

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI FOX COFFEE JEMBER DI TINJAU DARI ASPEK UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ratih dwi nur A¹, Yunita Reykasari²
ratihdwi99@icloud.com¹, yunita.reykasari@unmuhjember.ac.id²
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di Fox Coffee Jember dengan fokus pada kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja adalah instrumen hukum yang menetapkan hubungan antara pekerja dan perusahaan, memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam konteks ini, penting untuk memastikan bahwa perjanjian kerja mematuhi regulasi hukum yang relevan guna mencegah ketidakadilan dan mempromosikan kesejahteraan pekerja. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis dengan mengacu pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Hasil penelitian ini memberikan gambaran tentang implikasi hukum jika perjanjian kerja tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, dengan tujuan meningkatkan pemahaman terhadap praktek ketenagakerjaan di sektor swasta.

Kata Kunci: perjanjian kerja, waktu tertentu, regulasi hukum, Fox Coffee Jember, kepatuhan perundang-undangan

ABSTRACT

This research examines the implementation of fixed-term work agreements at Fox Coffee Jember with a focus on compliance with applicable statutory provisions. A work agreement is a legal instrument that determines the relationship between a worker and a company, containing the work conditions, rights and obligations of each party. In this context, it is important to ensure that employment agreements comply with relevant legal regulations to prevent injustice and promote employee well-being. This study uses a descriptive analytical approach by referring to Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation no. 35 of 2021. The results of this research provide an overview of the legal implications if employment agreements do not comply with applicable statutory provisions, with the aim of increasing understanding of employment practices in the private sector.

Keywords: work agreement, certain time, legal regulations, Fox Coffee Jember, statutory compliance

PENDAHULUAN

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Kedudukan tenaga kerja sendiri berperan sebagai pelaku pembangunan. Perannya adalah untuk meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan. Karena suatu perusahaan harus diberdayakan sehingga mampu bersaing dalam era global. Dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting yaitu sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Menurut Imam Supomo di dalam Lalu husni menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum yang berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing dalam membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antar pekerja- /buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Dalam kaitannya dengan PKWT sendiri diperlukan prasyarat yang diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Cipta Kerja, yakni perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
5. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap

PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sementara itu, PKWTT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi PKWTT (pekerja tetap). Dimana berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014 sepanjang frasa "demi hukum", bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

- 1) Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
- 2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan"

Pemerintah telah menerbitkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja melalui beberapa peraturan, yang salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP No. 35/2021). Dalam PP No. 35/2021 tersebut, terdapat cukup banyak perubahan-perubahan yang signifikan, salah satunya yang berkaitan dengan ketentuan dan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Perubahan ketentuan tersebut tidak dapat semata-mata dilihat sebagai suatu perubahan yang menguntungkan pihak tertentu saja, dalam hal ini pihak pengusaha atau pemberi kerja, dan pihak buruh atau pekerja. Melainkan harus dilihat dalam perspektif yang lebih luas, terutama dari segi kepastian hukum, yang menjadi salah satu indikator dari kemudahan berinvestasi, yang menjadi pendorong utama diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja serta peraturan turunannya tersebut.

Ditinjau dari Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IV

bagian kedua Pasal 81 point nomor 12 ayat (2) dijelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan. Adapun jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang pengertiannya sesuai yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja memiliki arti perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur adalah salah satu tujuan Indonesia merdeka. Oleh karena itu negara mempunyai kewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi rakyatnya secara adil. Salah satu instrumen perwujudan keadilan dan kesejahteraan itu adalah hukum. Melalui hukum, negara berupaya mengatur hubungan-hubungan antara orang perorang atau antara orang dengan badan hukum. Pengaturan ini dimaksudkan supaya jangan ada penzaliman dari pihak yang lebih kuat kepada pihak yang lemah, sehingga tercipta keadilan dan ketentraman di tengah-tengah masyarakat.

Pada kontrak kerja yang dibuat oleh Fox Coffee Jember pun demikian, para pekerja hanya menerima kontrak yang terlebih dahulu dibuat oleh si pemilik, dalam artian belum diketahui apakah kontrak kerja itu sudah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dikatakan perjanjian kerja sangat penting adanya dalam hubungan pekerja dengan perusahaan. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah yaitu perjanjian kerja waktu tertentu di Fox Coffee sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dan apa akibat hukum jika perjanjian tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan proses atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebagai kebenaran yang didukung oleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoritis yang mendasarkan pada ajaran sarjana. Metode penelitian yang digunakan dalam proposal penulisan hukum ini meliputi hal-hal sebagai berikut:

Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum pada umumnya adalah pendekatan undang – undang (statute approach), pendekatan kasus (case approach), pendekatan historis (historical approach), pendekatan komparatif (comparative approach), dan pendekatan konseptual (conceptual approach).

