

## Analisis Yuridis Putusan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) PT. Diamond Cold Storage (Studi Kasus Putusan Nomor 229/Pdt.Sus-Phi-2015/PN.Bdg)

Muhammad Mansyur Maulana<sup>1</sup> Sugeng Djatmiko<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta Pusat, DKI Jakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [sugengdjatmiko@iblam.ac.id](mailto:sugengdjatmiko@iblam.ac.id)

### Abstrak

Perjanjian kerja merupakan salah satu syarat bagi pekerja/buruh untuk bisabergabung dalam suatu perusahaan, salah satunya adalah perjanjian kerja waktu tertentu, ini marak dilakukan oleh perusahaan besar yang sudah lama berdiri, hak ini memicu dalam perselisihan hak antar pekerja dengan perusahaan, hingga sampai pada Pengadilan Hubungan Industrial, tak jarang Majelis Hakim memberikan putusan yang tidak memihak kepada pekerja walaupun bukti-bukti yang ada sudah jelas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Diamond Cold Storage menurut Undang-undang 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan mengapa gugatan perkara 229/Pdt.Sus-Phi-2015/PN.Bdg dinyatakan sudah kadaluwarsa, metode dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan bahan hukum sekunder dan primer, dari penelitian ini penulis berkesimpulan setiap perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu harus memperhatikan jenis usaha dari perusahaan tersebut serta memperhatikan perundang-undangan.

**Kata Kunci:** Pemutusan Hubungan Kerja (OHK), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### Abstract

*The employment agreement is one of the conditions for workers / laborers to be able to join a company, one of which is a certain time work agreement, this is rampantly carried out by long-established basar companies, this right triggers in rights disputes between workers and companies, until it reaches the Industrial Relations Court, not infrequently the Panel of Judges gives impartial decisions to the creditor even though the existing evidence is clear. The formulation of the problem in this study is how the application of a certain time work agreement to PT Diamond Cold Storage according to Law 13 of 2003 is tenatng employment and why the lawsuit case 229 / Pdt.Sus-Phi- 2015 / PN.Bdg is stated to have expired, the method in this study is normative juridical with secondary and primary legal materials, from this study the author concludes that every company that uses a certain time work agreement system must pay attention to the type of business of the company and pay attention to the legislation.*

**Keywords:** Termination of Employment (OHK), Specific Time Employment Agreement (PKWT)



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Indonesia adalah negeri yang memiliki potensi yang luar biasa besar yang menjadikan pantas duduk dalam peringkat 10 besar negara industri dunia. Sumber Daya Alam (SDA) hingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat melimpah dan sangat potensial. Semua modal ini tentunya harus dikelola oleh semua pihak. Pemerintah melalui kementerian perindustrian (kemenperin) Republik Indonesia dan masyarakat Indonesia harus memanfaatkan modal yang ada demi mewujudkan perkembangan ekonomi tanah air melalui sektor industri. Dan pemerintah menargetkan Indonesia akan menjadi negara industri tangguh pada tahun 2035. demi mewujudkan tekad tersebut.

Kemenperin sudah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan sektor industri. Peningkatan pun dapat dilihat dari kinerja kemenperin dalam dua tahun belakangan ini. Sebagai

mana tercantum dalam UUD 1945 Bab XIV kesejahteraan sosial, dalam pasal 33 tercantum dasar demokrasi, ekonomi produksi, dikerjakan oleh semua, untuk semua dibawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat, kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan, hanya perusahaan yang tidak menguasai hajat hidup orang banyak yang boleh ada di tangan orang seseorang.

Pekerjaan buruh/pekerjaan merupakan pekerjaan yang paling banyak digeluti di Indonesia, buruh pabrik, tambang atau lainnya. Alasan mengapa banyak penduduk Indonesia bekerja sebagai buruh adalah karena rendahnya pendidikan sehingga tidak memungkinkan mendapatkan pekerjaan yang layak, syarat yang tidak terlalu rumit dan sempitnya lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Buruh bisa disebut sebagai kelompok pinggiran dalam kegiatan produksi di lingkungan perusahaan, padahal tidak sesuai dengan prinsip hak kemanusiaan yang merupakan makhluk ciptaan Tuhan yang sejak lahir memiliki hak-hak dasar untuk hidup, hak untuk dilindungi, hak untuk bebas dan hak-hak lainnya.

