

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
TERHADAP PEKERJA PT. BERKAH USAHA SHARIA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN
SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)**

OLEH :

AGUNG SYAPUTRA

NPM : 161010088

ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : AGUNG SYPUTRA

NPM : 161010088

Tempat/Tanggal Lahir : RENGAT, 6 AGUSTUS 1997

Program Studi/Jurusan : ILMU HUKUM/ HUKUM PERDATA

Judul : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
TERHADAP PEKERJA PT.BERKAH USAHA SHARIAH
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S1) yang telah saya peroleh di batalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 28 juli 2021

Yang menyatakan



AGUNG SYAPUTRA



Sertifikat

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

AGUNG SYAPUTRA

161010088

Dengan Judul :

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA PT.BERKAH USAHA SHARIA BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 05 Juli 2021

Prof. Dr. H. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.
Ketua Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Islam Riau



FS 671471

No. Reg : 761/I/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1615806661/29 %



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : AGUNG SYAPUTRA

NPM : 161010088

Fakultas : HUKUM

Program Studi : ILMU HUKUM

Pembimbing I : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA PT. BERKAH USAHA SHARIAH BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

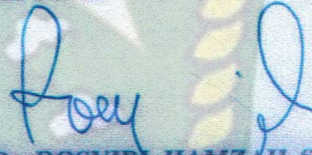
Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing I
18-04-2021	- latar belakang lebih spesifik lagi - Mengenai permasalahan perceraian - Perbaiki tata cara penulisan kutipan langsung	
25-05-2021	- Perjelas Latar belakang dengan menceritakannya secara sederhana	
28-05-2021	- Memperbaiki populasi sampel dari total keseluruhan - Bab II keadaan umum masyarakat kota pekanbaru	
03-06-2021	- Perbaiki latar belakang masalah - Di buat aturan atau undang undang yang mengatur	
07-06-2021	- Memperbaiki analisis data - Penarikan kesimpulan	

11-06-2021	- Ubah mengenai tata cara penulisan hasil wawancara - Perbaiki tata cara penulisan daftar pustaka	
21-06-2021	- Perbaiki abstrak dan taata cara penulisan - Perhatikan lagi tata cara penulisan tabel	
30-06-2021	- di acc dan di daftar kan	

Pekanbaru, 28 juli 2021

Mengetahui :

An. Dekan



Dr. ROSYIDI HAMZAH. S.H.,M.H.
Wakil Dekan I

28/2021
07



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA
PT.BERKAH USAHA SHARIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

AGUNG SYAPUTA
NPM: 161010088

Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H

Mengetahui

Dekan



Dr. Admiral, S.H., MH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 248 /Kpts/FH/2021
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

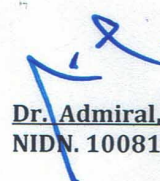
- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
 2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 7. SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk
Nama : Lidia Febrianti, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa
Nama : Agung Syaputra
NPM : 16 10 10 088
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 7 April 2021
Dekan


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN. 1008128103

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 437 /KPTS/FH-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012
9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam No.080/UIR/KPTS/2017

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :
N a m a : Agung Syaputra
N.P.M. : 161010088
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- Lidia Febrianti, S.H., M.H : Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Admiral, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji sistematika
Sri Arlina, S.H., M.H : Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H : Notulis
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.



Dr. Admiral, S.H., M.H
NIDN.1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 437/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 2 Agustus 2021**, pada hari ini **rabu, 4 Agustus 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama	: Agung Syaputra
N P M	: 161010088
Program Study	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Tanggal Ujian	: 4 Agustus 2021
Waktu Ujian	: 12.00 - 13.00 WIB
Tempat Ujian	: Dilaksanakan secara Daring
IPK	: 3.11
Predikat Kelulusan	: Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H
2. Dr. Admiral, S.H., M.H
3. Sri Arlina, S.H., M.H

1. Hadir
2. Hadir
3. Hadir

Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H

4. Hadir



Pekanbaru, 4 Agustus 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Kecendrungan beberapa perusahaan untuk mempermudah suatu pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada saat ini, umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem PKWT ini perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiyai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut pengertiannya berdasarkan KEPMEN No.100 Tahun 2004 adalah perjanjian kerja pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Tetapi dalam pelaksanaannya, tidak jarang ditemui pelanggaran yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik pelanggaran terhadap jenis pekerjaan maupun hak serta kewajiban para pekerja/buruh.

Masalah pokok pada penelitian ini adalah Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja, dan Apakah yang menjadi kendala tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian observasi (*observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan langsung ke lapangan.

Hasil penelitian penulis yaitu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia masih belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Setelah ditelaah lebih jauh, isi dari PKWT yang disepakati antara PT. Berkah Usaha Sharia dengan pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, antara lain Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan, di mana upah yang diterima tidak sesuai dengan besaran UMK Pekanbaru dan Pasal 58 (1) UU Ketenagakerjaan karena adanya masa percobaan untuk pekerja/buruh PKWT. Kendala tidak terlaksananya PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia disebabkan oleh 3 hal, yaitu: kendala yang berkaitan dengan peraturan, kendala yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja, dan kendala yang berkaitan dengan Pengawasan.

Kata Kunci: Pekerja, Perjanjian Kerja, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

ABSTRACT

The tendency of some companies to make their work easier with a certain time work agreement (PKWT) system at this time is generally motivated by the company's strategy to make production cost efficiency (cost of production). By using this PKWT system, the company tries to save expenses in financing the human resources (HR) working in the company concerned. Specific Time Work Agreement (PKWT) according to its understanding based on KEPMEN No. 100 of 2004 is a worker/labor agreement with an entrepreneur to establish a working relationship for a certain time or for certain workers. But in its implementation, it is not uncommon to find violations that are not in accordance with Law no. 13 of 2003 concerning Manpower, both violations of the type of work as well as the rights and obligations of workers/ laborers.

The main problem in this research is how to implement a certain time work agreement at PT. Berkah Usaha Syariah in providing legal protection for workers, and what are the obstacles to not implementing a Specific Time Work Agreement (PKWT) in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

The research method used is a type of observational research, namely research that observes and describes things that occur, both social and natural phenomena, within a certain time span, and researchers cannot control these phenomena. In obtaining data, the authors used data collection methods in the form of interviews and directly to the field.

The results of the author's research are the implementation of a Specific Time Work Agreement at PT. Berkah Usaha Sharia is still not in accordance with Article 59 paragraphs (1) and (2) of the Manpower Law. After further review, the contents of the PKWT agreed between PT. Blessings of Sharia Business with workers/labor are not in accordance with the provisions of the Manpower Law, including Articles 88 and 89 of the Manpower Law, where the wages received are not in accordance with the Pekanbaru UMK and Article 58 (1) of the Manpower Law due to a probationary period for workers/laborers PKWT. The problem of not implementing PKWT at PT. Blessings for Sharia Business are caused by 3 things, namely: obstacles related to regulations, obstacles related to Work Agreements, and obstacles related to Supervision.

Keywords: Workers, Employment Agreements, and Specific Time Work Agreements.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Rahmat Sadimun dan Ibu Maslimah yang senantiasa mendo'akan, mencurahkan kasih sayang, perhatian, motivasi, nasihat serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing penulis yang telah menyediakan waktu dan pikiran untuk membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
6. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
7. Bapak S. Parman, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.
10. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari Perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan penulisan.

Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING.....	vii
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJIAN SKRIPSI.....	viii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
D. Tinjauan Pustaka	7
E. Konsep Operasional	18
F, Metode Penelitian.....	19
BAB II: TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	23
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	36

C. Tinjauan Umum Tentang PT. Berkah Usaha Sharia.....	60
---	----

BAB III: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Berkah Usaha Sharia Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	61
B. Kendala Tidak Terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	75

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83

DAFTAR KEPUSTAKAAN	84
--------------------------	----

DAFTAR WAWANCARA	87
------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia ialah salah satu negara terpadat di dunia. *Preamble* Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menentukan tujuan bangsa Indonesia ialah memberikan perlindungan bagi seluruh bangsa Indonesia pun seluruh rakyat Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, bahkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan tatanan dunia yang berkeadilan sosial. Dalam mewujudkan tujuan nasional, khususnya rencana dalam kemajuan kesejahteraan umum serta membangun masyarakat yang sejahtera, negara harus melaksanakan pembangunan nasional.

Pembangunan adalah perwujudan dari usaha mencapai tujuan bangsa di mana tertulis pada “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.¹ “Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945” berisikan tentang bahwa pekerjaan dan hidup yang memadai merupakan hak setiap Warga Negara. Sebagai bentuk pelaksanaan Pasal diatas untuk dibentuklah oleh Pemerintah “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). “Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dinyatakan, tiap orang di mana untuk pemenuhan kebutuhannya sendiri atau untuk masyarakat mampu dalam melaksanakan pekerjaan guna memproduksi barang atau jasa disebut sebagai tenaga kerja.

¹ Febrianti, L. PELAKSANAAN PENGUPAHAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Berdasarkan aturan UU Ketenagakerjaan, Ketenagakerjaan mengacu pada semua hal yang berkaitan dengan pekerja sebelum, selama atau setelah pemutusan hubungan kerja. Tenaga kerja ialah semua orang di mana mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan guna memproduksi barang atau jasa yang memenuhi kebutuhannya pribadi pun kebutuhan orang lain. Pekerja ialah tiap orang di mana bekerja untuk orang lain, dan mereka mendapatkan upah atau metode pembayaran lainnya. Seseorang pun badan hukum di mana memberikan pekerjaan kepada orang lain dan memberikan upah disebut pemberi kerja.

Tiap-tiap perusahaan di mana memerlukan pekerja menetapkan syarat-syarat yang oleh calon pekerja sukar untuk dipenuhi. Perusahaan berupaya meningkatkan efisiensinya dengan mencapai hasil yang maksimal. Diantaranya dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas berbanding lurus dengan kualitas hasil pekerjaan.

Pada masa globalisasi dan ketatnya persaingan bisnis di masa sekarang ini, perusahaan memiliki tuntutan dalam peningkatan performa bisnisnya dengan efektifitas serta efisien dalam pengelolaan organisasi. Tuntutan ini dirasakan oleh pengusaha pada saat melakukan perdagangan internasional. Bagi investor yang mempunyai minat untuk menanamkan saham di Indonesia, pelaksanaan sistem kerja kontrak lebih disukai karena tidak menimbulkan banyak masalah disbanding menggunakan pekerja tetap². Diantaranya dengan menggunakan sedikit mungkin tenaga kerja dan memberikan kontribusi sebanyak mungkin sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk itu tenaga kerja kontrak menjadi fokus penanganan

² Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.

dan lebih dipilih oleh perusahaan dalam melakukan usaha perusahaan.

Prof. Imam Supomo, SH memahami bahwa perjanjian kerja ialah perjanjian di mana satu pihak (pekerja) menyuruh dirinya sendiri untuk bekerja dan mendapatkan upah dari pihak lain (majikan) dengan mengikatkan dirinya dalam mempekerjakan pekerja tersebut dan memberikan upah³. Perjanjian kerja ini menyebabkan adanya hubungan kerja antara majikan dan pekerja, yang terjadi saat buruh dan majikan melakukan perjanjian, yang mana dinyatakan kesanggupan buruh dalam bekerja kepada majikan serta mendapatkan upah jga majikan dengan kesanggupannya mendayagunakan tenaga buruh dalam bekerja dan memberikan upah⁴.

Perjanjian kerja memiliki tujuan untuk mendapatkan stabilitas di dalam syarat-syarat kerja⁵. Terdapat pada “Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50” yaitu ”hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Yang begitu apabila sebelumnya belum dilakukan perjanjian yang mengikat anantara dua pihak maka tidak lahir apapun keterikatan yang bersangkutan mengenai pekerjaan antara pekerja/atau buruh dengan pengusaha. Perjanjian kerja terbagi atas dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

³ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003. hlm. 40.

⁴ Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adiya Bakti, 2003. hlm. 25.

⁵ Rizka Maulida, Dahlan, M. Nur Rasyid, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*”. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*. Vol 18 No.3, Desember 2016, hlm. 339.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sering dikenal pekerja kontrak pada realisasinya tidak jarang melanggar pemenuhan hak-hak pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan kedudukannya yang lemah. Hubungan kerja PKWT didasarkan pada satu perikatan tertulis namun acap kali perjanjian tersebut dilakukan dengan lisan dan bagi para pekerja tidak memandang penting. Sejalan pada aturan perjanjian kerja di mana diatur pada UU Ketenagakerjaan pada Pasal 51-54 adanya aturan jika pada pembuatan surat perjanjian harus atas dasar itikad baik oleh para pihak yang menyebabkan perjanjian kerja itu berisi mengenai keseimbangan anatara hak serta kewajiban para pihak yang mengikatkan dirinya satu sama lain. Dalam pelaksanaannya pihak pekerja lebih banyak dirugikan atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) misalnya penetapan beberapa tujuan pekerjaan di mana bagi pekerja sukar disanggupi, pesangon yang tidak ada, upah yang kurang dari UMK, karena status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap atau pembuatan kontraknya per enam bulan atau setahun sekali menyebabkan pekerja tidak bisa bergabung dengan serikat pekerja. Sehingga apabila perusahaan melakukan perjanjian kerja lebih dari 2 (dua) kali dengan orang yang sama dalam 3 (tiga) tahun, maka jelas adanya penyimpangan dari ketentuan UU Ketenagakerjaan oleh perjanjian kerja itu. Yang mengakibatkan masa kerja para pekerja selalu mulai dari nol tahun kerja⁶.

Dalam aturan perUndang-Undangan, mengenai PKWT ini telah diatur pada “Pasal 50-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dan “Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁶ Libertus Jehani. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2007. hlm. 8.

Nomor KEP-100/MEN/X/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” menjadi aturan pelaksanaannya. Praktek PKWT acap kali oleh perusahaan melakukan penyimpangan, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum untuk pekerja kontrak dalam pemenuhan criteria-kriteria yang sudah diatur dalam perUndang-Undangan sebagai landasan hukum.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka penulis memilih judul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP PEKERJA PT. BERKAH USAHA SHARIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”.**

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan tersebut, masalah pokok yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja?
2. Apakah yang menjadi kendala tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana masalah tersebut di atas, penulis memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia (Bank Negara Indonesia) dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala tidak terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai media memperluas serta mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya untuk penulis dalam mendapatkan ilmu pengetahuan selama berkuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Dapat memberikan pandangan kepada masyarakat luas betapa pentingnya mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perjanjian

Terlebih dahulu perlu dipahami tentang pengertian perjanjian, sebelum pembahasan tentang perjanjian secara mendalam. Batasan tentang arti perjanjian terdapat pada “Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)” dinyatakan “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”.

Prof. Subekti, SH. memahami perjanjian merupakan “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”⁷. R. Setiawan, menyebutkan jika perjanjian ialah tindakan hukum yang dilakukan oleh satu orang atau lebih dengan mengikatkan dirinya dengan satu orang atau lebih lainnya⁸.

Menurut Rutten: Dalam bukunya Purwahid Patrik dinyatakan jika Perjanjian ialah tindakan hukum di mana dilaksanakan dalam bentuk aturan hukum yang ada dan bergantung pada kesediaan dua orang atau lebih untuk menyetujuinya. Perjanjian tersebut dirancang untuk menimbulkan akibat hukum bagi kepentingan satu pihak atau demi kepentingan timbal balik tiap pihak⁹.