Pada penulisan ini menggunakan pendekatan yang disebutkan sebagai berikut:

1. Pendekatan undang – undang (statute approach)

Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah seluruh undang – undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang diteliti. Pendekatan ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari keberadaan konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang – undang dengan undang – undang lainnya atau antara undang – undang dan Undang – Undang Dasar atau antara regulasi dan undang – undang. Hasil dari telaah yang telah dilakukan merupakan suatu argumen yang digunakan untuk memecahkan isu yang ditangani.

2. Pendekatan Konseptual (conceptual approach)

Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum. Yang meliputi dari pandangan dan doktrin tersebut akan ada ide – ide yang melahirkan pengertian – pengertian

hukum, konsep – konsep hukum, dan asas – asas hukum yang relevan dengan isu yang sedang ditangani.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penulisan ini menggunakan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan doktrinal yang bersifat normatif, atau penelitian hukum yuridis normatif. Penelitian dengan jenis ini pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif.

Yuridis normatif mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan doktrin yang ada penelitian hukum normatif merupakan salah satu jenis metodologi penelitian hukum yang analisisnya didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan relevan dengan permasalahan hukum yang menjadi fokus penelitian yang sedang ditangani.

Bahan Hukum

Sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Adapun bahan hukum dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki sifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas. Adapun sumber bahan hukum primer yang digunakan yaitu:

- a. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- e. Keputusan Menteri No./100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan yang berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen resmi. Adapun publikasi yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku, majalah-majalah, dokumen maupun hasil penelitian yang membahas tentang perjanjian kerja.

3. Bahan Hukum Tersier

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.

Teknik Pengambilan Bahan Hukum

Teknik pengambilan bahan hukum dilakukan dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang selanjutnya diuraikan dan saling dihubungkan satu sama lain. Sehingga akan didapatkan penulisan dengan tampilan lebih sistematis dalam menjawab permasalahan yang sudah dirumuskan.

Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisa bahan hukum dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif, menggunakan landasan analisis yaitu:

- a. Norma Hukum Positif,
- b. Yurisprudensi (keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap),

dan

c. Doktrin (pendapat sarjana).

Dalam melakukan analisa bahan hukum harus melibatkan ketiga dasar tersebut secara berurutan. Yang pertama mencari norma hukum positifnya terlebih dahulu, lalu mencari yurisprudensi yang terkait dengan itu, dan yang terakhir mencari tentang doktrin yang terkait dengan masalah yang sedang ditangani agar menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Fox Coffee Jember Tentang Jam Kerja Ditinjau dari Aspek Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebelum membahas pada pembahasan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di Fox Coffee Jember sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku alangkah baiknya penulis menguraikan terlebih dahulu mengenai kedudukan surat perjanjian melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh Fox Coffee Jember dalam hukum perdata setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan syarat perjanjian sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu hal tertentu ; dan
4. Suatu sebab yang halal.

Berkaitan dengan syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas apabila dikaitkan dengan Surat Perjanjian yang dibuat oleh Fox Coffee Jember, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengaitkan dirinya, ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian melaksanakan kerja tersebut baik oleh pihak pertama maupun pihak kedua, yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja tersebut berikut hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, hal ini ditandai dengan adanya kecakapan baik pihak pertama maupun pihak kedua dalam melaksanakan perjanjian dan ini sudah memenuhi syarat karena masing-masing pihak sudah dewasa dan cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku
3. Suatu hal tertentu, ditandai dengan adanya hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Suatu sebab yang halal, ditandai dengan adanya hal yang positif, dalam arti sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak pertama sebagai pihak atasan yang memberikan pekerjaan sedangkan pihak kedua sebagai pihak bawahan dalam hubungan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, jelas bahwasanya Surat Kontrak Kerja yang dibuat oleh merupakan wujud perjanjian antara Yohan Sudanta atas nama Fox Coffee Jember sebagai pihak pertama dengan Rizky Firmansyah sebagai pihak kedua. Dalam hal ini keberadaan surat perjanjian tersebut sudah sah menurut hukum khususnya hukum perdata, karena sudah sesuai dengan ketentuan pasal 1320 KUH Perdata. Namun demikian bila dianalisis lebih mendalam ketentuan atau klausula di surat kontrak kerja tersebut antara satu ketentuan dengan ketentuan yang lain bersifat kontradiktif, karena ada hal menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum itu penulis memberikan penjelasan bahwa pekerja kontrak di Indonesia

