

Model Perjanjian Kerja Yang Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Di Perguruan Tinggi Negeri Badan Layanan Umum

Sumiyati, Susanti Ita, Purwaningsih, S.S.

E-mail: sumiyati@polban.ac.id

ABSTRAK

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU) sebagai institusi pemerintah di bidang pendidikan yang seharusnya membantu masyarakat untuk lebih memahami ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat, merupakan institusi yang mempekerjakan pekerja kontrak. Hal ini dilakukan mengingat semakin terbatasnya kesempatan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dikarenakan terbatasnya anggaran belanja pegawai negara, serta berlakunya kebijakan moratorium PNS. Keleluasaan yang diberikan oleh Peraturan Pemerintah tentang BLU dalam mengelola institusinya termasuk sumber daya manusianya, memberikan kesempatan yang luas kepada institusi BLU termasuk PTN BLU untuk memanfaatkan pekerja kontrak.

Perjanjian kerja tidak selalu dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerja yang disebabkan oleh faktor tidak dipahaminya makna perjanjian kerja tersebut, sehingga kerap kali dijadikan alat oleh pemberi kerja (majikan) untuk membuatnya dalam suatu format baku yang berisi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan pihaknya. Oleh karena itu, diperlukan pemodelan dari perjanjian kerja bagi pekerja kontrak yang seharusnya berisi hak-hak pekerja, sebagai bentuk perlindungan hukum yang efektif.

Dalam kajian ini, melalui metode pendekatan yuridis empiris dan teknik pengumpulan data berupa studi dokumen serta studi lapangan, yang dilakukan terhadap data sekunder, dilakukan pengujian terhadap model perjanjian kerja bagi pekerja kontrak di PTN BLU, dan diperoleh hasil bahwa model perjanjian kerja yang baru bagi pekerja kontrak di PTN BLU lebih memberikan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak tersebut.

Kata Kunci

Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum, PTN BLU.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan kerja kerap kali dipergunakan oleh majikan sebagai upaya lain untuk menyiasati hukum, baik itu sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maupun sesudahnya. Meskipun undang-undang yang baru secara implisit tidak membenarkan hubungan kerja semacam itu, namun untuk pekerjaan tertentu serta berjangka waktu, masih sering ditemukan.

Menurut Gunarto (2000:2), para pekerja/karyawan ini memang tidak banyak punya pilihan lain, karena pengangguran terbuka secara nasional melebihi 11,6 juta orang, pengangguran tertutup 30 juta orang dari penawaran tenaga kerja lebih dari 106,9 juta orang. Sementara itu banyak pula perusahaan yang kalah bersaing dengan produk import, sedangkan produk ekspor juga menurun karena biaya produksi yang tinggi di dalam negeri.

Di sisi lain, para pekerja kontrak ini perlu diberikan perlindungan hukum karena alasan menyelamatkan angkatan kerja yang sangat potensial. Selain itu untuk melakukan gerak kemajuan ekonomi negara secara umum. Kebanyakan tenaga kontrak ini adalah tenaga kerja yang profesional di bidangnya, muda dalam usia dan mempunyai semangat kerja yang baik. Kekurangan mereka

kebanyakan adalah tidak dimilikinya kesempatan dan tidak mempunyai hubungan khusus dengan para penentu kebijaksanaan perusahaan.

