

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM KEPADA KARYAWAN TERKAIT WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Khairul Habibi¹, Arikha Saputra²

^{1,2}Prodi Ilmu Hukum, Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia
khairul.hbb@gmail.com, arikhasaputra@gmail.com

Naskah diterima: 25 Oktober 2023; revisi: 30 November 2023; disetujui: 20 Desember 2023



Abstract

The default case that occurred at PT Thania Indo Jaya against 2 (two) employees out of a total of 4 (four) employees with a Specific Time Work Agreement (PKWT) who was laid off due to the co-19 pandemic, namely not giving compensation rights to these employees. In this case, the Government is consistent in maintaining PKWT by issuing Perpu Number 2 of 2022 and Government Regulation Number 35 of 2021. The purpose of this study is to determine legal protection for PKWT employees at PT. Thania Indo Jaya Semarang and PKWT arrangements in laws and regulations, legal consequences in the event of default between the Company and employees. This study uses a type or type of normative juridical study. Data collection techniques are carried out through interviews, observation and documentation studies. The results of the study show that legal protection for PKWT employees at PT. Thania Indo Jaya Semarang is in the form of employment social security for employees, except for employees who are still apprentices, where employees who are still apprentices only get guarantees from the funeral service, provide work clothes and work tools, and form a P2K3 team. PT Thania Indo Jaya Semarang has committed a crime (default), so that it can be subject to a maximum imprisonment of 4 (four) years and/or a maximum fine of Rp. 400,000,000;- (four hundred million rupiah). Legal consequences if there is a default in the work agreement, which in the cancellation of the agreement is regulated in Articles 1451 and 1452 KUHP.

Keywords: *Specific Time Work Agreement, Default, Legal protection*

✉ Alamat korespondensi:
Universitas Stikubank
E-mail: khairul.hbb@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya (Khakim, 2014). Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak tersebut, yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban para pekerja terhadap pengusaha, serta hak-hak dan kewajiban para pengusaha terhadap pekerja. Selain itu dikenal pula adanya bermacam-macam hubungan lainnya antara kedua belah pihak yang pada dasarnya adalah juga melaksanakan pekerjaan dengan pembayaran sebagai balas jasa, tetapi bukan merupakan hubungan kerja (Manulang, 2001).

Pemerintah Indonesia telah menetapkan regulasi yang dibuat dengan tujuan untuk melindungi dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia seperti halnya yang tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "Tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" dan dalam Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja", dalam hal ini untuk mewujudkannya, Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana aturan ini telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (PERPU Cipta Kerja) dengan konsep Omnibus Law. Khusus di bidang ketenagakerjaan dalam peraturan pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebagian besar perlindungan hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT). Khusus bagi pekerja dengan PKWT pengaturannya diatur dalam Keputusan Menteri. Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda dengan pekerja dengan PKWTT yang pada Pasal 1603 KUHPerdata ayat (1) dinyatakan bahwa pekerjaan yang waktu hubungan kerjanya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedangkan PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) Pepru No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu, dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

PKWT atas dasar jangka waktu dapat menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak bersifat sementara dapat dilakukan dengan diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Dalam hal ini belum sejalan dengan Pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Oleh karena itu, diperlukan revisi aturan PKWT atas jangka waktu agar sesuai dengan Pasal 59 ayat (2) dan mencegah interpretasi yang tidak sesuai.

Adanya penafsiran bahwa PKWT dapat menyepakati atas dasar jenis, sifat atau kegiatan yang tidak bersifat sementara sehingga mengakibatkan pengaturan antara pekerja/karyawan dan pengusaha tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Dalam hal ini bisa disebabkan karena setidaknya 3 (tiga) alasan, yaitu: Kesatu, ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha. Kedua, karena kekosongan hukum. Ketiga, adanya iktikad buruk dari pengusaha yang tidak diketahui pekerja/buruh juga karena inkonsistensi dalam Pasal 56 ayat (2) dan 59 ayat (2) yang dapat menyebabkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, di antaranya tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jaminan sosial, asuransi kecelakaan, pensiun), uang penghargaan kerja ketika adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), pendapatan upah yang lebih rendah, serta tidak adanya jaminan dalam bekerja dan juga jaminan pengembangan karir. Dengan tumbuhnya fenomena adanya PHK massal dan penggantian status para pekerja oleh perusahaan dari sebelumnya PKWTT menjadi PKWT.

Praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan Undang-Undang ini merupakan salah satu tuntutan buruh dalam demonstrasi besar-besaran. Situasi buruh sudah memprihatinkan, dan adanya diskriminasi dalam perlindungan buruh PKWT menambah kekhawatiran tersebut. Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk dapat bertahan dalam menjalankan produktivitas usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terhubung secara

langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak dikaitkan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha.

Merujuk wacana di atas, maka dituntut adanya perlindungan terhadap para pekerja/buruh khususnya yang berstatus PKWT. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dapat dilihat dalam tiga aspek, yakni: aspek dalam perlindungan sosial, dalam perlindungan ekonomis dan dalam perlindungan teknis.

Pemerintah yang tetap konsisten dalam mempertahankan PKWT karena memang ada pekerjaan yang memiliki batas dalam pengerjaannya. Untuk tujuan itu, Pemerintah menerbitkan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut dijelaskan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama Lima tahun. Dalam peraturan itu tersebut juga mengatur sistem PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman dan PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya berhubungan dengan produk baru.

PT Thania Indo Jaya merupakan perusahaan kontraktor dan supplier di bidang Mekanikal dan Elektrikal, dalam hubungan industrial, tentunya antara perusahaan dan karyawan, terdapat perjanjian kerja yang dibuat sebagai bentuk kesepakatan antara kedua belah pihak. Kasus yang terjadi pada PT Thania Indo Jaya yaitu wanprestasi penundaan kewajiban perusahaan terhadap 2 (dua) orang karyawan dari total 4 (empat) orang karyawan yang di PHK akibat kondisi perusahaan pada saat pandemi covid-19 yaitu perusahaan tidak memberikan hak berupa kompensasi kepada karyawan tersebut. Pengusaha dapat membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan Pekerja/buruh apabila pekerja lalai dalam menjalankan peraturan perusahaan, dalam hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak selama tidak bertentangan dengan hukum positif Indonesia. Oleh karena itu, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaturan PKWT dalam peraturan perundang-undangan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap karyawan PKWT pada PT. Thania Indo Jaya Semarang.
3. Untuk mengetahui akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak Perusahaan dan karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis atau tipe kajian yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian yang mempelajari pengaruh masyarakat terhadap hukum, sejauh mana gejala-gejala yang ada dalam masyarakat itu dapat memengaruhi hukum (Ibrahim, 2013). Dalam penelitian jenis ini akan mengkaji secara yuridis tentang perlindungan hukum terhadap karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Thania Indo Jaya Semarang, pengaturan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam peraturan perundang-undangan serta akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak Perusahaan dan karyawan.

Sumber data yang diperoleh dalam materi penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer berisikan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan, seperti seperti hasil wawancara dan observasi langsung dengan pihak PT. Thania Indo Jaya. Sumber data sekunder terdiri dari Undang-Undang Dasar 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 68 Tahun 2009 Tentang Tarif Pajak Penghasilan Pasal 21 Atas Penghasilan Berupa Uang Pesangon, Uang Manfaat Pensiun, Tunjangan Hari Tua, Dan Jaminan Hari Tua Yang Dibayarkan sekaligus, buku-buku, karya ilmiah serta hasil-hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian karya ilmiah.

Teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dan pengambilan data, serta studi dokumentasi atau studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan menggunakan studi dokumentasi berupa hasil wawancara dengan pihak PT. Thania Indo Jaya.

Analisis data kualitatif adalah analisis data yang digunakan untuk meneliti mengacu pada data kata-kata yang berbicara tentang norma, hukum dan tinjauan pustaka, kemudian mengumpulkan dan menganalisis semua data secara komprehensif yang dapat dikembangkan menjadi teori.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam Pasal 80 Perpu No.2 Tahun 2022, Tentang Cipta Kerja, dimana menyebutkan bahwa dalam rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam:

1. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No.39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4279);
2. Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No.150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
3. Undang-Undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 No.116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256);
4. Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 No.242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).
5. Pasal 11 Ayat (3) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa : Yang dimaksud hak-hak Pekerja/Buruh antara lain Upah, tunjangan hari raya keagamaan, istirahat, cuti, serta program jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan.