Terdapat beberapa kelemahan menurut beberapa sarjana mengenai aturan Pasal 1313 KUHPerdata. Abdul Kadir Muhammad menyebutkan kelemahan Pasal tersebut, yaitu:

⁷ Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, 2001. hlm. 36.

⁸ R. Setiawan. *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Bina Cipta, 1987. hlm. 49.

⁹ Purwahid Patrik. *Hukum Perdata II, Perikatan yang Lahir dari Perjanjian dan Undang-Undang*. Semarang: FH Undip, 1988. hlm. 1-3.

1) Hanya menyangkut sepihak saja.

Perihal ini bisa dilihat dari aturan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Frasa “mengikatkan diri” lebih cenderung hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Sepatutnya dituliskan “saling mengikatkan diri”, sehingga jelas adanya kesepakatan para pihak.

2) Frasa “perbuatan” melingkupi juga tanpa kesepakatan.

Pemahaman “perbuatan” masuk pada tindakan melakukan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak terdapat kesepakatan, seharusnya menggunakan frasa “persetujuan”.

3) Terlalu luasnya pengertian tentang perjanjian.

Pengertian perjanjian yang melingkupi perkawinan, janji kawin sekalipun telah ada pengaturannya pada hukum kekeluargaan dianggap terlalu luas, padahal cukup pada ikatan antara kreditur dan debitur dalam konteks harta kekayaan saja. Perjanjian yang diwajibkan dalam Buku III KUHPerdara sebenarnya hanya perjanjian kebendaan, bukan perjanjian perorangan.

4) Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, Abdul Kadir Muhammad merumuskan antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan¹⁰.

¹⁰ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Adhitya Bandung, 1990. hlm. 78.

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilaksanakan baik secara tertulis pun dengan lisan. Kedua bentuk memiliki kewenangan yang sama yang dilakukan oleh para pihak. Namun jika terjadi perselisihan, kesepakatan tertulis mudah digunakan sebagai bukti, sedangkan kesepakatan lisan sulit untuk dibuktikan.

2. Syarat Sah Perjanjian

Pada Pasal 1320 KUHPdata telah diatur syarat sah suatu perjanjian, yaitu:

1) Adanya kesepakatan

Pada pelaksanaannya, hal ini lebih sering disebut dengan kesepakatan. Kesepakatan tersebut didasarkan pada keinginan kedua belah pihak dalam ketentuan perjanjian. Pokok perjanjian dapat berupa objek perjanjian dan standar perjanjian. Mengenai keinginan satu pihak, pihak lain juga menginginkannya, dengan cara ini, kesepakatan bisa dikonfirmasi dan tidak ada lagi negosiasi yang akan dilakukan.

2) Cakap dalam melakukan perikatan

Tentang syarat kecakapan ini, pada saat membuat suatu perikatan haruslah dimasukkan secara jelas. Pasal 1330 KUHPdata meneruskan pengertian mengenai orang mana saja yang pada saat melaksanakan perikatan dinilai tidak cakap, yaitu:

- a) Belum dewasa (21 tahun atau sudah menikah);
- b) Orang berada di bawah pengampuan;
- c) Semua orang di mana dilarang dalam Undang-Undang dalam melakukan suatu perjanjian.

3) Suatu hal tertentu

Prof. Subekti, SH. berpendapat satu perikatan haruslah mempunyai objek yang diperjanjikan, artinya jika timbul perselisihan maka objek perjanjian, hak-hak serta kewajiban tiap pihak telah tertuang pada perjanjian¹¹. Satu hal tertentu merupakan pokok perjanjian atau setidaknya bisa ditentukan.

4) Sebab yang hal

Frasa “sebab” merupakan pengartian dari bahasa latin “causa”. “sebab” merupakan hal di mana mengakibatkan perjanjian tersebut dibuat. Berdasar Pasal 1320 KUHPerdara, suatu sebab dalam perjanjian haruslah tidak melanggar Undang-Undang, dan jika sebab tersebut melanggar maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Dua syarat yang dijelaskan pertama dikenal sebagai syarat subjektif dikarenakan kedua syarat itu tentang subjek perjanjian, kemudian dua syarat yang dijelaskan terakhir disebut syarat objektif sebab tentang perjanjian itu sendiri atau objek perjanjian¹².

Seluruh perjanjian di mana sudah memenuhi syarat diakui oleh Undang-Undang, namun jika salah satu isi perjanjian tidak terpenuhi akan menyebabkan cacat perjanjian, serta perjanjian dapat dibatalkan (subjektif kondisi tidak terpenuhi), atau dibatalkan karena alasan hukum (jika kondisi objektif tidak terpenuhi). Dengan begitu dalam pelaksanaannya, perjanjian tersebut tidak bisa dipaksakan.

¹¹ Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa, 1987. hlm. 19.

¹² *Ibid*, hlm. 17.

3. Subyek Perjanjian

Subyek perjanjian merupakan pihak kreditur dengan hak realisasi pun pihak debitur memiliki kewajiban untuk melaksanakan. Perjanjian berisikan dua pihak atau lebih. Pihak-pihak tersebut bisa orang-perorangan (*naturalijk person*) pun badan hukum (*recht person*).

4. Objek Perjanjian

Objek perjanjian merupakan prestasi, di mana debitur mempunyai kewajiban terhadap satu tindakan pun kreditur mempunyai hak terhadap satu prestasi¹³. Atas dasar “Pasal 1234 KUHPerdara”, prestasi bisa berupa memberikan, perbuatan atau tidak melakukan sesuatu.

Sahnya suatu perikatan memerlukan syarat-syarat tertentu¹⁴.

- 1) Objek bisa ditentukan
- 2) Objek tidak melanggar hukum
- 3) Objek bisa dinilai dengan uang
- 4) Objek harus mungkin

5. Macam-Macam Perjanjian

- 1) Perjanjian jual beli

Perjanjian jual beli ialah perjanjian di mana satu pihak menyatakan kemampuannya dalam melakukan penyerahan barang, dilain sisi pihak lain menyatakan sanggup membayar nilainya.

¹³ Purwahid Patrik. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju, 1994. hlm. 13.

¹⁴ *Ibid*, hlm. 4.

2) Perjanjian sewa menyewa

Perjanjian sewa menyewa yaitu perjanjian yang mana satu pihak menyatakan kesanggupan dalam menyerahkan benda agar bisa digunakan pada jangka waktu tertentu, kemudian pihak lainnya menyatakan kesanggupan untuk melakukan pembayaran terhadap ketetapan harga dalam penggunaan dalam periode tertentu. Maksud perjanjian tersebut adalah memberikan hak pakai saja, bukan hak milik.

3) Pemberian atau hibah.

Pemberian merupakan perjanjian (*obligatoir*), yang mana satu pihak menyatakan kesanggupannya secara sukarela (*Om Niet*) yang memberikan utuh (*onherroepelijk*) benda terhadap pihak lainnya. Perjanjian ini tidak dapat dicabut oleh keinginan satu pihak saja.

4) Perjanjian perdamaian.

Perjanjian damai mengacu pada kesepakatan antara para pihak untuk menghindari atau menutup suatu kasus, di mana para pihak untuk sementara waktu mencabut hak atau tuntutan. Kesepakatan wajib dicapai dengan tertulis serta tidak dapat dicapai secara lisan.

6. Berakhirnya Perjanjian

Pada Pasal 1381 KUHPerdara telah diatur mengenai berakhirnya atau hapusnya perjanjian, yaitu:

1) Pembayaran

Pembayaran pada makna sempit yaitu berupa pelunasan utang dari debitur kepada kreditur. Dilaksanakan dengan menggunakan uang ataupun barang dalam proses pembayarannya. Tetapi, pemahaman pembayaran pada arti yuridis juga dalam bentuk jasa, dan tidak hanya berupa uang atau barang.

2) Pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan

Adalah pembayaran di mana dititipkan ke Pengadilan sebab pembayaran yang dilakukan debitur secara tunai oleh kreditur menolak untuk menerimanya.

3) Pembaharuan utang (novasi)

Persetujuan merupakan landasan dasar dari lahirnya novasi. Para pihak setuju bersama-sama memusnahkan perjanjian lama, pun kemudian perjanjian baru menggantikan perjanjian lama tersebut. Di mana prinsip perjanjian baru sama dengan perjanjian lama.

4) Perjumpaan utang atau kompensasi

Yaitu satu upaya di mana antara kreditur dan debitur secara timbal balik menghitung utang piutangnya.

5) Percampuran utang

Yaitu sebab pada diri seseorang bergabungnya kedudukan debitur dan kreditur.

6) Pembebasan utang

Yaitu jika kreditur membebaskan debitur dalam pemenuhan kewajibannya berdasarkan perjanjian.

7) Musnahnya barang yang terutang

Sebab musnah, tidak bisa dijual, atau barang jaminan hilang, menyebabkan kondisinya yang tidak jelas. Syaratnya, yaitu hancurnya barang bukan sebab debitur pun sebelum kreditur menyatakan lalai.

8) Kebatalan atau pembatalan

Hal ini karena perjanjian dibuat oleh orang yang tidak memiliki kapasitas hukum, tidak mengikuti bentuk perjanjian yang disyaratkan secara hukum, dan memiliki cacat kemauan.

9) Berlakunya syarat batal

Syarat pembatalan adalah syarat, jika dipenuhi maka kesepakatan akan dibatalkan dan semuanya akan dikembalikan ke keadaan semula, seolah-olah belum tercapai kesepakatan. (Pasal 1265).

10) Daluwarsa

Berdasarkan “Pasal 1946 KUHPerdara”, daluwarsa ialah menerima kesepakatan pada periode tertentu sesuai dengan ketentuan di mana diatur Undang-Undang atau membatalkan kesepakatan.

7. Pengertian Perjanjian Kerja

Pasal 1601 KUHPPerdata mengatur jika perjanjian kerja ialah perjanjian di mana salah satu pihak, yaitu pekerja mengikatkan diri sesuai dengan perintah pihak lainnya, yaitu pemberi kerja pada periode tertentu, tapi dengan pekerjaan berbayar.

Pasal 1603 ayat 1 KUHPPerdata dinyatakan bahwa:

“Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perUndang-Undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan”.

“Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” menghadirkan pemahaman mengenai perjanjian kerja yaitu: “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syatat-syarat kerja,hak,dan kewajiban para pihak”. Sebagai aturan yang dirancang guna melindungi kesejahteraan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja pun keluarganya.

Imam Soepomo berpendapat perjanjian kerja merupakan kesepakatan pihak pertama untuk bekerja dan mengikatkan dirinya dan menerima upah dari majikan yang mengikatkan dirinya dalam mendayagunakan tenaga kerja buruh dan memberikan upah¹⁵.

¹⁵ Lalu Husni, *Loc. Cit*

8. Pengertian Perjanjian Kerja waktu Tertentu

Pengaturan PKWT terdapat di “Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004”, di mana PKWT yaitu: Perjanjian kerja berdasarkan hubungan kerja pada periode tertentu atau pekerjaan tertentu antara pekerja/buruh dan pengusaha. PKWT ini memiliki sifat, yaitu:

1) Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Model ikatan kerja menggunakan PKWT ini bisa dilaksanakan untuk pekerja yang didasarkan pekerjaannya selesai pada sekali pekerjaan atau bersifat sementara.

2) Pekerjaannya selesai dalam waktu tidak terlalu lama atau paling lama 3 (tiga) tahun.

Model ikatan kerja menggunakan PKWT bisa dilaksanakan bagi pekerja yang pekerjaannya selesai pada periode yang tidak lama atau sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun. Terhadap pekerjaan tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian berakhir menyebabkan PKWT tersebut putus demi hukum.

3) Bersifat musiman

Pekerjaan tergantung musim atau cuaca. Pekerja kontrak non-permanen cuma bisa melakukan satu jenis pekerjaan dalam periode tertentu.

4) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Digunakannya PKWT pada pekerjaan di mana berkaitan pada barang atau aktivitas baru, atau produk lain di mana sedang berjalan. Perjanjian kerja hanya dapat dilaksanakan paling lama 2 tahun (dua tahun), dan paling lama tidak boleh lebih dari 1 tahun (satu tahun).

“Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, mengatur syarat pembuatan PKWT sebagai berikut:

1) Dibuat secara tertulis

Dalam “Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1)” dinyatakan jika PKWT haruslah dibuat tertulis dalam bahasa Indonesia serta menggunakan huruf latin. Sehingga apabila dilakukan melalui lisan, atau tidak menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin, menyebabkan tidak sah. Akibatnya para pekerja ini haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

2) Tidak boleh ada masa percobaan

“Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan” dikatakan jika pada tidak dibolehkannya masa percobaan kerja di PKWT. Jika terdapat syarat tersebut pada kesepakatan kerja, maka PKWT tersrebut batal demi hukum.

E. Konsep Operasional

Untuk meminimalisir terjadinya kesalah pahaman dalam penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan-batasan pengertian terkait judul penelitian di atas sebagai berikut:

Analisis adalah kegiatan berisi sejumlah aktivitas, seperti mengurai, membedakan, mengklasifikasikan hal-hal yang akan diklasifikasikan, menggabungkannya kembali sesuai dengan kondisi tertentu, dan kemudian menemukan hubungan dan menjelaskannya.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan ataupun penerapan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam mengadakan ikatan kerja pada periode atau pekerjaan tertentu.

Perlindungan hukum ialah Perlindungan di mana diberikan kepada subjek hukum baik dalam bentuk pencegahan dan represif, baik lisan dan tertulis.

Pekerja ialah setiap orang yang bekerja dan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PT ialah salah satu jenis badan usaha yang dilindungi oleh hukum di mana modalnya terdiri atas saham.

PT Berkah Usaha Sharia adalah perusahaan yang mengadakan aksi di bidang jasa alih daya yang bekerjasama dengan salah satu perusahaan perbankan berskala nasional.

F. Metode Penelitian

Penggunaan metode penelitian bertujuan agar bisa menemukan, merumuskan, menganalisis suatu penelitian dan agar diperolehnya suatu data yang lengkap, berketerkaitan, pun akurat, maka digunakan metode yang tepat, pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian observasi (*Observational research*), yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomena sosial maupun natural, dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut. Dalam memperoleh data, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara dan langsung ke lapangan¹⁶.

Sedangkan ditinjau dari sifat penelitian adalah penelitian Deskriptif analisis yakni dengan maksud menghadirkan gambaran secara rinci, jelas dan urut mengenai permasalahan pokok penelitian tentang Analisis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁶ Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017. hlm. 11.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di PT. Berkah Usaha Sharia, Jalan Riau, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru.

3. Data dan Sumber Data

Data dari penelitian ini terdiri atas:

a. Data Primer

Data yang didapat secara langsung dari lapangan yang dijadikan objek penelitian atau keterangan atau fakta yang didapat dari responden secara langsung. Data yang digunakan ialah data hasil dari wawancara dengan perwakilan PT. Berkah Usaha Sharia dan pekerja PKWT.

b. Data Sekunder

Merupakan data di mana sebelumnya didapatkan oleh orang lain dan dilaporkan dalam bentuk dokumen atau arsip, bahan pustaka, peraturan perUndang-Undangan, dan laporan terkait penelitian. Materi data pelengkap meliputi:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No :KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

4. Populasi dan Responden

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti di mana memiliki ciri yang sama¹⁷. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebanyak 3 orang.
- 2) Pihak PT. Berkah Usaha Sharia sebanyak 1 orang.