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU) sebagai institusi pemerintah, merupakan institusi yang mempekerjakan pekerja kontrak. Hal ini dilakukan mengingat semakin terbatasnya kesempatan untuk mengangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena anggaran belanja pegawai negara yang kecil, serta dengan dikeluarkan kebijakan berupa moratorium PNS sebagai salah satu bentuk pembenahan disegala lini pemerintahan guna mendukung terwujudnya program reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah sejak lima tahun yang lalu. Selain itu, adanya kebijakan yang mengharuskan setiap perguruan tinggi menjadi sebuah Badan Hukum Pendidikan (BHP) sesuai Undang-Undang No. 9 Tahun 2009, menyebabkan setiap perguruan tinggi harus siap mandiri dalam segala hal, termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia. Walaupun kemudian undang-undang tersebut dicabut, namun adanya peraturan lain yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum menyebabkan PTN harus tetap siap untuk menjadi mandiri, terutama dalam hal pengelolaan keuangannya dan hal ini harus selalu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah mengangkat pekerja kontrak sesuai ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan. PTN BLU sebagai sebuah institusi tentu melakukan pengangkatan pekerja kontrak, terutama untuk tenaga kerja baru sebelum dilakukan penerimaan PNS atau untuk tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan dalam bentuk kontrak paruh waktu atau kontrak waktu kerja tertentu. Kebutuhan akan pekerja kontrak di bidang-bidang tertentu tersebut mengharuskan PTN BLU berpikir seperti seorang pengusaha, karena seperti dikatakan oleh Robert Cooter (1998:12), sudah menjadi sifat pengusaha untuk terus melakukan efisiensi dan maksimalisasi hasil usaha, termasuk dalam hal mengangkat pekerja kontrak. Walaupun menurut Gunarto (2000:25) efisiensi oleh pengusaha dengan efisiensi dan maksimalisasi melalui pengangkatan pekerja kontrak akan membawa akibat yang kurang baik pada para pekerja kontrak tersebut, mengingat tidak adanya jaminan dalam pekerjaan dan penghasilan untuk menjaga kelangsungan hidup, melalui sistem kontrak.

Perjanjian Kerja sebagai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak sangat menarik untuk diteliti, karena merupakan sarana untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja/majikan. Hal ini sesuai dengan amanat dalam UUD 1945 dan UU Ketenagakerjaan, yang memerintahkan untuk memberikan perlindungan hukum yang adil dan seimbang bagi setiap warga negara dalam rangka memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Melalui penelitian ini diharapkan ke depan para pekerja kontrak tetap dapat merasakan perlakuan yang adil untuk hak-hak normatifnya, ditengah-tengah perubahan ketenagakerjaan menuju era pasar bebas/*globalisasi*, serta memberikan kesempatan kepada negara untuk mewujudkan amanah UUD 1945 yaitu membawa kesejahteraan kepada seluruh bangsa Indonesia.

1.2 Pengertian Perjanjian/Kontrak

Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut dengan KUHPPerdata) memberikan definisi perjanjian sebagai suatu perbuatan dengan mana 1 (satu) orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap 1 (satu) orang lain atau lebih.

Kartini Mulyadi (2003:7) memberikan definisi tentang perjanjian yaitu:

- 1) Suatu perbuatan;
- 2) Antara sekurang-kurangnya dua orang;
- 3) Perbuatan tersebut melahirkan perikatan diantara pihak-pihak yang berjanji tersebut.

Para sarjana Hukum Perdata (dalam Mariam Darus Badruzaman, 2001:65) pada umumnya berpendapat bahwa definisi yang terdapat di dalam ketentuan di atas adalah tidak lengkap, dan terlalu luas. Tidak lengkap karena yang dirumuskan itu hanya mengenai perjanjian sepihak saja. Definisi itu juga dikatakan terlalu luas karena dapat mencakup perbuatan di dalam lapangan hukum keluarga,

seperti janji kawin, yang merupakan perjanjian juga, tetapi sifatnya berbeda dengan perjanjian yang diatur dalam KUHPPerdata Buku III. Perjanjian yang diatur dalam KUHPPerdata Buku III kriterianya dapat dinilai secara materiil, dengan kata lain dapat dinilai dengan uang.

Definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUHPPerdata juga hanya menyebutkan "perbuatan" saja, sehingga yang bukan perbuatan hukum pun disebut dengan perjanjian.

Menurut Salim H.S. (2003:17) kontrak atau perjanjian merupakan hubungan hukum antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain dalam bidang harta kekayaan. Perlu diketahui bahwa subyek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu pula subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang telah disepakatinya.