Keberadaannya oleh sebagian pengusaha atau pemilik modal dianggap sebagai penyeimbang dan pelengkap kegiatan produksi atau bahkan sebagai pemenuhan tuntutan pemerintah tentang sistem kerja padat karya, selain itu, buruh dianggap pihak yang terlalu banyak menyerap uang terutama buruh tetap. Hal ini berhubungan dengan berbagai tunjangan seperti kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan cuti hamil bagi wanita.

Sebenarnya kedudukan buruh sangat penting dari apa anggapan para pemilik modal. Bahkan bisa di bilang tanpa buruh modal yang dimiliki oleh pemilik modal tidak akan menghasilkan apapun. Kemajuan jaman yang berimbas pada tingginya standar untuk menjadi seorang buruh dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan kerja di berbagai sektor, tidak hanya di tingkat rendah tetapi juga di tingkat profesional. Jumlah penawaran tenaga kerja atau buruh dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat para pemilik modal leluasa untuk memilih bahkan mengganti tenaga kerja atau buruh dengan leluasa, keleluasaan ini menyebabkan keawatiran tenaga kerja atau buruh tentang diterima atau tidaknya ia sebagai pekerja di suatu perusahaan, persaingan ini secara logis akan menimbulkan persaingan yang sangat ketat di lingkungan tenaga kerja dimana pada akhirnya para buruh entah dengan sengaja atau tidak sengaja sementara atau selamanya akan melupakan hak wajarnya sebagai seorang buruh tentang tunjangan yang seharusnya di dapat demi mendapatkan pekerjaan walaupun tidak begitu ia inginkan, yang penting ia mendapatkan uang untuk mencukupi kebutuhan.

Hanya saja, belum dapat di wujudkan untuk melahirkan sebuah konsep keadilan yang bertujuan pada terjaminnya kepentingan semua pihak secara *fair*. Salah satu definisi perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melakukan sesuatu. Kontrak kerja merupakan syarat legal dalam sebuah hubungan kerja antara pemberi kerja dan yang dipekerjakan. Artinya, hubungan kerja timbul karena adanya perjanjian antar pengusaha dan karyawan yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua pihak. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang harus dibuat secara tertulis dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) secara tertulis atau lisan. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak putus.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan syarat Formil diatur dalam Pasal 54 nya. Syarat Materil

dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang No.13 Tahun 2003, dibuat atas dasar

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan Hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Sepakat yang dimaksudkan adanya kesepakatan antara pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Didalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah buruh dan majikan, kesepakatan buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas.dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwarg*, *dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan).Kenyataan dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilllabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. seperti yang terjadi pada perusahaan PT Diamond Cold Storage kepada para pekerjanya, ketika perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerjanya dengan tanpa mendapatkan haknya seperti uang pesangon. Pemutusan hubungan kerja tersebut di duga hanyadi gunakan untuk menghambat kegiatan serikat pekerja yang ada pada PT Diamond Cold Sorage.

Mengingat pekerja yang di PHK adalah anggota-anggota serikat pekerja yang aktif dalam menjalankan kegiatan oraginasi serikat pekerja, sedangkan pekerja/buruh yang tidak ikut serta dalamkeanggotaan serikat pekrja mereka mendapatkan pelakuan yang berbeda antara lain ada yang di perpanjang masa kerjanya dan ada yang di angkat menjadi karyawan permanen/tetap dan status kerjanya menjadi PKWTT.

Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh perusahaan PT Diamond Cold Storage ini sering dilakukan, dan kebanyakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaantersebut menimbulkan perselisihan antara perusahaan dengan pekerjanya hingga sampai pada tingkat pengadilan hubungan industrial (PHI). Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pelaksanaan PKWT pekerja PT. Diamond Cold Storage menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003Tentang Ketenagakerjaan? dan Mengapa guatan perkara no 229/Pdt.sus-PHI-2015/PN.Bdg dinyatakan "*sudah kadaluwarsa*"