Tabel I.1

Populasi dan Sampel

No	Kriteria Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Pekerja PKWT	12 orang	3 orang
2.	Pihak PT. Berkah Usaha Sharia	1 orang	1 orang
Jumlah			4 orang

Sumber: Data olahan Tahun 2019

Berdasarkan table 1.1 di atas, bisa dijelaskan jika penelitian ini dalam penentuan sampelnya menggunakan metode *purposive sampling*¹⁸ yaitu di mana memotret berdasarkan tujuan tertentu, subjek dengan karakteristik waktu, energi, dan biaya terbatas, sehingga tidak dapat melakukan pengambilan sampel yang besar dan jauh, dan berdasarkan karakteristik dan karakteristiknya yang homogen, atau berdasarkan

¹⁷ Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*. Pekanbaru: Uirpress, 2015. hlm. 15.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 17.

pertimbangan tertentu yang dianggap berhubungan atau dapat mewakili objek yang diteliti.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang digunakan pada penelitian ini ialah wawancara *interview* sebagai data primer. Wawancara merupakan alat pengumpul data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dan langsung terhadap responden yaitu 3 orang pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 1 orang pihak PT. Berkah Usaha Sharia.

6. Analisis Data

Setelah data diperoleh, maka data tersebut diolah dengan mengelompokkan data berdasarkan jenis data, lalu akan penulis sajikan dalam uraian kalimat, lalu penulis melakukan interpretasi data dengan menghubungkan satu data dengan data yang lainnya, menghubungkan teori dan ketentuan yang berkaitan dengan permasalahan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Adapun selanjutnya penulis melakukan penarikan kesimpulan dengan metode deduktif yang artinya menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada ketentuan yang bersifat khusus tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian

a. Pekerja

Istilah pekerja timbul sebagai pengganti istilah buruh ketika zaman feodal atau pada zaman penjajahan Belanda. Dulu yang dimaksud dengan buruh ialah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini disebut dengan istilah *blue collar* (kerah biru) oleh pemerintah, sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk dalam golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan timur asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dan *white collar* ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputera di mana oleh Pemerintah Belanda *white collar* dan *blue collar* memiliki kedudukan dan status yang berbeda¹⁹.

Semula, semenjak diselenggarakan Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh diusulkan agar diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian tersebut didasarkan pada pertimbangan istilah buruh di mana secara teknis adalah istilah umum

¹⁹ Heppy Indah Alamsari. *Tinjauan Tentang Status Pekerja Kontrak Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Karanganyar*. Karya ilmiah skripsi. 2010.

yang berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan cenderung menganggap sebagai suatu kelompok tenaga kerja yang mengandalkan otot dari golongan bawah. Tentu saja para pekerja dibidang administrasi tidak mau disebut buruh, selain karena dipengaruhi oleh paham *marxisme*, anggapan bahwa buruh selalu menghancurkan perjuangan pengusaha/majikannya. Oleh sebab itu, pemakaian istilah buruh sudah dianggap kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru²⁰.

Tentu tidak mudah dalam mendapatkan suatu istilah baru yang sesuai pada kehendak. Oleh karenanya, kita harus kembali pada “Undang-Undang Dasar 1945 yang pada dasarnya Pasal 2 disebutkan, bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif”.

Jelas di sini UUD 1945 istilah pekerja digunakan untuk mengartikan buruh. Oleh sebab itu, disepakati penggunaan kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” sebab memiliki dasar hukum yang kuat²¹.

Atas dasar ketentuan “Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan) Pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan

²⁰ *Ibid.*

²¹ Hartono Widodo, Judiantoro. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013. hlm. 39.

pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Pasal 1 angka (6), disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

b. Tenaga Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-Undang ini mengartikan dengan istilah yang sama. Dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan”, menyatakan:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berdasarkan pengertian di atas, terlihat beberapa unsur-unsur yang ada pada istilah pekerja atau buruh, antaranya:

1. Tiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
2. Terhadap pelaksanaan suatu kerja atau balas jasa, maka mendapatkan imbalan/upah²².

Pengertian tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik dalam memenuhi kebutuhan sendiri atau orang lain bisa meliputi seluruh orang yang bekerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan. Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan begitu, tenaga kerja mempunyai arti lebih luas dari pekerja/buruh²³.

Tenaga kerja itu sendiri mencakup buruh, pegawai negeri baik sipil maupun swasta, karyawan. Seluruh istilah ini memiliki maksud serta tujuan yang sama adalah orang bekerja pada orang lain serta mendapatkan upah atau imbalan.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja²⁴. Kemudian Dr. Payaman menjelaskan, tenaga kerja merupakan penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, juga yang melakukan aktivitas lain seperti bersekolah atau mengurus rumah

²² Agus Midah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010. hlm. 7

²³ Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009. hlm. 1.

²⁴ Subijanto. "Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia". *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol. 17 No. 6. Desember 2011. hlm. 08.

tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut beliau hanya dibedakan oleh batas umur.

Jadi tenaga kerja dapat diartikan sebagai orang yang sedang mencari atau telah melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa di mana telah memenuhi persyaratan juga batasan usia yang sudah ditentukan dalam Undang-Undang yang bertujuan memperoleh hasil atau upah guna kebutuhan hidup sehari-hari.

c. Pemberi Kerja

Berdasarkan Ketentuan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4), pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

a. Tenaga kerja berdasarkan penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.”

b. Tenaga Kerja berdasarkan Batas Kerja

1) “Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15 sampai dengan 64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan

tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh dari kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran kerja.

c. Tenaga Kerja berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau berpendidikan formal dan non-formal. Contohnya adalah seorang dokter, pengacara, guru dan lain-lain.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dan bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terlatih ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contohnya adalah

kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya”²⁵.

3. Hubungan Kerja

a. Pengertian

Hubungan kerja adalah suatu hubungan pekerjaan antara seseorang (pekerja/buruh) di mana melaksanakan pekerjaan tertentu, dengan seseorang (pengusaha) di mana menyediakan pekerjaan atau member perintah pada suatu pekerjaan di mana wajib dilaksanakan dengan baik dan benar²⁶. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (15) menyebutkan jika hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atas dasar perjanjian kerja di mana memiliki unsur pekerjaan, upah juga perintah.

Terdapat 3 unsur dari hubungan kerja, diantaranya:

- 1) Pekerjaan
- 2) Perintah
- 3) Upah

Dari ketiga unsur itu, agar dapat dimasukkan pada kategori hubungan kerja, maka ketiga unsure tersebut wajib dipenuhi. Dan bisa diartikan jika munculnya hubungan kerja dikarenakan adanya suatu perjanjian kerja secara tertulis ataupun lisan antara pekerja dengan

²⁵ Dwiyanto Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006. hlm. 45.

²⁶ Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009. hlm. 12.

pemberi kerja yang saling mengikatkan diri, bekerja sama guna menghasilkan produk barang dan/atau jasa.

Pada dasarnya, hubungan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pembuatan perjanjian kerja (adalah titik tolak lahirnya hubungan kerja).
- 2) Kewajiban pekerja (melaksanakan pekerjaan, juga merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut).
- 3) Kewajiban pengusaha (memberikan upah terhadap pekerja, juga merupakan hak dari si pekerja atas upah).
- 4) Berakhirnya hubungan kerja.
- 5) Cara penyelesaian perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan.

b. Hubungan Sesama Pekerja

Hubungan sesama pekerja pada lingkungan perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sesame pekerja haruslah memiliki hubungan yang baik supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sesame pekerja harus mempunyai rasa kekeluargaan dan persaudaraan yang tinggi, sebab hal ini bisa menumbuhkan semangat bekerja. Dengan adanya hubungan yang baik antar pekerja maka akan menimbulkan rasa nyaman dan menimbulkan kerja sama yang baik. Sebaliknya jika hubungan antar pekerja tidak baik dan menimbulkan suatu pertengkaran dapat mengendorkan semangat bekerja, persatuan, dan persaudaraan antar pekerja.

c. Hubungan Bawahan Dengan Atasan

“Dalam lingkungan perusahaan tentunya pekerja mempunyai atasan. Tidak hanya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pekerja, pekerja juga harus membangun hubungan yang baik dengan atasannya. Menjalinkan hubungan yang baik dengan atasan akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Pekerja akan dengan senang hati menjalankan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya dan akan dikerjakan dengan baik oleh pekerja.