Unsur-unsur yang tercantum dalam definisi tersebut adalah:

- 1) Adanya hubungan hukum;
- 2) Adanya subyek hukum;
- 3) Adanya prestasi;
- 4) Dibidang harta kekayaan.

Asas kebebasan berkontrak memberikan kebebasan kepada para pihak dalam membentuk suatu perjanjian, akan tetapi kebebasan tersebut dibatasi oleh ketentuan mengenai syarat sah suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPPerdata, yang berbunyi bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan diperlukan 4 (empat) syarat:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- 2) Cakap untuk membuat suatu perikatan.
- 3) Suatu hal tertentu.
- 4) Suatu sebab yang halal.

Keempat unsur tersebut (dalam Pasal 1320 KUHPPerdata), dalam doktrin ilmu hukum yang berkembang, digolongkan ke dalam:

- 1) Dua unsur pokok yang menyangkut subyek (pihak) yang mengadakan perjanjian (unsur subyektif);
- 2) Dua unsur pokok lainnya yang berhubungan langsung dengan obyek perjanjian (unsur obyektif).

Unsur subyektif mencakup adanya unsur kesepakatan secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan mencakup dari pihak-pihak yang melaksanakan perjanjian. Sedangkan unsur obyektif meliputi keberadaan dari pokok persoalan yang merupakan obyek yang diperjanjikan, dan *causa* dari obyek yang berupa prestasi yang disepakati untuk dilaksanakan tersebut harus sesuatu yang tidak dilarang atau diperkenankan menurut hukum.

Dalam syarat obyektif, kalau syarat tersebut tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Dalam syarat subyektif jika syarat tersebut tidak dipenuhi, perjanjiannya bukan batal

demi hukum, tetapi salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian tersebut dibatalkan.

1.3 Perjanjian Kerja

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Perjanjian kerja mengatur mengenai hak dan kewajiban pihak pekerja dan pihak pengusaha, saling seimbang antara satu dengan yang lainnya. Para pihak bebas menentukan isi dan bentuk dari perjanjian kerja tersebut, pihak pekerja maupun pengusaha diberi kebebasan untuk menentukan isi dan bentuk dari perjanjian kerja maka klausula-klausula perjanjiannya tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lainnya yang disepakati bersama, perjanjian kerja dilakukan oleh seorang calon pekerja dengan pengusaha (dalam Soedarjadi, 2008:59).

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1601(a) menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang sekarang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan di dalam pelaksanaannya diatur dalam Nomor Kep100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu.

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dimana dikatakan bahwa perjanjian kerja 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, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

M. G. Rood (1989:1) menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, manakala dalam perjanjian kerja tersebut memenuhi empat syarat, yaitu:

- 1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan;
- 2) Adanya unsur *service* atau pelayanan;
- 3) Adanya unsur *time* atau waktu;
- 4) Adanya unsur *pay* atau upah.

Menurut Imam Soepomo (dalam Djumadi, 2004:42) dikaitkan dengan ketentuan yang ada dalam KUHPperdata, dapat diambil kesimpulan bahwa definisi perjanjian kerja mempunyai empat unsur essensialia, yaitu:

- a) Melakukan pekerjaan tertentu;
- b) Di bawah perintah;
- c) Dengan upah
- d) Dalam waktu tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

1.4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan. Dalam bahasa sehari-hari sering disebut sebagai ”**karyawan kontrak**”.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b) PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut.
- c) PKWT tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan. (Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama tiga bulan)
- d) Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.
- e) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus (Pasal 56 s.d. 58 UUKK).