## **METODE PENELITIAN**

Di dalam dunia penelitian, termasuk penelitian hukum di kenal dengan berbagai macam/jenis dan tipe pannelitian. Perbedaan ini jenis didasarkan dari sudut mana peneliti memandang ataumeninjaunya.penentuan jenis/macam penelitian dipandang penting karena ada kaitan erat antara jenis penelitian itu dengan sistematikadan metode serta analisis data yang harus dilakukan untuk setiap penelitian. Hal demikian perlu dilakukan guna mencapai nilai validitas yang tinggi, baik data yang dikumpulkan maupun dari hasil akhir penelitian yang dilakukan.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwapenelitian atau pengkajian terhadap hukum khususnya ilmu Hukumharus didasarkan dengan karakter ilmu hukum itu sendiri. Karakter ilmu hukum terlatak pada sifatnya yang Normatif dan evaluatif. Melalui analisa data yang telah dikumpulkan atau kemudain diolah,maka dalam penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian Sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian. Sesuai dengan bahan-bahan yang di kumpulkan makapenelitian ini adalah penlitian Hukum Normatif, dan dari sudut bentuknya penelitian ini merupakan penelitian

Yuridis Normatif, yang berdasarkan pengamatan dari data-data yang diperoleh.

2. Jenis data dan sumbernya. Dalam penelitian ini data yang di gunakan sebagai bahantulisan adalah data sekunder, yakni data yang diperoleh dari bahanpusataka atau literatur yang terdiri dari bahan hukum primer dan hukum sekunder.
  - a. Bahan hukum primer yaitu data yang di peroleh dari peraturanperundang – undangan ketenagakerjaan.
  - b. Bahan hukum sekunder/bahan pustaka (*secondary data*) yaitudata yang telah ada dan diperoleh dari berbagai buku-buku, jurnal-jurnal

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Penerapan Perjanjian Kerja Waktu tertentu Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu, menurut Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Istilah perjanjian sering juga diistilahkan dengan istilah kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (dalam bahasa belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena pada intinya adalah adanya peristiwa para pihak yang bersepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dan berkewajiban untuk menaati dan melaksanakannya sehingga perjanjian tersebut menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan (*verbintensis*). Dengan demikian, dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.

Definisi perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga termasuk kedalam definisi perjanjian kerja menurut undang-undang ketenagkerjaan, karena memuat syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh setiap penerima kerja dan pemberi kerja, dari sisi perusahaan sistem perjanjian kerja waktu tertentu memang memberikan keuntungan karena perusahaan tidak perlu memberikan tunjangan-tunjangan yang lebih kepada pekerja yang berstatus sebagai pekerja kontrak, namun merugikan bagi seorang pekerja/buruh yang berstatus pekerja kontrak karena setelah masa kerja itu habis mereka harus mencari pekerjaan yang lain yang bisasaja mendapatkan pekerjaan yang jenis pekerjaannya berbeda dengan apa yang telah mereka kuasai di perusahaan sebelumnya.

Pelaksanaan perjanjian kerja wakktu tertentu PT Diamond Cold Storage menurut penulis tidak sesuai dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena perusahaan tersebut menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya termasuk kedalam perusahaan yang bersifat tetap dari mulai produksinya yaitu memproduksi produk tetap dan memperkerjakanpekrja tetap dalam hal ini adalah ada pekerja yang berstatus pekerjadengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau karyawan tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu atau kontrak dalam suatu perusahaan harus memperhatikan pasal 59 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan: Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertetnu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekrjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktuyang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Dalam pasal tersebut jelas perusahaan yang mempunyai produk yang berjalan atau beroperasi di luar ketentuan tersebut bukan merupakan perusahaan yang memenuhi syarat di adakannya sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Merujuk pada pasal 59 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan diatas, maka perusahaan yang memberlakukan sistem perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi kriteria tersebut, karena pada dasarnya diadakanya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk sebuah perusahaan yang tidak mempunyai ketetapan dalam suatu aktifitas atau berjalan terus menerus dalam jangka waktu yang lama dengan produknya.

Selaras dengan definisi tersebut, tujuan hukum ketetangakerjaan tertuang dalam pasal 4 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Perjanjian kerja pada pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, di dalam pasal tersebut memberikan penjelasan perjanjian secara tertulis harus memenuhi:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak-hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perkajanjian kerja;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dari ketentuan tersebut, dalam perjanjian kerja harus memuat jenis usaha atau jenis pekerjaan, oleh karena itu menurut hemat penulis perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja harus menyebut jelas dan tegas mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu, sebagai ciri khusus sekaligus pembeda dengan pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) Undang-undnag No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam pasal 52 undang-undang ketenagakerjaan, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 undang-undang ketenagakerjaan.