Menjalinkan hubungan dengan baik harus selalu dibina oleh setiap pekerja, karena apabila timbul permasalahan maka dapat dipecahkan bersama dan dapat ditempuh dengan cara musyawarah. Kesalahpahaman dapat dihindari, keterbukaan dapat dilakukan bersama yang pada akhirnya membuat semua pihak akan merasa puas.

d. Hubungan Pengusaha Dengan Pekerja

Dalam rangka mengembangkan usahanya, seorang pengusaha harus selalu kreatif dan mengetahui cara memasarkan barang-barang hasil produksi ke masyarakat sehingga barang tersebut dapat memberikan keuntungan dan usahanya dapat terus berlanjut”. Guna mewujudkan hal yang demikian seorang pengusaha dibantu oleh pekerjanya. Menjalinkan hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja sangat penting. Hubungan dengan pekerja harus terjalin dengan harmonis, saling memberikan informasi, dan ada rasa keterbukaan apabila ada masalah sehingga akan berdampak positif

pada hasil produksi. Pengusaha harus memiliki sikap mental sosial, seperti apa yang diharapkan dalam pedoman Hubungan Industrial Pancasila, artinya bahwa seorang pekerja dihargai dan dihormati sebagaimana manusia yang mempunyai harkat dan martabat.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Tiap tenaga kerja atau buruh memiliki hak dalam menerima perlindungan. Pada “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa:

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya”²⁷.

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

1. Hak mendapat upah atau gaji (“Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

²⁷ Darwin Prinst. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra, 2000. hlm. 213.

Ketenagakerjaan; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).

2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
5. Hak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek).
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, apabila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal apabila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui Pengadilan (Pasal 6-115 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”).

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban ketika melakukan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja pada saat melakukan pekerjaan yaitu:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Menggunakan alat keselamatan kerja.
3. Mengikuti juga mematuhi persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja ialah:

1. Meminta pada pimpinan pun pengurus perusahaan tersebut untuk dilakukan seluruh syarat keselamatan serta kesehatan kerja yang

diwajibkan di tempat kerja.

2. Menyatakan keberatan melaksanakan pekerjaan jika syarat keselamatan serta kesehatan kerja juga alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali pada batas-batas yang masih dapat dipertanggung jawabkan²⁸.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Perjanjian

a. Pengertian Perjanjian

Perjanjian telah menjadi kebiasaan dalam masyarakat untuk melakukan sesuatu perbuatan yang mengakibatkan adanya akibat hukum. Perjanjian secara umum mempunyai arti yang luas maupun sempit. Perjanjian dalam arti luas bahwa tiap perjanjian menyebabkan akibat hukum seperti yang dikehendaki oleh tiap-tiap pihak yang bersangkutan. Sedangkan perjanjian dalam arti sempit lebih ditujukan terhadap hubungan hukum pada Buku III KUH Perdata.

Pengertian perjanjian tersebut terdapat pada buku III KUH Perdata tentang perikatan, dimana perjanjian memiliki sistem yang terbuka, di mana dalam perjanjian atau perikatan memberikan suatu kebebasan kepada para pihak atau subjek hukum untuk melaksanakan suatu perjanjian dengan mengatur segala isi dari perjanjian tanpa melanggar perUndang-Undangan yang berlaku, ketentuan umum, dan kesusilaan.

²⁸ Lalu Husni, *op. cit.* hlm. 133-136.

Dalam hukum terdapat perbedaan antara perjanjian dan perikatan. Sebab Bahasa perikatan luas dibanding perjanjian. Perikatan bukan hanya soal perihal pengertian hubungan hukum yang tidak sama sekali bersumber dari suatu perjanjian, namun perikatan tumbuh dari Undang-Undang.

Dalam KUH Perdata Pasal 1313 menerangkan pengertian perjanjian yaitu: perjanjian ialah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih yang mengikat dirinya kepada satu orang lain atau lebih. Maksud dari pengertian ini bahwa perjanjian adalah susunan perkataan yang mana berisi janji atau kesanggupan para pihak baik secara lisan maupun tertulis.

Namun menurut R. Setiawan, bahwa pengertian perjanjian dalam KUH Perdata tersebut kurang lengkap. Sebab cuma menjelaskan persetujuan sepihak serta mengandung arti yang luas, untuk beliau mendefinisikan perjanjian sebagai berikut:

- a. Perbuatan diartikan sebagai perbuatan hukum yang memiliki tujuan guna menimbulkan akibat hukum.
- b. Menambahkan kata “atau saling mengikat dirinya” kedalam Pasal 1313 KUH Perdata. Sehingga pengertian perjanjian menjadi suatu perbuatan hukum, di mana satu orang atau lebih mengikat dirinya kepada satu orang atau lebih²⁹.

²⁹ R. Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Putra A Bardin, 2015. hlm. 7.

Para ahli menyebutkan jika terdapat beberapa kelemahan pada rumusan “Pasal 1313 KUH Perdata. Kelemahan tersebut menurut Abdulkadir Muhammad, ialah:

1. Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal ini bisa dilihat pada perumusan satuorang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih. Kata mengikatkan diri sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan saling mengikatkan diri, jadi ada consensus antara pihak-pihak.

2. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus.

Pemahaman perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus, semestinya menggunakan kata persetujuan”.

3. Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian pada Pasal yang juga memasukkan mengenai pelaksanaan perkawinan juga janji kawin dianggap terlalu luas, sebab dua hal tersebut telah diatur pada hukum keluarga, padahal yang dimaksud yaitu hanya hubungan antara kreditur dan debitur pada lingkup harta kekayaan. Pada Buku III KUH Perdata, perjanjian yang dikehendaki bukan perjanjian yang bersifat personal, melainkan hanya sebatas perjanjian yang bersifat kebendaan.

4. Tidak disebutkan tujuan dibuatnya perjanjian tersebut, yang menyebabkan para pihak yang terikat tidak mengetahui dengan pasti apa tujuan perjanjian itu dibuat. Atas dasar kelemahan-kelemahan tersebut, Abdulkadir Muhammad menyatakan antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.

Perjanjian boleh dilakukan dalam dua bentuk yaitu perjanjian secara tertulis pun perjanjian secara lisan. Kedua bentuk memiliki kekuatan yang sama dan dijalankan oleh kedua belah pihak. Tetapi jika perjanjian itu tertulis, jika ada perselisihan, mudah digunakan sebagai alat bukti, dan jika perjanjian itu lisan dan ada perselisihan, sulit untuk membuktikannya.

b. Syarat Sah Perjanjian

Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa perjanjian yang sudah terpenuhi syarat yang telah ditetapkan Undang-Undang dan diakui oleh hukum (*legally concluded contract*) merupakan perjanjian yang sah. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian terdapat pada “Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan adalah persesuaian kehendak tentang pokok-pokok perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Pokok perjanjian itu mengenai obyek serta syarat-

syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka secara bersama menghendaki atas suatu hal. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.

2. Cakap dalam mengadakan suatu perikatan

Mengenai syarat ini, dalam mengadakan suatu perikatan haruslah oleh para pihak dituangkan secara jelas. Terdapat batasan tentang orang-orang mana saja yang dapat dianggap tidak cakap dalam mengadakan suatu perikatan pada Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa;
- 2) Mereka yang dibawah pengampuan;
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu”.

