

## KONTRAK KERJA CV.MAJU MAKMUR SELAMA PANDEMI COVID-19 DI KOTA JAYAPURA

Oleh

Yulianus Payzon Aituru<sup>1</sup>, Abdul Rahman Upara<sup>2</sup>, Supriyanto Hadi<sup>3</sup>, Ardika<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “**Kontrak Kerja CV.Maju Makmur Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Jayapura**”, dengan tujuan untuk mengkaji bentuk kontrak kerja di CV Maju Makmur pada masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan analisis terhadap data yang diperoleh disimpulkan bahwa Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV Maju Makmur tetap mengacu dan tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU No.11 Tahun 2020, dimana adanya pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja atau buruh mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya yang telah berakhir. Disini jelas sudah sesuai dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Kata kunci : KontrakKerja,CV Maju Makmur,Covid-19.

#### A. Pendahuluan

Perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut *overeenscomsrecht*. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Kontrak atau persetujuan (*contract or agreement*) yang diatur dalam Buku III bab kedua KUHPerdara (BW) Indonesia, sama saja dengan pengertian perjanjian. Perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana seseorang atau lebih meningkatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Perjanjian, terdiri atas kontrak kerja/perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Sifat hukum ketenagakerjaan sendiri dapat privat maupun publik. Privat dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang dengan orang atau badan hukum, yang dimaksudkan di sini ialah antara pekerja dengan pengusaha. Namun, hukum ketenagakerjaan juga bersifat publik, yaitu negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan perundang-

---

<sup>1</sup> Dosen Universitas Yapis Papua

<sup>2</sup> Dosen Universitas Yapis Papua

<sup>3</sup> Dosen Universitas Cenderawasih

<sup>4</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

undangan yang bersifat memaksa bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak,

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Hukum kontrak atau hukum perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang seiring dengan pertumbuhan masyarakat karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan dalam masyarakat modern. Dalam suatu hubungan antara dua orang atau lebih tersebut yang dinamakan perikatan. Setiap perjanjian itu akan menimbulkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya. Dalam bentuknya, pada hakekatnya perjanjian itu adalah suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.<sup>5</sup>

Dalam dinamika ketenagakerjaan di Indonesia, hubungan kerja tidak serta merta berjalan dengan optimal atau dapat dikatakan mengalami permasalahan yang bisa disebabkan oleh si pekerja atau pun perusahaan. Di antara pekerja yang merasa dirugikan dengan kebijakan dari perusahaan, maupun perusahaan yang merasa dirugikan dengan kelalaian para pekerja. Dari faktor tersebut, maka dapat memungkinkan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha dalam hal pemutusan hubungan kerja (phk) ditambah dengan adanya pandemi *covid-19* yang telah menyebar keseluruh dunia termasuk Indonesia. Sehingga, beberapa perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk memutus hubungan kerja dengan beberapa pekerja yang dirasa mengakibatkan menambah kerugian perusahaan.

Dari apa yang telah diuraikan di dalam latar belakang tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian lebih mendalam dengan rumusan masalah Pelaksanaan kontrak kerja di CV Maju Makmur pada masa pandemi Covid-19

## B. Pembahasan

Pasal 1601 KUHPerduta.<sup>6</sup> Memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Sedangkan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:<sup>7</sup> “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

**R.Subekti** mengemukakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seseorang lain atau dimana dua orang itu

---

<sup>5</sup>Koko Kosidin 2002. “*Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*”. Bandung: Mandar Maju. hlm. 4

<sup>6</sup>Soesilo dan Pramudji R, 2009 “*KUHPerduta*” ( Grafindo Perasada,; Jakarta), hlm 246.

<sup>7</sup> Republik Indonesia, “*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, angka 22*”, ( Sinar Grafika: Jakarta), hlm.76

saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.<sup>8</sup> **Wirdjono Prodjodikoro** mengartikan perjanjian sebagai suatu hubungan hukum mengenai harta benda antar kedua belah pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.<sup>9</sup> **Sudikno Mertokusumo**, perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Maksudnya, kedua pihak tersebut sepakat untuk menentukan peraturan atau kaidah atau hak dan kewajiban yang mengikat mereka untuk ditaati dan dilaksanakan. Kesepakatan tersebut adalah untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban, sehingga apabila kesepakatan itu dilanggar maka akan ada akibat hukumnya atau sanksi bagi si pelanggar.<sup>10</sup>

Dalam suatu perjanjian kerja juga harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi:<sup>11</sup>“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum

Perjanjian kerja berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan pada dasarnya sifatnya lebih umum. Sifat umum yang dimaksud karena menunjuk pada hubungan kerja pekerja dan pengusaha yang telah memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dalam membuat perjanjian kerja pada ketentuannya semua sama, yaitu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini bertujuan mengkaji prosedur pelaksanaan kontrak kerja perusahaan pada waktu tertentu dan mengungkapkan perlindungan hukum bagi karyawan pada masa pandemi COVID-19 di CV Maju Makmur Jayapura, diantaranya pemutusan hubungan kerja, waktu cuti pekerja, PKWT