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-undang



No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **Pembahasan**

### **Penerapan Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT. Diamond Cold Storage**

Bahwa PT Diamond Cold Storage bakery adalah perusahaan yang bergerak dalam kegiatan produksi roti yang berdasarkan adanya pesanan (order). Sehingga pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sudah benar dilakukan PT Diamond Cold Storage, bahwa pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilangsungkan antara pekerja dengan pengusaha telah sangat jelas menjabarkan/menjelaskan dalam pasal 3 ayat 3 yang berbunyi: *dalam masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir tanpa adanya pengajuan pengangkatan dari pihak pertama sebagai karyawan Tetap, maka perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan berakhir sesuai dengan berakhirnya masa perjanjian tersebut.*

Berdasarkan hal tersebut bahwa PT Diamond Cold Storage tidak pernah melakukan pemutusan Hubungan Kerja kepada para penggugat karena berdasarkan fakta hukum yang terjadi adalah hubungan kerja antara tergugat dengan para penggugat telah berakhir demi hukum karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hal ini telah disetujui dan disepakati oleh para penggugat, karena secara hukum sejak berakhirnya perjanjian kerja antara penggugat dengan tergugat adalah penggugat sudah tidak lagi bekerja diperusahaan tergugat, sehingga dalam hal tidak bekerjanya penggugat diperusahaan tergugat bukan merupakan kemauan tergugat melainkan karena hukum yaitu telah berakhirnya perjanjian kerja para penggugat sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati.

Bahwa dalam hal ini penggugat secara sadar telah mengetahui apabila tergugat tidak bermaksud melakukan pengangkatan terhadap karyawan manapun maka hubungan hukum diantara tergugat dan penggugat akan berakhir demi hukum sesuai dengan pasal 15 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berbunyi "*demikian perjanjian ini dibuat dan disetujui oleh para pihak secara sadar, sehat jasmani dan rohani serta tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, Surat perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini dibuat 2 (dua) rangkap masing-masing bermatriai mempunyai kekuatan hukum yang sama*".

Sehingga dalam hal ini tergugat telah memenuhi ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP) yang berbunyi: untuk syahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

1. Sepakat untuk mereka yang mengikatnya;
2. Kecakapan untuk mereka yang membuat perikatan;
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal;

Jo pasal 1338 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata (KUHP) yang berbunyi "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya, suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-undang dinyatakan tidak cukup untuk itu suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik". Bahwa PT Diamond Cold Storage bakery menyadari pentingnya implementasi Visi, Misi, Tujuan dan Nilai-Nilai yang dianut perusahaan sehingga dalam hal ini perusahaan melakukan Revisi atas pedoman perilaku (Code

of Conduct) dan untuk menjunjung tinggi pedoman perilaku maka setiap kebijakan HDR yang memperkerjakan karyawan PT Diamond Cold Storage Bakery dengan Cara lisan direvisi dengan dibuatnya Perjanjian kerja Waktu tertentu (PKWT) secara serentak terhadap setiap karyawan untuk menjamin ditegakannya nilai-nilai hukum ketenagakerjaan.

### **Penetapan Status Pekerja Menurut Perjanjian Kerja Bersama**

Dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Diamond Cold Storage mengatur penerimaan pekerja baru hingga menjadi pekerja tetap. Menurut pasal 10 perjanjian kerja bersama:

1. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan 1 (satu) tahun sekali yaitu pada bulan Mei.
2. Dengan memerhatikan kerajinan, prestasi kerja dan kondite pekerja, maka pimpinan perusahaan dapat mempertimbangan penyesuaian upah.
3. Pekerja yang mendapat penilaian atas kerajinan, prestasi kerja dan konditenya sebagai seorang pekerja dibawah standar penilaian perusahaan dan sudah diberikan surat peringatan tahun berjalan, maka tidak diikuti sertakan dalam penyesuaian upah tahun.
4. Pekerja dengan status PKWT yang mendapat penilaian baik atas prestasi kerja akan diangkat menjadi pekerja PKWTT.