3. Suatu hal tertentu

Prof. Subekti,SH menyatakan jika suatu perjanjian haruslah berisi suatu hal tertentu, maksudnya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan³⁰. Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang berisi prestasi tersebut harus tertentu atau

³⁰ Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa, 2005. hlm. 19.

setidaknya bisa ditentukan.

4. Suatu sebab yang hal

Kata “sebab” ialah terjemahan bahasa latin “causa”. sebab yaitu suatu yang menjadi alasan orang mengadakan perjanjian. Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata, yang diartikan dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menimbulkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, tetapi sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, di mana menjelaskan tujuan yang hendak dituju oleh pihak- pihak.

Dua syarat yang disebutkan pertama disebut sebagai syarat subjektif sebab kedua syarat itu berisi subyek perjanjian, kemudian dua syarat yang disebutkan terakhir merupakan syarat obyektif sebab berisi obyek pada perjanjian itu sendiri.

Seluruh perjanjian di mana seluruh syaratnya sudah terpenuhi maka secara hukum diakui, namun jika tidak dipenuhinya salah satu diantara empat unsur tadi mengakibatkan cacat pada perjanjian, serta perjanjian tersebut diancam kebatalan, bisa itu dalam bentuk dapat dibatalkan (apabila syarat subjektifnya tidak terpenuhi), ataupun batal demi hukum (apabila tidak dipenuhinya syarat obyektif). Sehingga perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak bisa dipaksakan pelaksanaanya.

c. Asas-Asas Hukum Perjanjian

Di dalam hukum perjanjian dikenal tiga asas penting, yaitu³¹:

a) Asas Konsensualisme

Asas ini bisa dijumpai pada Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi: “lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak”.

b) Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas ini memiliki hubungan dengan akibat perjanjian. Hal tersebut bisa dilihat pada Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, disebutkan: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya”.

c) Asas Kebebasan Berkontrak

Adalah asas di mana menghadirkan kebebasan terhadap para pihak dalam melakukan atau tidak melakukan perjanjian, membuat perjanjian dengan siapaun, penentuan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratanya, serta menetapkan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

³¹ Salim H.S. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002. hlm. 2002.

d. Hak dan Kewajiban Para pihak

Perjanjian melakukan jasa terdapat pada Pasal 1601 KUH Perdata di mana menyebutkan: “selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”.

Menurut peraturan itu, perjanjian untuk melaksanakan jasa diatur dengan peraturan khusus serta syarat-syarat yang disepakati bersama. Jika kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, kesepakatan akan dilaksanakan sesuai dengan praktik yang biasa.

Berdasarkan Pasal ini dapat dicermati jika pada KUH Perdata tidak mengatur mengenai hak serta kewajiban tiap pihak pada perjanjian, tetapi pada ketentuan-ketentuan khusus untuk itu bila terdapat peraturan khusus yang mengaturnya. Apabila pengaturannya tidak ada, oleh karenanya hak juga kewajiban para pihak dipengaruhi sendiri oleh para pihak yang saling sepakat pada perjanjian tersebut. Tetapi hal tersebut dapat ditentukan atas dasar kebiasaan jika pada syarat perjanjian tidak dicantumkan. Hal tersebut selaras dengan asas kebebasan berkontrak.

e. Subjek Perjanjian

Subyek perjanjian merupakan pihak kreditur di mana memiliki hak atas prestasi serta pihak debitur di mana mempunyai kewajiban atas prestasi. Terdapat dua pihak atau lebih yang menjadi subjek pada suatu perjanjian. Pihak-pihak dalam perjanjian tersebut bisa berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan badan hukum (*recht person*).

f. Objek Perjanjian

Suatu prestasi adalah objek perjanjian, berupa debitur mempunyai kewajiban terhadap suatu prestasi serta kreditur memiliki hak atas suatu prestasi. Berdasarkan Pasal 1234 KUH Perdata, bentuk prestasi bisa berupa berbuat atau tidak berbuat sesuatu dan juga memberikan sesuatu. Terdapat syarat-syarat yang diperlukan guna sahnya perikatan, yaitu:

- a) Objek dapat ditentukan
- b) Objek tidak boleh bertentangan dengan hukum
- c) Objek tersebut bisa dinilai dengan uang
- d) Objeknya harus mungkin

g. Macam-Macam Perjanjian

a) Perjanjian jual beli

Perjanjian jual beli merupakan suatu perjanjian yang mana pihak yang satu berkesanggupan dalam penyerahan hak milik terhadap suatu barang, kemudian pihak lainnya menyatakan kesanggupan untuk membayar sejumlah uang yang sudah

disepakati bersama sebagai harganya. Perjanjian ini dianggap sudah terjadi jika setiap pihak sepakat mengenai baran serta harganya.

b) Perjanjian sewa menyewa.

“Perjanjian sewa menyewa merupakan suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan suatu benda untuk dipakaiselama suatu jangka waktu tertentu, sedangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar harga yang telah ditetapkan untuk pemakaian itu pada waktu-waktu yang ditentukan. Tujuan dari perjanjian ini untuk memberikan hak pemakaian saja, bukan hak milik atas suatu benda.

c) Pemberian atau Hibah.

Pemberian ialah suatu perjanjian (*obligatoir*), dimana pihak yang satu menyanggupi dengan cuma-cuma (*Om Niet*) dengan secaramutlak (*onherroepelijk*) memberikan suatu benda pada pihak yang lainnya, pihak mana menerima pemberian itu. Perjanjian tersebut tidak dapat dicabut menurut kehendak satu pihak saja.

d) Perjanjian perdamaian.

Perjanjian perdamaian adalah suatu perjanjian di mana dua pihak membuat suatu perdamaian untuk menyingkiri atau mengakhiri suatu perkara, dalam perjanjian mana masing-masing melepaskan sementara hak-hak atau tuntutan nya. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh secara lisan”.

h. Berakhirnya Perjanjian

Pada Pasal 1381 KUH Perdata tertuang mengenai berakhirnya perjanjian atau hapusnya perjanjian, di mana disebutkan jika perikatan hapus sebab:

a) Pembayaran

Pelunasan hutang oleh debitur kepada kreditur adalah pembayaran dalam arti sempit. Pembayaran ini dilaksanakan baik berbentuk uang atau barang. Tetapi, pembayaran tidak hanya berbentuk uang maupun barang, dalam arti yuridis juga bisa berbentuk jasa³².

b) Pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan

Yaitu suatu pembayaran secara tunai di mana dilakukan debitur terhadap kreditur, karena kreditur menolak untuk menerimanya, lalu ditiptkan pada Pengadilan oleh debitur³³.

c) Pembaharuan utang (novasi)

“Novasi lahir atas dasar persetujuan. Para pihak membuat persetujuan dengan jalan menghapuskan perjanjian lama, dan pada saat yang bersamaan dengan penghapusan tadi, perjanjian diganti dengan perjanjian baru. Dengan hakikat, jiwa perjanjian baru serupa dengan perjanjian terdahulu.

³² Salim H.S., *op. cit.* hlm. 188.

³³ *Ibid.* hlm. 192.

d) Perjumpaan utang atau kompensasi

Ini adalah suatu cara penghapusan utang dengan jalan memperjumpakan atau memperhitungkan utang piutang secara timbal balik antara kreditur dan debitur.

e) Pencampuran utang

Percampuran hutang terjadi akibat keadaan bersatunya kedudukan debitur dan kreditur pada diri seseorang.

f) Pembebasan utangnya

Yaitu apabila kreditur membebaskan kewajiban debitur memenuhi pelaksanaan perjanjian³⁴.

g) Musnahnya barang yang terutang

Musnahnya barang terutang adalah hancurnya, tidak dapat diperdagangkan, atau hilangnya barang terutang, sehingga tidak diketahui sama sekali apakah barang itu masih ada atau tidak ada. Syaratnya, bahwa musnahnya barang itu diluar kesalahan debitur dan sebelum dinyatakan lalai oleh kreditur.”

h) Kebatalan atau pembatalan

Sebab munculnya pembatalan perikatan ialah pada saat dilakukannya suatu perjanjian, perjanjian tersebut dilakukan oleh orang yang belum cakap hukum serta di bawah pengampuan, bentuk perjanjian yang diatur dan dipersyaratkan di Undang-Undang tidak diikuti serta terdapat cacat kehendak.