Berdasarkan uraian Pasal 80 Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tersebut diatas, cukup jelas bahwa perusahaan diwajibkan untuk memberikan hak dan kewajiban kepada tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik. Hak tersebut dapat diartikan sebagai perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya. Dalam hal ini PT. Thania Indo Jaya Semarang menerapkan perlindungan ekonomis terhadap para pekerjanya dengan memberikan upah tepat waktu, dan memberikan uang tambahan apabila ada pekerja yang lembur, menurut Dwi Pramono PT. Thania Indo Jaya Semarang menetapkan struktur dan skala upah dengan mempertimbangkan pangkat, golongan, jabatan, kompetensi, masa kerja, pendidikan dan kondisi bisnis perseroan, dimana perusahaan akan membuat struktur upah yang terkini/terbaru setidaknya selama tiga tahun. Komponen upah ditetapkan berdasarkan surat keputusan dari Direksi, yaitu: Upah tetap, yang terdiri dari gaji pokok, tunjangan kompetensi; tunjangan masa kerja (sementara) dan Upah tidak tetap, yang terdiri dari tunjangan masa kerja dan unjangan kinerja. Bahkan apabila ada pekerja khususnya perempuan yang sedang mendapatkan khaid (datang bulan) dihari pertama dan kedua akan diberikan izin untuk libur apabila mengalami nyeri sakit pada perutnya, ungkap Dwi Pramono selaku Manager.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi. Dalam hal ini PT. Thania Indo Jaya Semarang menerapkan perlindungan sosial terhadap para pekerjanya yaitu dengan mendaftarkan para pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan dengan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan berupa jaminan kesehatan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun ungkap Dwi Pramono, bahkan beliau juga mengatakan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia, PT. Thania Indo Jaya Semarang memberikan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap para pekerjanya yang dilaksanakan dan dievaluasi secara berkesinambungan dengan tujuan agar tercapai produktivitas dan efisiensi. Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan dan diarahkan untuk: Pencapaian kompetensi pekerjaan; Peningkatan keterampilan dan pengetahuan pekerja; Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan sistem kerja; Pengembangan karir; Program suksesi.

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Dalam hal ini PT. Thania Indo Jaya Semarang menerapkan perlindungan teknis terhadap para pekerjanya yaitu dengan meningkatkan pertumbuhan perusahaan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja kepada semua pihak yang berkepentingan di perusahaan dengan tetap peduli akan lingkungan sekitar. PT. Thania Indo Jaya Semarang memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dwi Pramono mengemukakan bahwa PT. Thania Indo Jaya Semarang memiliki dedikasi tinggi dan komitmen untuk melakukan proses peningkatan yang berkelanjutan kualitas kinerja kontrak kinerja (K3) yang mana hal ini merupakan dasar pedoman penilaian kinerja yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan penilaian kinerja organisasi dan pegawai, yaitu dalam hal : Mengendalikan resiko K3 dari jasa yang dilakukan perusahaan; Mencegah setiap kerugian, kecelakaan dan penyakit akibat kerja; Mematuhi peraturan perundangan dan persyaratan lainnya; Mengkomunikasikan setiap peraturan perundangan, ketentuan dan kebijakan K3 kepada seluruh karyawan dan pihak terkait lainnya; Menyediakan kerangka kerja untuk mencapai dan meninjau tujuan dan sasaran K3 secara berkala dan kesesuaiannya dan kesesuaiannya dengan Visi serta Misi Perusahaan; Menerapkan K3 dengan benar, tepat dan konsisten.