### **Status Penggolongan Pekerja**

Menurut pasal 11 Pejanjian Kerja Bersama. berdasarkan sifat dan jangka waktu ikatan kerja yang ada, maka status dan golongan pekerja dapat dibagi menjadi 3 (tiga) status hubungan kerja yaitu;

1. Pekerja tetap adalah pekerja yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan perusahaan, diterima, dipekerjakan dan mendapatkan balas jasa serta terikat dalam hubungan kerja dengan perusahaan dengan jangka waktu tidak tertentu;
2. Pekerja tidak tetap adalah pekerja yang masih dalam masa percobaan dan/atau pekrja sementara yang dipekerjakan dengan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengacu pada ketentuan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.
3. Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja diperusahaan untuk pekrjaan tertentu/musiman yang sifatnya sementara sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan sistem perhitungan upah harian.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab- bab sebelumnya yang membahas keseluruhan tentang beban Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Maka sampailah pada suatu kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari penulisan ini: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Diamond Cold Storage Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan PT Diamond Cold Storage terhadap para pekerjanya dianggap tidak tepat, karena dalam Perjanjian Kerja Bersama terdapat penjelasan tentang perusahaan yang mempunyai cabang diberbagai wilayah di Indonesia, serta perusahaan telah berdiri sudah lama melebihi tiga tahun serta mempunyai produk dengan nama sendiri yang berjalan terus menerus sehingga tidak sesuai dengan pasal 59 Undang-undang No13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai putusan no 229/pdt.sus-phi-2015/PN.Bdg. tidak sesuai dengan dengan pasal 171 undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena pasal 171 undang-undang ketenaga kerjaan mengatur buruh/pekerja yang melakukan kesalahan berat seperti tercantum dalam pasal 158 ayat (1) kemudian, pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan

pekerjaan selama 6 (enam) bulan berturut-turut karena dalam proses perkara pidana, kemudian pekerja/buruh mengundurkan diri sesuai pasal 162 undang-undang ketenagakerjaan. tetapi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial kurang begitu meneliti dengan seksama bukti-bukti dan menelaah tentang *judisial review* Mahkamah Konstitusi No 012/PUU/-1/2003 tertanggal 28 oktober 2004 sehingga Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perkara No 229/Pdt.Sus-phi-2015/PN.Bdg yang mengacu pada pasal 171 undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa "*gugatan sudah kadaluwarsa*. Sehingga terjadilah Pemutusan Hubungan Kerja dengan penetapan pengadilan yang membuat para pekerja kehilangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: Bahwa pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang berstatus pekerja kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak semua perusahaan dapat menggunakan sistem tersebut namun dalam melakukannya harus memperhatikan jenis perusahaan yang boleh mengadakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sesuai undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Untuk Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar lebih cermat dan lebih teliti lagi dalam memberikan putusannya, dengan memperhatikan bukti-bukti yang ada, serta melihat putusan-putusan terkait Hubungan Industri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, Ni Luh Putu Sinta dan Anak Agung Ketut Sukranatha, 2018, pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pekerja Kontrak Cleaning Service Kerta semaya kepada BPR Karya Sari Sedana di Kabupaten Bandung, E-journal Ilmu Hukum Kerta Semaya, Vol, 6, No 7 Agustus 2018 Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali
- Asri Wijaya, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, catatan ke 5, (Jakarta; Sinar Grafika, 2018) 42
- Emmanuel Kurniawan, hak-hak karyawan tetap dan kontrak. cetakan 1 (jakarta; Dunia cerdas, 2013) 144
- Imam Soepomo, pengantar Hukum Perburuhan, edisi Revisi (jakarta: Djambatan 2003)
- John Rawls, A theory of justice, penerjemah Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, Teori Keadilan, (Yogyakarta; Pusataka Pelajar 2006),
- Mariam Daruus Badrul Zaman, Aneka Hukum Bisnis, cet-3 Bandung: Alumni, 2011)
- MK. Abdullah, uud 1945 dan amandemen (Jakarta; Pusataka Sandro jaya),
- Prof.H. Hilman Hadikusuma, Bahasa Hukum Indonesia, catatan ke 5 (Bandung; PT Alumni, 2013) 99
- R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, (Bandung: pustaka Setia, 2003)
- Soejono Soekanto. Pokok-pokok sosiologi Hukum, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014
- Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta :Intermasa, 2004) 36 Subekti, pokok-pokok hukum perdata, cet.ke-34 (Jakarta: Intermasa, 2010)
- Suratman & H. Phillip Dillah. Metode Penelitian Hukum (Bandung; Alfabeta 2015)
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial