengakhiri hubungan kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan. Jadi, seandainya pekerja/buruh dengan PKWT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja/buruh agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan. Seandainya pekerja/buruh baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut, maka pengusaha wajib memberika ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji perbulan. Sebaliknya kalau pekerja/buruh diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja/buruh keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apapun kepada pekerja/buruh karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja/buruh akan mengakhiri hubungan kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja/buruh dengan PKWT.

Tunjangan pekerja/buruh Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT kemungkinan dapat tunjangan atau tidak,dibaca dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh, karena menurut pasal 1338 BW bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang yang membuatnya. Namun, bukan berarti perjanjian kerja dapat mengatur apa saja semaunya perusahaan. Pasal 54 ayat (2) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh bertentangan pada pasal 54 ayat (2) adalah apabila di perusahaan telah ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka isi perjanjian kerja baik kualitas maupun kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama di perusahaan yang bersangkutan.bagaimana peraturan perundang-undangan terhadap perjanjian kerja, tidak dijelaskan bahwa penjelasan. Sementara itu, sampai sekarang ada beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah ketenagakerjaan masih berlaku berlaku yang dibuat sebelum keluarnya UU No 13 Tahun 2003, dapatlah disimpulkan bahwa penjelasan tersebut tidak ada penegasan mengenai hierarki norma mana yang didahulukan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. Namun, kalau kita mengingat bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan termasuk hukum administrasi negara, maka dapatlah kita ketahui bahwa peraturan perundang-undangan kedudukannya lebih tinggi dari pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut pasal 109 UU No 13 Tahun 2003 bahwa peraturan perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab dari pengusaha yang bersangkutan. Berdasarkan bunyi pasal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa peraturan perusahaan adalah norma yang dibuat secara sepihak oleh pengusaha.semeentara itu,menurut pasal 116 UU No 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa perjanjian kerjabersama dibuat oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan atau beberapa pengusaha.menurut hemat saya perjanjian kerja bersama mempunyai kedudukan lebih tinggi daripada peraturan perusahaan, karena perjanjian kerja bersma dibuat oleh pekerja/serikat buruh yang merupakan perwakilan kepentingan dari setiap pekerja/buruh.

Hak libur resmi dengan upah Pasal 85 UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan pasal 93 ayat (1) jo ayat (2f) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, dengan pengecualian jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat. Selanjutnya, pengaturan pelaksanaan ketentuan yang tercantum dalam kedua pasal tersebut yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan kedua pasal tersebut, maka pekerja/buruh harus memperoleh istirahat pada hari libur yang harus mendapat upah.

1. Surat tentang keterangan diri pekerja/buruh

Dewasa ini surat yang menyatakan keterangan yang menyatakan tentang diri pribadi para pekerja/burh pada waktu bekerja di suatu perusahaan yang sangat penting, karena surat keterangan tersebut dapat dijadikan referensi bagi pengusaha untuk membantu kelancaran dalam penerimaan tenaga baru. UU No 13 Tahun 2003 tidak mengatur hal tersebut, oleh karena itu kita dapat mencari dasar hukum mengenai surat keterangan dalam KUH perdata. Pasal 1602z KUHP perdata menyatakan bahwa majikan wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja, atas permintaan buruh, memberikan kepadanya surat keterangan. Surat keterangan ini harus memuat suatu keterangan. Surat ini harus memuat suatu keterangan yang sesungguhnya tentang pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja, yaitu tanggal mulai berlakunya dan tanggal berakhirnya. Surat keterangan ini harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan.

Adapun upaya penyelesaiannya diantara[[15]](#footnote-16) adalah :

1. Perpanjangan ataupun pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan dengan mmperhatikan jenis pekerjaan yang dicantumkan dalam PKWT.
2. Peralihan perusahaan tidak mempengaruhi isi PKWT
3. Pengakhiran PKWT secara sepihak berakibat pihak yang mengakhiri perjanjian kerja dikenai sanksi memberi ganti rugi
4. Pekerja/buruh dalam PKWT harus mendapat tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan Pekerja/buruh yang terikat dalam PKWT juga mendapat hak libur resmi
5. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di kemudian hari harus mencantumkan pasal tentang kewajiban pengusaha memberi surat keterangan kepada pekerja/buruh yang sudah berakhir masa kontraknya.
6. Akibat Peralihan Perusahaan
7. Pengahkiran Perjanjian Kerja Secarar Sepihak
8. Tunjangan Pekerja/Buruh
9. Hak Libur Resmi Dengan Upa
10. Surat Keterangan Tentang Diri Pekerja/Buruh

**Penutup**

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan tersebut dicapai setelah kedua belah pihak berbicara/bernegosiasi mengenai kesepakatan yang akan dibuat dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak. Kesepakatan itu kemudian menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang membuatnya tersebut. Kesepakatan tersebut merupakan awal dari terciptanya perjanjian kerja yang akhirnya melahirkan hubungan kerja. Perjanjian kerja[[16]](#footnote-17) adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja secara perorangan dengan pengusaha yang pada intinya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Untuk menghadapi dan mengatasi semua hal di atas, pemerintah setelah krisis moneter tahun 1998 mulai melakukan reformasi dalam segala bidang, termasuk bidang hukum ketenagakerjaan reformasi[[17]](#footnote-18). Mengandung makna/pengertian untuk memperbaiki kekurangan sebelumnya kemudian dijalankan ke arah perbaikan menuju ke tingkat kesempurnaan.