**a. Pemutusan kerja di CV Maju Makmur pada masa pandemi covid-19**

Banyak perusahaan akhirnya memutuskan hubungan kerja dengan para karyawannya dikarenakan pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) yang semakin meningkat dengan cepat. Bahkan perusahaan hingga mengeluarkan keputusan ekstrim yakni pemutusan hubungan kerja (PHK), di rumahkan, pemutusan kontrak kerja sebelum berakhir, pemotongan upah, bekerja sebagian, dikurangi gajinya, hingga memberlakukan prinsip *no work no pay* (tidak bekerja, tidak dibayar). Hal ini sejalan dengan Pasal 164 dan 165 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

---

<sup>8</sup> R. Subekti, 2002 “*Pokok-Pokok Hukum Perdata*”, (PT. Intermasal, :Jakarta ), hlm. 5.

<sup>9</sup> Wirdjono Prodjodikoro, 2000 “*Azas-Azas Hukum Perjanjian*”, ( CV. Mandar maju: bandung), hlm. 5.

<sup>10</sup> Sudikno Mertokusumo, Op. Cit., hlm 97-98.

<sup>11</sup> Soesilo dan Pramudji, 2010 “*KUHPerdara*” (PT Raja Grafindo Persada: Jakarta, ), hlm.

yang kurang lebih menyatakan bahwa suatu perusahaan berhak memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja apabila suatu perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun atau keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena perusahaan melakukan efisiensi.

Namun pada umumnya, beberapa perusahaan yang memutuskan hubungan kerja di masa pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) ini seringkali menggunakan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) atau efisiensi, padahal perusahaan tersebut masih berproduksi seperti biasanya. Hal penting menjadi syarat pemutusan hubungan kerja perusahaan kepada para pekerja yaitu, perusahaan terbilang mengalami penurunan atau kerugian selama 2 tahun. Sedangkan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19) saat ini belum mencapai atau terbilang 2 tahun.

Pada masa pandemi Covid-19 pada perusahaan CV Maju Makmur tidak ada pemutusan kerja karena beliau menerangkan bahwa perusahaan CV Maju Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan dalam jenis makanan, minuman, bahan material, dan lain-lain yang terbesar di Jayapura atau bisa dikatakan kebutuhan pokok yang sangat dibutuhkan masyarakat jadi menurut keterangan beliau juga dampak Covid-19 sebenarnya tidak berdampak pada finansial perusahaan, sehingga harus melakukan pemutusan hubungan kerja seperti perusahaan-perusahaan yang lain pada umumnya melakukan pemutusan kerja karena pendapatan perusahaan mereka menurun”.<sup>12</sup>

#### **b. Waktu Cuti Pekerja Di CV Maju Makmur Pada Masa Pandemi Covid-19**

Pada hakekatnya pekerja adalah pihak yang lemah di banding majikan sehingga perlu mendapat perlindungan atas hak-haknya yang sangat rentan untuk dilanggar atau tidak dipenuhi, misalnya hak cuti tahunan dan hak untuk mendapatkan kompensasi akibat pemutusan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Peraturan tentang cuti tahunan sudah ditetapkan dalam Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Cuti tahunan tersebut diatur sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja atau buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus ada juga cuti sakit, cuti haid, cuti hamil atau melahirkan atau keguguran, menikah dan sebagainya.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), seorang pekerja berhak atas cuti tahunan sekurang kurangnya 12 hari kerja. Undang-undang no. 13 tahun 2003 Pasal 79 ayat (2), hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari. Karena itu, perusahaan berwenang untuk menolak permintaan cuti dari karyawan yang belum genap 1 tahun bekerja. Apabila perusahaan bersedia memberikan ijin, maka disebut sebagai “cuti di luar tanggungan” dan perusahaan dapat memotong gaji pekerja tersebut secara

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan bapak Farsan, SE yang merupakan *HRD* (*Human Resource Development*) manajemen sumber daya manusia CV Maju Makmur

pro rata sesuai dengan jumlah ketidak-hadirannya. Tetapi disebutkan juga dalam Undang-undang tersebut bahwa pelaksanaan dari cuti tahunan ditentukan dari Perjanjian Kerja Bersama; dan/atau Peraturan Perusahaan; dan/atau Perjanjian Kerja. Artinya, cuti tersebut bergantung dari kesepakatan antara karyawan dengan pengusaha. Pada situasi ini, keberadaan dan pelaksanaan cuti bergantung pada negosiasi personal masing-masing karyawan dengan pengusaha.