Sementara itu, ciri-ciri dari pekerjaan yang dapat dibuatkan PKWT adalah:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun (maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali saja selama satu tahun).
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan (Pasal 59 UUKK)

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan *predictable*, maka PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat di atas, maka PKWT tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi karyawan kontrak, tetapi menjadi karyawan tetap sejak perjanjian kerja tersebut dibuat.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif (Soerjono Soekanto, 1986:53). Melalui pendekatan yuridis normatif akan ditelaah arti dan maksud berbagai kaidah dan peraturan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, terutama yang terdapat di perguruan tinggi negeri (PTN) Badan Layanan Umum (BLU), yang berasal dari peraturan perundang-undangan yang ada.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis (Ronny Hanitijo, 1990:97), yaitu menggambarkan permasalahan tentang perlunya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dengan terlebih dahulu menganalisis secara yuridis isi dari perjanjian kerjanya, dengan berpedoman pada peraturan perundangan yang berlaku seperti Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK).

Untuk memperoleh hasil penelitian yang baik, disebarkan pula kuisioner bagi para pekerja kontrak di 2 (dua) buah PTN yaitu di Universitas Padjadjaran (UNPAD), dan Institut Teknologi Bandung (ITB). Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui sejauh mana pemahaman baik dari pekerja kontrak maupun manajemen PTN BLU dalam memahami perlindungan hukum bagi pekerja kontrak, yang dituangkan di dalam perjanjian kerjanya dibandingkan dengan perjanjian kerja yang telah diubah oleh peneliti sesuai kaidah hukum yang berlaku dan dijadikan model perjanjian kerja yang baru di PTN BLU.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil telaahan yuridis contoh-contoh perjanjian kerja para pekerja kontrak di 2 (dua) PTN, yaitu UNPAD dan ITB, diketahui hal-hal sebagai berikut:

NO	MINIMAL YANG HARUS ADA DI DALAM PERJANJIAN KERJA	UNPAD	ITB
1.	Nama dan alamat pengguna	ADA	ADA
2.	nama dan alamat TKI	ADA	ADA
3.	jabatan dan jenis pekerjaan TKI	ADA	ADA
4.	hak dan kewajiban para pihak	ADA SEPIHAK	ADA SEPIHAK
5.	kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baikcuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan	ADA TIDAK LENGKAP	ADA TIDAK LENGKAP
6.	jangka waktu perpanjangan kerja.	ADA	TIDAK ADA

Secara yuridis, seharusnya sebuah perjanjian kerja bagi pekerja kontrak memenuhi kaidah-kaidah yang ada di dalam suatu perjanjian yang sah sebagaimana diatur di dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), yang walaupun tidak menentukan apakah suatu perjanjian kerja harus dibuat secara lisan atau tulisan/tertulis, akan tetapi UUKK mengatakan bahwa perjanjian kerja boleh dibuat secara lisan, tetapi dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja bersangkutan yang berisi antara lain:

- a) Nama dan alamat pekerja;
- b) Tanggal mulai bekerja;
- c) Jenis pekerjaan;
- d) Besarnya upah (Pasal 63 UUKK)

Untuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dibuat sekurang-kurangnya 2 rangkap dimana pekerja serta perusahaan masing-masing mendapat satu buah salinan yang berkekuatan hukum yang sama, dengan minimal memuat:

- 1) Nama dan alamat perusahaan, serta jenis usahanya;
- 2) Nama, alamat, umur, jenis kelamin dan alamat pekerja;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- 9) tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 10)

Ketentuan yang ada di UUKK tersebut berlaku pula untuk PKWT atau perjanjian kerja yang diperuntukan bagi pekerja kontrak.

Bahkan untuk PKWT diatur bahwa PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. PKWT harus dibuat tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia.
- b. PKWT yang tidak dibuat tertulis dianggap sebagai PKWTT dengan demikian pekerja menjadi pekerja tetap di perusahaan tersebut.
- c. PKWT tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan. (Hal ini berbeda dengan PKWTT yang mengenal masa percobaan selama tiga bulan)
- d. Apabila dalam PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum.
- e. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus (Pasal 56 s.d. 58 UUKK).