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Pustaka Acuan**

Ft. Djumialdji, ***Perjanjian Kerja,*** 2005, (Sinar Grafika : Jakarta). Lihat pasal 27 UUD RI Tahun 1945.

A. Ridwan halim, ***Sari Hukum Perburuhan***, (jakarta : PT. Pradnya paramita, 1987)

Suwarto, **Hubungan Industrial Dalam Praktek**, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia AHII)

Susetiawa, 1957, ***Industrialisasi dan Hubungan Perburuhan Di Indonesia***, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik : Universitas Gajah Mada Volume 1. Nomor 1 Juli 1997)

Sri Hartini, 2009, ***Hubungan Industrial Yang Harmonis***, (Jurnal Yustisi Hukum Dan Hukum Islam : fakultas Hukum Ibnu Khaldun Bhoor), Vol. I. No. 2. Juni 2009

Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Publik Indonesia, **Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan,** Tahun 2006

R. Djokopranoto*,* ***Outsourcing Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha),*** *Materi Seminar “Outsourcing-Regulation, Strategy &Trend”, Hotel Ritz Carlton, Jakarta, Tanggal 20 Juli 2005.*

Pujangga Nusantara 1999, ***Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*** (Lembaga Pengkajian Reformasi : Jakarta)

Agusmidah, ***Kajian Terhadap Sisitem Perburuhan Nasional***, Makalah Disampaikan Pada Mizakkar MUI Sumut Tgl 31 Mei 2009

Putusan **MK.NO.152 K/PHI/2007** yang memenangkan tembusan kasasi PT Bakrie Tosan Jaya sebagai perusahaan perngguna yang menolak memebrikan kompensasi PHK kepada kaeyawan outcourcing

Wirjono Prodjodikoro, ***Asas-Asas hukum Perdata***, (Bandung : Penerbit Sumur Bandung,1983)

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi di bidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Ft. Djumialdji, ***Perjanjian Kerja,*** 2005, (Sinar Grafika : Jakarta). hal 1. [↑](#footnote-ref-2)
2. Lihat pasal 27 UUD RI Tahun 1945. [↑](#footnote-ref-3)
3. A. Ridwan halim, ***Sari Hukum Perburuhan***, (Jakarta : PT. Pradnya paramita, 1987), Hal. 3. [↑](#footnote-ref-4)
4. Suwarto, **Hubungan Industrial Dalam Praktek**, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia AHII), hal. 42. [↑](#footnote-ref-5)
5. Susetiawa, 1957, ***Industrialisasi dan Hubungan Perburuhan Di Indonesia***, (Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik : Universitas Gajah Mada Volume 1. Nomor 1 Juli 1997). Hal. 29. [↑](#footnote-ref-6)
6. Sri Hartini, 2009, ***Hubungan Industrial Yang Harmonis***, (Jurnal Yustisi Hukum Dan Hukum Islam : fakultas Hukum Ibnu Khaldun Bhoor), Vol. I. No. 2. Juni 2009. Hal. 2. [↑](#footnote-ref-7)
7. Pusat Data Dan Informasi Ketenagakerjaan, Badan Penelitian, Pengembangan Dan Informasi Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Publik Indonesia, **Ringkasan Informasi Ketenagakerjaan,** Tahun 2006, hal. 14-18. [↑](#footnote-ref-8)
8. R. Djokopranoto*,* ***Outsourcing Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Perspektif Pengusaha),*** *Materi Seminar “Outsourcing-Regulation, Strategy &Trend”, Hotel Ritz Carlton, Jakarta, Tanggal 20 Juli 2005.* [↑](#footnote-ref-9)
9. Pujangga Nusantara 1999, ***Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*** (Lembaga Pengkajian Reformasi : Jakarta), hal. 1 [↑](#footnote-ref-10)
10. Agusmidah, ***Kajian Terhadap Sisitem Perburuhan Nasional***, Makalah Disampaikan Pada Mizakkar MUI Sumut Tgl 31 Mei 2009, hal,6. [↑](#footnote-ref-11)
11. Putusan **MK.NO.152 K/PHI/2007** yang memenangkan tembusan kasasi PT Bakrie Tosan Jaya sebagai perusahaan perngguna yang menolak memebrikan kompensasi PHK kepada kaeyawan outcourcing [↑](#footnote-ref-12)
12. Wirjono Prodjodikoro, ***Asas-Asas hukum Perdata***, (Bandung : Penerbit Sumur Bandung,1983), hal,20. [↑](#footnote-ref-13)
13. Depertemen Pendidikan dan Kebudayaan-Balai Pustaka, Edisi Ketiga, ***Kamus Besar Bahasa Indonesia***, (Jakarta:Balai Pustaka,2001), hal.674. [↑](#footnote-ref-14)
14. Abdul Hakim, 2003, ***Pengantar Hukum Ketenagakerjaan***, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 61-62. [↑](#footnote-ref-15)
15. ***Ibid*** hal, 31-32. [↑](#footnote-ref-16)
16. Suwarto, **Hubungan Industrial Dalam Praktek**, Cet. I, (Jakarta : Penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia AHII), hal. 42. [↑](#footnote-ref-17)
17. Pujangga Nusantara 1999, ***Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*** (Lembaga Pengkajian Reformasi : Jakarta), hal. 1 [↑](#footnote-ref-18)