Berdasarkan data dari hasil penelitian mengenai perlindungan hukum di PT. Thania Indo Jaya Semarang jika dihubungkan dengan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 80 Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja serta pendapat dari Soerjono Soekanto dan pendapat dari Satjipto Raharjo, maka dapat dideskripsikan bahwa perlindungan yang diberikan PT. Thania Indo Jaya Semarang terhadap para karyawannya merupakan sebuah bentuk perlindungan hukum, dimana PT. Thania Indo Jaya Semarang mendaftarkan para karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan, kemudian memberikan pakaian kerja dan alat kerja, serta membentuk sebuah tim P2K3 (Panitia Pembinaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Dwi Pramono selaku Manager di Perusahaan PT. Thania Indo Jaya Semarang juga menyatakan bahwa perusahaan PT. Thania Indo Jaya Semarang selama ini sudah memberikan perlindungan hukum bagi para pekerjanya seperti jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap para karyawan, kecuali karyawan yang masih magang, dimana para karyawan yang masih magang hanya mendapatkan jaminan dari jasa raharja (Pramono, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perjanjian kerja waktu tertentu apabila dihubungkan dengan Pasal 1 Ayat (10) dan Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 35 tahun 2021, maka dapat dideskripsikan bahwa para pekerja di perusahaan PT. Thania Indo Jaya Semarang sudah melakukan perjanjian kerja yang telah disepakati sebelum memulai masa kerjanya, yang mana perjanjian kerja dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan baik dari pihak pekerja maupun dari pihak pengusaha, yaitu seperti banyaknya karyawan yang berhenti atau mengundurkan diri sebelum waktu perjanjian kerja berakhir. Dwi Pramono selaku Manager di perusahaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja di yang dilakukan PT. Thania Indo Jaya Semarang terhadap calon pekerja merupakan suatu perjanjian dimana pihak pertama (pekerja) akan mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah atasan di perusahaan ini untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan, yang kemudian disetiap awal bulan pekerja akan menerima upah, sehingga dalam hal ini pada dasarnya seseorang akan mendapatkan upah apabila telah menjalankan perintah hal inilah yang dinamakan pekerjaan.

Dwi Pramono selaku Manager mengemukakan bahwa dalam memberikan perlindungan terhadap para pekerjanya, perlindungan tersebut dibagi menjadi dua, yaitu (Pramono, 2023):

1. Jaminan sosial ketenagakerjaan:
 - a) Jaminan kesehatan kerja;
 - b) Jaminan kematian;
 - c) Jaminan hari tua;
 - d) Jaminan pensiun.
2. Jaminan sosial kesehatan (BPJS), yang dijaminakan adalah karyawan kontrak, karyawan yang sudah permanen, karyawan casual, serta karyawan bongkar muat, sedangkan untuk karyawan yang masih magang tidak diikutsertakan dalam program BPJS, dimana karyawan magang hanya mendapatkan jaminan dari jasa raharja saja.

Berdasarkan data dari hasil penelitian mengenai wanprestasi perjanjian kerja yang dilakukan pekerja apabila dihubungkan dengan pendapat Ridwan Khairandy dan pendapat Malcolm Sargeant dan David Lewis serta pendapat dari A. Qiram Syamsudin Meliala maka dapat dideskripsikan bahwa

wanprestasi yang dilakukan pekerja telah merugikan perusahaan, yang mana perjanjian kerja tersebut telah dibaca dan disepakati oleh para pihak, akan tetapi sebelum masa perjanjian kerja selesai, para pekerja lebih memilih untuk mengundurkan diri dengan berbagai alasan, meskipun demikian penulis merasa hal ini tidak merugikan perusahaan, yang mana pengunduran kerja yang dilakukan pekerja adalah sebulan sebelum berhenti kerja, sehingga pekerja memberikan waktu pengusaha untuk mencari pengganti pekerja tersebut. Wanprestasi dalam perjanjian kerja yang dilakukan karyawan sering terjadi, hingga menimbulkan polemik dalam lingkungan pengusaha, meskipun dari awal perjanjian kerja yang dilakukan antar perusahaan dan karyawan telah terjadi kesepakatan.

Berdasarkan data dari hasil penelitian mengenai wanprestasi perusahaan yang tidak memberikan hak berupa kompensasi terhadap 2 orang karyawan yang di PHK, apabila dihubungkan dengan Pasal 1 Ayat (4) PP No. 68 Tahun 2009, dan Pasal 156 UU Cipta Kerja, serta pendapat Edytus Adisu, maka dapat dideskripsikan bahwa penulis beranggapan PT Thania Indo Jaya Semarang telah melakukan tindak pidana kejahatan, sehingga dalam hal ini PT Thania Indo Jaya Semarang dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau sanksi denda paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah), karena tidak melaksanakan Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja, sehingga dalam hal ini perusahaan telah melanggar Pasal 185 UU Cipta Kerja, yang menyebutkan bahwa : "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)".