Sementara itu, ciri-ciri dari pekerjaan yang dapat dibuatkan PKWT adalah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun (maksimal 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali saja selama satu tahun).
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan (Pasal 59 UUKK)

Karena ciri-ciri pekerjaan untuk PKWT adalah yang sekali selesai dan *predictable*, maka PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan PKWT hanya dapat dilakukan satu kali dan untuk jangka waktu paling lama dua tahun. Apabila PKWT tersebut dibuat tidak sesuai dengan syarat-syarat di atas, maka PKWT tersebut secara otomatis berubah menjadi PKWTT. Dengan demikian para pekerjanya bukan lagi menjadi karyawan kontrak, tetapi menjadi karyawan tetap sejak perjanjian kerja tersebut dibuat.

Contoh-contoh perjanjian kerja bagi pekerja kontrak yang terdapat di PTN BLU UNPAD dan ITB sebagaimana diketahui dari tabel di atas, secara nyata jelas kurang memenuhi kaidah-kaidah yang terdapat di dalam baik Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian secara umum, maupun syarat-syarat yang ditentukan di dalam UUKK. Dengan demikian untuk perjanjian-perjanjian kerja bagi pekerja kontrak di PTN BLU yaitu UNPAD dan ITB kurang memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja kontrak.

Oleh karena itu dari penelitian ini dirancang sebuah model Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai ketentuan atau kaidah perlindungan hukum bagi pekerja kontrak sebagaimana diatur di dalam undang-undang.

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada pihak PTN BLU UNPAD dan ITB untuk mendapatkan masukan mengenai model PKWT tersebut diperoleh hasil secara umum bahwa

para pekerja kontrak merasa lebih memperoleh perlindungan hukum dengan adanya model perjanjian kerja (PKWT) yang disebarkan. Hal itu diketahui dari pemahaman mereka mengenai diaturnya hak dan kewajiban dari masing-masing pihak secara jelas di dalam perjanjian kerja tersebut.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Perjanjian kerja bagi pekerja kontrak seharusnya memenuhi kaidah-kaidah perlindungan hukum dengan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian, yaitu pihak pekerja kontrak dan pihak PTN BLU, sebagaimana diatur di dalam UUKK maupun ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat perjanjian yang sah.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa PTN BLU yang merupakan obyek penelitian belum menerapkan kaidah-kaidah hukum yang memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja kontrak, sebab isi perjanjian kerja yang merupakan bentuk perlindungan hukum para pekerja kontrak di PTN BLU UNPAD dan ITB, tidak memenuhi atau kurang memenuhi kaidah-kaidah hukum perjanjian yang ada di dalam UUKK dan KUHPerdata.

Model perjanjian kerja bagi pekerja kontrak yang berupa PKWT dianggap dapat memberikan perlindungan hukum kepada para pihak dalam perjanjian, karena didalamnya diatur secara jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban para pihak. Hal ini sejalan dengan apa yang diamanatkan oleh undang-undang, dimana perlindungan hukum yang baik akan terjadi dalam sebuah perjanjian manakala kalusul hak dan kewajiban dari para pihak diatur sedemikian rupa, sehingga para pihak mengetahui dan memahaminya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Black, Henry Campbell, *Black's Law Dictionary*, West Publishing & Co, Minnesota, 1991.
- [2] Cooter, Robert, *Law and Economic*, scot Foresman & Co, Illinois 1998.
- [3] Djulmialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- [4] Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma jaya Yogyakarta, 2006.
- [5] Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, Edisi Revisi, 2003.
- [6] I Wayan Nedeng, Lokakarya; *Outsourcing dan PKWT*, PT. Lembangtek, Jakarta, 2003
- [7] Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- [8] Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- [9] M. G. Rood, *Hukum perburuhan*, Fakultas Hukum, Bandung, Universitas Padjadjaran, 1989.

- [10] Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- [11] Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Universitas Indonesia, 1986.
- [12] Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Cetakan Kesembilan, Pradnya Paramita, Jakarta 1978.