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kontrak. Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya surat kontrak kerja. Demikian halnya dengan tenaga kerja kontrak yang bekerja di Fox Coffee Jember sebagaimana kajian dalam pembahasan ini tertuang dalam Surat Kontrak Kerja. Pihak pertama dalam perjanjian tersebut adalah Yohan Sudantaa atas nama Fox Coffee Jember, sedangkan pihak kedua adalah Rizki Firmansyah. Dalam perjanjian tersebut pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan perjanjian melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga kerja kontrak sebagai berikut:

Pasal 1 Menyatakan bahwa :

- a) Masuk kedua sesuai jadwal shiftnya pag 06:45 dan shift siang 13:45 masing-masing bekerja selama 8 jam dan datan 15 menit sebelum jam kerja
- b) Berkewajiban memasak dan mengolah semua produk Fox Coffee Jember sesuai standart yang telah ditemukan oleh Fox Coffee Jember
- c) Berkewajiban memberikan pelayanan yang baik dan benar sesuai standar yang ditetapkan oleh Fox Coffee Jember
- d) Berkomitmen dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap penembangan store Fox Coffee Jember
- e) Memenuhi semua aturan-aturan yang berlaku

Pasal 2 menyatakan bahwa

Sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan pihak kedua, pihak pertama mendapatkan gaji yang besarnya sesuai dengan kebijakan pihak pertama.

Pasal 3 menyatakan bahwa

1. Perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) ini berlaku selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 01 november 2022 sampai dengan 01 april 2023 dan menjalankan tugas sebagai Fox Coffee Jember
2. Dalam masa perjanjian kerja 6 bulan, pihak kedua setuju untuk tidak berhenti atau mengundurkan diri.
3. Pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatas harus memberitahukannya paling lambat 1 bulan atau 30 hari sebelumnya disertai dengan penggantian biaya pelatihan.
4. Dalam masa tersebut hubungan kerja dapat diputuskan setiap saat oleh pihak pertama, pihak kedua sepakat untuk tidak menuntut ganti rugi dalam bentuk apapun

Pasal 4 menyatakan bahwa

Mengacu kepada peraturan perusahaan yang berlaku, maka ditentukan bahwa :

1. Bilamana dalam 5 hari kerja terus menerus atau 8 hari kerja dalam 1 bulan tidak terus menerus, pihak kedua tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan tertulis dengan bukti-bukti yang sah, maka tindakan tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan.
2. Keterangan tertulis atau bukti-bukti yang dapat membatalkan ketentuan ayat 1 pasal ini tidak mempunyai kekuatan lagi, bila diserahkan oleh pihak kedua kepada pihak pertama sesudah tenggang waktu seperti tersebut pada ayat 1 pasal ini.

Pasal 5 menyatakan Bahwa

Mutasi dan tempat kerja

Dengan mengingat kepentingan pihak pertama, pihak kedua untuk selanjutnya bersedia dipindah ke setiap bagian dan tempat yang terdapat dilingkungan atau usaha milik pihak pertama dan bersedia menjalankan pekerjaan pada jam kerja menurut pengaturan dan pembagian pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama.

Pasal 6 menyatakan Bahwa :

Selanjutnya dengan mengingat hukum yang berlaku, pihak pertama berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua setiap saat dengan tidak memberikan sesuatu ganti kerugian apapun.

1. Jika pihak kedua tanpa alasan yang sah memberikan keterangan-keterangan kepada pihak ketiga mengenai hal-hal yang bersifat rahasia perusahaan untuk urusan kantor ataupun usaha yang administrasinya dikelola oleh pihak pertama.
2. Jika pihak kedua tanpa sepengetahuan atau izin tertulis dari pihak pertama menyediakan sumber daya manusia dengan perseorangan atau bersama sama dengan orang lain dan menerima pembayaran dari pihak ketiga (orang atau perusahaan)
3. Jika pihak kedua melakukan pelanggaran disiplin kerja/tata tertib kerja (lihat lampiran) atau peraturan-peraturan kerja lainnya dari pihak pertama.
4. Jika pihak kedua menerima pemberian dalam bentuk apapun dari seoran/ organisasi yang ada hubungan dagang atau kerja dengan perusahaan.

Demikian surat perjanjian kerja ini dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak di Jember hari Selasa 01 November 2022.

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tujuan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi.

Pada Pasal 77, 78, dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan tentang waktu kerja Pasal 77

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78 Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pada undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja pada Angka 22 Pasal 78 ayat (1) menyatakan bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja atau buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada peraturan terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih jelas membahas mengenai bagaimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang seharusnya diterapkan di Indonesia.

Pasal 4

- (1) PKWT didasarkan atas:

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Pasal 5

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

- (2) Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

- (3) Pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Selain daripada itu untuk menunjang keselamatan dan keamanan karyawan di perusahaan perlu adanya jaminan sosial yang dibahas pada perjanjian kontrak yang dibuat antara perusahaan dan karyawan/buruh hal ini dibahas pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu :

Pasal 11

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/Buruh.

- (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:

- a. Nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
- b. Nama/alamat Pekerja/Buruh;
- c. jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
- d. besarnya Upah.

- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian waktu tertentu dan pada beberapa pasal yang berkaitan hal ini masuk pada teori Penafsiran Sistematis, penafsiran ini dilakukan dengan meninjau susunan yang berhubungan dengan pasal-pasal lainnya, baik dalam undang-undang yang sama maupun dengan undang-undang yang lain.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memaksa pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status pekerja demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap. Pada perjanjian kontrak yang dibuat oleh pihak pertama Yohan Sudanta, dan pihak kedua Rizky Firmansyah mereka sebagai pihak pertama dan pihak kedua tidak menuliskan secara detail mengenai bagaimana sistem waktu kerja pada cabang Fox Coffee Jember miliknya sehingga hal ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Perundang-Undangan

Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Perundang-Undangan yaitu melihat pada Pasal 52 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

- (1) 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 berlaku.
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Dalam hal ini perlu dilihat kembali bahwasanya Fox Coffee Jember dalam perjanjiannya juga tidak membahas mengenai sistem istirahat antar jam kerja dan bagaimana sistem kerja waktu tertentu juga tidak dijelaskan secara detail pada perjanjian kontrak kerja yang sudah disepakati oleh pemilik perusahaan dan pekerja dengan bagaimana upah lemburnya jika ada jam kerja tambahan Fox Coffee Jember juga tidak membahas mengenai bagaimana jaminan sosial pada perusahaan sesuai pada Pasal 11 ayat (3) hal ini menjadi salah satu masalah pada perusahaan adanya jaminan sosial juga untuk perlindungan hukum bagi karyawan dalam keamanan dan keselamatan kerja sehingga perjanjian kontrak yang disepakati juga tidak seimbang maka hal ini kembali pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) huruf C, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam arti yang diperjanjikan harus seimbang dengan pekerjaan yang dipekerjakan jika tidak seimbang

maka terjadi salah satu ada yang dirugikan dalam suatu pekerjaan maka dari itu hal ini bisa batal demi hukum berdasarkan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, penempatan yang diterapkan perusahaan bagian suatu pekerjaan dimana pekerjaan tersebut tidak diisyaratkan boleh menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab dapat disimpulkan bahwa :

1. Kontrak kerja yang dibuat oleh pemilik perusahaan Fox Coffee Jember belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia khususnya pada undang – undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan pada kenyataannya pihak pertama dalam kontrak kerja tidak memenuhi unsur-unsur perjanjian, salah satunya adalah pemenuhan upah dalam penambahan jam kerja/lembur sehingga dalam hal ini kontrak kerja dan aturan yang dibuatnya pun masih belum maksimal.
2. Akibat Hukum dari Peraturan Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Fox Coffee Jember Batal demi Hukum karena Para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian waktu Tidak tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status pekerja tidak sah demi hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdulkadir Muhammad, 1990, Hukum Perikatan, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
Imam Soepomo, 1987, Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, Djambatan, Jakarta.
J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo, 1987, Kamus Hukum, Aksara Baru, Jakarta.
Lalu Husni, 2003, Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
M. Yahya harahap, 1986, Segi-Segi Hukum Perjanjian, Bandung.
Mulyadi Subri, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
Peter Mahmud Marzuki, 2016, Penelitian Hukum, Cetakan Ke-12, Kencana, Jakarta.
Purwahid Patrik, 1994 Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang), CV. Mandar Maju, Bandung.
Salim HS, 2002, Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW), Sinar Grafika.
Sentosa Sembiring, 2005, Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, CV. Nuansa Aulia, Bandung.
Subekti, 1990, Hukum Perjanjian, PT Intermasa, Jakarta.
Wiwoho Soedjono, 2008, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Bandung.

Hasil Penelitian (Jurnal)

- Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwtt) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, Jurnal Selat, FH Universitas Islam Riau, Tahun 2016.
Kornelius Benuf dan Muhamad Azhar, Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer, Jurnal Gema Keadilan. FH Universitas Diponegoro, Tahun 2020.
Retna Gumanti, Syarat Sahnya Perjanjian (Ditinjau Dari KUHPperdata), EJournal Universitas Negeri Gorontalo, FH Universitas Negeri Gorontalo, Tahun 2013.

Peraturan Perundang – Undangan

- Undang-Undang Dasar 1945
Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Kepmenaker No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu
Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7 PUU-XII/2014