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (10) Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan sebuah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk sebuah pekerjaan tertentu. PKWT selain di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur dalam Pasal 57 dan Pasal 59 Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Jangka waktu PKWT dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun, dalam hal ini jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun, hal ini jelas tertuang dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemberian kompensasi terhadap pekerja dengan perjanjian waktu tertentu telah diatur dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang mana berbunyi : dalam hal pemberian uang kompensasi terhadap pekerja, Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT, yang mana pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus, sehingga apabila PKWT diperpanjang maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir dan/atau selesai. Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja berdasarkan PKWT.

Wanprestasi sebagaimana diterangkan Pasal 1238 KUH Perdata adalah kondisi di mana debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan. Berdasarkan data dari hasil penelitian mengenai wanprestasi yang dilakukan pekerja apabila dihubungkan dengan Pasal 1238 dan 1338 KUHPerdata, serta pendapat dari R.Subekti, maka dapat dideskripsikan bahwa pekerja yang melakukan pengunduran diri secara sepihak tanpa menunggu perjanjian kerja yang telah disepakati bersama berakhir telah merugikan perusahaan, hal ini sejalan dengan pendapat R.Subekti mengenai salah satu unsur wanprestasi ialah dengan melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Pembatalan perjanjian sendiri diakui dan diatur dalam KUHPer tepatnya dalam Pasal 1446 sampai Pasal 1456. Namun tidak semua perjanjian dapat dibatalkan. Pembatalan perjanjian harus memenuhi syarat pembatalan yang telah di tentukan dalam Undang-Undang. Pembatalan perjanjian yang membawa akibat perjanjian dianggap tidak pernah ada tentu saja menimbulkan akibat hukum baru bagi para pihak di dalam perjanjian tersebut.

Akibat dari wanprestasi terkait perjanjian di atur dalam Pasal 1451 dan 1452 KUHPerdata, akibat hukum pada pembatalan perjanjian adalah pengembalian pada posisi semula sebagaimana halnya sebelum terjadi perjanjian (Hernoko, 2010). Yang mana akibat pembatalan perjanjian yang diatur dalam KUPerdata tersebut berbunyi sebagai berikut:

1. Pasal 1451 KUHPerdata: "Pembatalan perjanjian, atas dasar ketidakcakapan salah satu pihak, membawa akibat, bahwa para pihak dipulihkan ke dalam keadaan seperti sebelum perjanjian ditutup. Konsekuensinya adalah, bahwa prestasi yang telah diserahkan, timbal balik harus dikembalikan".
2. Pasal 1452 KUHPerdata : "Pernyataan batal yang berdasarkan adanya paksaan, penyesatan atau penipuan, juga mengakibatkan barang dan orang yang bersangkutan pulih dalam keadaan seperti sebelum perikatan dibuat".

Pasal 62 Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Pelanggaran perjanjian kerja dapat terjadi baik dari pihak pengusaha/perusahaan maupun dari pihak karyawan/pekerja itu sendiri. Karyawan/pekerja yang tidak masuk kerja selama berbulan-bulan dapat menimbulkan konflik bagi kedua belah pihak dan juga pengusaha/perusahaan dapat mengalami kerugian. Tindakan tegas dan peringatan oleh pengusaha/perusahaan dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal yang serupa. Selanjutnya, jika terjadi keterlambatan pembayaran, pihak pengusaha/perusahaan menyampaikan alasan-alasan keterlambatan dan memberikan kepastian kapan gaji akan dibayar. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya konflik yang mengarah pada perselisihan hubungan industrial, ungkap Dwi Pramono selaku Manager di Perusahaan PT.Thania Indo Jaya Semarang (Pramono, 2023).