Peraturan mengenai pelaksanaan cuti baik cuti seharusnya diatur secara jelas oleh perusahaan untuk memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai karyawan yang boleh mengambil cuti dengan gaji tetap dibayar. Termasuk mengenai cuti tambahan ketika karyawan tidak bisa datang bekerja karena sakit. Jadi, pada dasarnya ini kembali pada kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan untuk memberlakukan cuti sakit ke dalam cuti tahunan atau tidak. Pada CV Maju Makmur di masa pandemi Covid-19 waktu cuti pekerja masih diberikan kepada pekerja dan menurut penjelasan beliau “waktu cuti karyawan tetap diberikan terhadap pekerja tanpa ada pengurangan waktu cuti baik pekerja wanita maupun laki-laki namun menurut beliau perlu di garis bawahi bahwa untuk cuti yang untuk berpergian ke luar kota atau perjalanan luar kota maka perusahaan tidak akan memberikan waktu cuti karena pandemi Covid-19 yang sedang melanda seluruh dunia termasuk Indonesia.<sup>13</sup>

#### **c. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di CV Maju Makmur Pada Masa Pandemi Covid-19**

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak, yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan.

Dalam prakteknya dilapangan, selain penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan juga sangat merugikan pekerja, sebagai contoh banyak pengusaha yang melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaanya.

Pekerja waktu tertentu merupakan pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan, maka pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja waktu tertentu tidak merupakan

---

<sup>13</sup> Ibid

faktorpenentu karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbaharui, sehingga masa kerja dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak antara perusahaan dengan pekerja waktu tertentu tersebut

Tujuan diadakan perjanjian kerja waktu tertentu ini adalah untuk mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak baik itu pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan pekerjaan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satunya mengenai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). UU Cipta Kerja mengatur 3 jenis PKWT:

1. PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu. PKWT ini untuk pekerjaan yang waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama; bersifat musiman; produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT ini untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara. Klausul yang dituangkan dalam PKWT ini antara lain ruang lingkup dan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai dan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan selesainya suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disepakati, maka PKWT putus demi hukum saat selesainya pekerjaan. Jika pekerjaan belum selesai sesuai jangka waktu yang disepakati dalam PKWT, dapat dilakukan perpanjangan sampai pekerjaan itu selesai.
3. PKWT berdasarkan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap. PKWT ini untuk pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta pembayaran upah berdasarkan kehadiran atau kerap disebut harian

Salah satu perusahaan yang memakai sistem perjanjian kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan pekerjanya adalah CV Maju Makmur. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV Maju Makmur tetap mengacu dan tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU No.11 Tahun 2020, dimana adanya pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja atau buruh mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya yang telah berakhir. Disini jelas sudah sesuai dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Dan HRD juga menyatakan “untuk menjadi pekerja tetap hanya harus memuhuhi syarat-syarat perusahaan

---

<sup>14</sup> Undang- undang nomor 13 tahun 2003' tentang ketenagakerjaan ' pasal 52-62

yang begitu mudah yang penting pekerja harus bekerja dengan tekun, bekerja secara efisien dan selalu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan”.<sup>15</sup>

### C. Penutup

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di CV Maju Makmur tetap mengacu dan tidak bertentangan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU No.11 Tahun 2020, dimana adanya pemberitahuan secara tertulis kepada pekerja atau buruh mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya yang telah berakhir. Disini jelas sudah sesuai dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Kansil, 2009, Kamus istilah Hukum, Gramedia Pustaka, Jakarta,  
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor  
KEP. 100/MEN/VI/2004,  
Koko Kosidin 2002. “Perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan  
Perusahaan”. Mandar Maju, Jakarta  
Maryati Bachtiar, 2007 “ Buku Ajar Hukum Perikatan”, Witra Irzani,  
Pekanbaru  
Mariam Darus Badruzaman, 2001,” Kompilasi Hukum Perikatan”( Citra  
Aditya Bakti, Jakarta  
Republik Indonesia, “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan, Sinar Grafika, Jakarta  
Republik Indoneisa,” Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang  
Perkawinan Sinar Grafika, Jakarta  
Ridwan Khairandi, 2003, Itikad Baik dalam Kebebasan Berkontrak,  
Pascasarjana FH-UI, Jakarta  
R. Subekti, 2002 “ Pokok-Pokok Hukum Perdata”, PT.Intermasal, Jakarta  
Salim, HS, 2007, “Perkembangan hukum jaminan di Indonesia”, Raja Grafindo  
Persada, Jakarta  
Satjipto Raharjo, 2005, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung  
Soeyono dan Hj.Siti Ummu, 2003 “Hukum Kontrak’Universitas Sultang  
Agung, Semarang  
Soesilo dan Pramudji, 2010 “KUH Perdata” PT Raja Grafindo Persada, Jakarta  
Sri Soemantri, 1992, “Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia”  
Alumni, Bandung

---

<sup>15</sup> ibid