Penilaian ganti rugi juga harus dihitung berdasarkan nilai uang dan diutamakan juga harus berbentuk uang. Jadi ganti rugi yang ditimbulkan adanya wanprestasi itu hanya boleh diperhitungkan berdasar sejumlah uang yang memang bernilai sama dengan kerugian yang ditimbulkan. Hal ini bertujuan demi menghindari terjadinya kesulitan dalam penilaian ganti rugi apabila harus diganti dengan metode lainnya.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisa data diatas, maka penulis simpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap karyawan terkait wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Thania Indo Jaya Semarang yaitu berupa jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap para karyawan, kecuali karyawan yang masih magang, dimana para karyawan yang masih magang hanya mendapatkan jaminan dari jasa raharja. PT. Thania Indo Jaya Semarang mendaftarkan para karyawannya ke BPJS Ketenagkerjaan, kemudian memberikan pakaian kerja dan alat kerja, serta membentuk sebuah tim P2K3. Wanprestasi perusahaan yang tidak memberikan hak berupa kompensasi terhadap 2 (dua) orang karyawan yang di PHK, dalam hal ini PT Thania Indo Jaya Semarang telah melakukan tindak pidana kejahatan, sehingga dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau sanksi denda paling banyak Rp. 400.000.000;- (empat ratus juta rupiah), karena tidak melaksanakan Pasal 156 Ayat (1) UU Cipta Kerja, sehingga dalam hal ini perusahaan telah melanggar Pasal 185 UU Cipta Kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur dalam Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Akibat hukum apabila terjadi wanprestasi pada perjanjian kerja, yang mana dalam pembatalan perjanjian di atur dalam Pasal

1451 dan 1452 KUHPerdata . Akibat pembatalan perjanjian dapat dilihat dari dua aspek yaitu pembatalan terhadap perjanjian yang melanggar syarat subyektif sahnya perjanjian sehingga perjanjian dapat dibatalkan, dan pembatalan terhadap perjanjian yang melanggar syarat obyektif perjanjian yang batal demi hukum.

REFERENSI

- A. Qiram Syamsudin Meliala, 2001, *Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Mandar Maju.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan Cet.II*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011).
- Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*, Jakarta: Kencana.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika,2009).
- Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 27.
- Beni Ahmad Saebani. 2015. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia.
- Devina, Mahmudah (2023) *Analisis Hukum Ekonomi Syariah dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penerapan Upah Lembur Karyawan (Studi pada Karyawan Marketing dan Kolektor PT Mutiara Multi Finance Cabang Metro)*. Diploma thesis, Uin Raden Intan Lampung.
- Djumadi, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Cetakan ke-2, Sinar Grafika,2006), hlm.7-11.
- Edy Sutrisno Sidabatur, *Pedoman Penyelesaian PHK* (Tangerang: PT.Energitama book), hlm.2.
- Edytus Adisu, 2008, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang lembur, Gail Sundulan, Insentif Bonus. THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun, Pesangon, Iuran Jamsostek, Dana Sehat*, Jakarta: Forum Sahabat.
- Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwrt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*, (*Journal.uir.a.id: Faculty of Law, Universitas Islam Riau*). Vol. 1 No. 2 (2017), hlm 111-222
- Imam Soepomo, 1968, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.
- Ines Age Santika, et.al., *Penyelesaian Sengketa Dan Akibat Hukum Wanprestasi Pada Kasus Antara PT Metro Batavia Dengan PT Garuda Maintenance Facility (GMF) Aero Asia*, Private Law Edisi 07 Januari – Juni 2015, hlm. 57.
- Islami, Anjar Dewi and, Diana Setiawati, S.H., LL.M. (2023) *Perlindungan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Delapan Empat Sakti)*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Johnny Ibrahim, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2013.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada,2014).
- Lalu Husni. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 11.
- Malcolm Sargeant dan David Lewis, 2010, *Employment Law*, London: Pearson Education Limited.
- Mariam Darus Badruzaman, 1995, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Maryono Makoni, *Analisis Yuridis Pemberian Uang Kompensasi Kerja Waktu Tertentu Perusahaan Alih Daya Berdasarkan UUD Cipta Kerja*, *Jurnal Hukum Indonesia* Vol. 2 No. 1 (2023), hlm 25
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1990).
- R. Abdoel Djamal. 2016. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, (Bandung: CV. Nuansa Aulia, 2005).
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 92.
- Ridwan Khairandy, 2003, *Itikad Baik Dalam Kebebasan Berkontrak*, Universitas Indonesia, Fakultas Hukum Pasca Sarjana.
- Satijipto Raharjo, 2000, *Ilmu hukum*, Cetakan ke-V, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Wawancara dengan Bpk.Dwi Pramono yang menjabat sebagai Manager di PT. Thania Indo Jaya Semarang, pada tgl. 13 Juni 2023.