³⁴ *Ibid.* hlm. 198.

i) Berlakunya syarat batal

Syarat batal ialah suatu syarat di mana jika terpenuhi maka menghapuskan perikatan serta menjadikan seolah-olah perjanjian tersebut tidak ada dan kembali seperti semula (Pasal 1265).

j) Lewatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri

Menurut Pasal 1946 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, di mana dimaksud daluwarsa atau lewat waktu adalah lewatnya suatu waktu tertentu dan berdasarkan syarat yang ditetapkan pada Undang-Undang dalam menerima sesuatu atau untuk terbebas dari suatu perikatan.

i. Wanprestasi

Wanprestasi yaitu lalai, ingkar, tidak terpenuhinya kewajiban pada suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka haruslah dibayar ganti rugi dan juga bunga oleh pihak yang lalai. Wanprestasi dapat berupa empat macam, yaitu³⁵:

- a) “Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
- b) Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c) Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat;
- d) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

³⁵ Subekti. *op. cit.* hlm. 45.

Akibat adanya wanprestasi adalah³⁶:

- a) Perikatan tetap ada. Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi.
- b) Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur (Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).
- c) Beban resiko beralih untuk kerugian debitur jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur.
- d) Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan timbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya”.

2. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 huruf a KUH Perdata menyebutkan jika perjanjian perburuhan ialah perjanjian di mana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya agar dibawah perintah si majikan, pada waktu tertentu, dengan melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah.

³⁶ Salim H.S. *op. cit.* hlm. 181.

Pasal 1603 huruf e ayat 1 KUH Perdata menyatakan jika: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan”. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menghadirkan pengertian mengenai perjanjian kerja yaitu: “bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Sebagai suatu Undang-Undang di mana bertujuan diantaranya dalam pemberian perlindungan bagi pekerja guna menghadirkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja juga keluarga.

Imam Soepomo menyatakan jika perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang mana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri guna bekerja serta mendapatkan upah dari pihak lain yaitu majikan, serta majikan mengikatkan diri dalam mempekerjakan buruh dengan memberikan upah³⁷.

3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

a. Pengertian

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu terdapat pada “Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk

³⁷ Lalu Husni. *op. cit.* hlm. 40.

waktu tertentu sebagai berikut:

- a) Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

- b) Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

- c) Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu.

- d) Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk

tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan”.

Perjanjian tersebut merupakan perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, ciri-ciri dari perjanjian tersebut: telah diperjanjikannya mengenai adanya suatu upah atau gaji tertentu serta adanya suatu hubungan diperatas di mana hubungan yang atas dasar pihak yang satu (majikan) memiliki hak dalam memberikan perintah dan oleh pihak lain haruslah dipenuhi. Pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) di “Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai perjanjian kerja laut, yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal”.

Perjanjian kerja waktu tertentu di mana didasari pada jangka waktu tertentu bisa dilakukan dalam paling lama 2 (dua) tahun dan hanya bisa diperpanjang 1 (satu) kali dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004

Dalam konteks semakin banyaknya pengusaha yang memaksa pekerja/buruh memberikan penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), pengusaha tidak mau direpotkan dengan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, meskipun secara obyektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak memerlukan suatu perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai risiko, pengusaha dan pekerja/buruh telah mencapai suatu perjanjian kerja tertentu. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun, wirausahawan adalah sebagai berikut:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Tiap-tiap perjanjian kerja bisa dilakukan secara tertulis atau lisan. Pada “Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Syarat- syaratnya adalah:

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

Perjanjian kerja tanpa adanya kesepakatan para pihak atau salah satu pihak tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjiakn dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Syarat-syarat tersebut sebenarnya sebagai isi dari perjanjian kerja, karena dari syarat-syarat itulah dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu isinya tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan yang bersangkutan. Apabila dalam perjanjain kerja untuk waktu tertentu yang isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama, maka yang berlaku adalah isi dalam Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama.

Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, ini berarti bahwa perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama. Demikian pula Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh diganti dengan Peraturan Perusahaan.

Aturan mengenai syarat pembuatan perjanjian kerja dalam waktu tertentu terpadat di Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, yaitu:

a) Dibuat secara tertulis

Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1) dijelaskan jika perjanjian kerja pada waktu tertentu dilakukan secara tertulis dan harus memakai bahasa Indonesia serta huruf latin. Dan sebab itu jika dilakukan secara lisan, atau tidak menggunakan bahasa Indonesia dan tidak dalam huruf latin, terhadap kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

b) Tidak boleh ada masa percobaan

Menurut Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan jika pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidaklah diperbolehkan adanya masa percobaan kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat batal demi

hukum jika pada kesepakatan tersebut diadakannya masa percobaan kerja.

c. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Falsafah Pancasila adalah landasan dasar Indonesia mengenai hubungan kerja, berjalan azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh serta majikan adalah *partner* dalam menghasilkan suatu barang dan/atau jasa, perjanjian kerja pada waktu tertentu dapat berakhir jika:

a) Batal demi hukum

Sebab disyaratkannya masa percobaan kerja menyebabkan perjanjian kerja pada waktu tertentu berakhir demi hukum, atau dalam hal bertentangnya mengenai konteks perjanjian kerja dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha bisa memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh sudah melakukan kesalahan berat, diantaranya:

- 1) Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- 2) Menimbulkan kerugian bagi perusahaan sebab memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan;
- 3) Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;

- 4) Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- 5) Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- 6) Melakukan tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang dengan cara membujuk teman kerja atau pengusaha;
- 7) Timbulnya kerugian bagi perusahaan sebab cerobohnya atau sengaja merusak atau membiarkan barang milik perusahaan dalam keadaan bahaya;
- 8) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- 9) Kecuali untuk kepentingan negara, membocorkan atau membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan;
- 10) Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Omnibus Law

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau lebih dikenal dengan UU Cipta Kerja atau *Omnibus Law* sejak tanggal 2 November 2020, terdapat beberapa ketentuan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah, dihapus atau ditetapkan pengaturan

baru. Diantaranya, ketetapan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain/alih daya (*outsourcing*). Dalam UU Ketenagakerjaan, PKWT dan *outsourcing* pengaturannya pada bab IX tentang Hubungan Kerja, Pasal 50-66. Dari 17 Pasal tersebut, *omnibus law* mengubah Pasal 56, 57, 58, 61, 62, dan 66. Sementara itu, terdapat 3 Pasal yang dihapus yaitu Pasal 59, 64, dan 65.

Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 59 hanya bisa dilakukan terhadap pekerjaan tertentu di mana berdasarkan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang bersifat sementara atau sekali selesai;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiataannya bersifat tidak tetap.

Tetapi, dalam *omnibus law* Pasal 15 poin 1 merubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, berikut penjelasannya:

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

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

UU Cipta Kerja atau *omnibus law* menghapus ketentuan waktu perjanjian kerja di mana sebelumnya terdapat pada Pasal 59 ayat 1 poin b UU Ketenagakerjaan. Mulanya, waktu PKWT dibatasi dengan aturan maksimal selama tiga tahun, kemudian pada Pasal 59 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menambahkan penjelasan terhadap PKWT paling lama diadakan selama 2 (dua) tahun serta hanya bisa diperpanjang selama 1 (satu) kali dengan waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Tetapi, pembatasan waktu PKWT ini sekarang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah dan tidak lagi pengaturannya pada Undang-Undang,. Hal tersebut diuraikan pada Pasal 12 UU Cipta Kerja yang merubah Pasal 56 UU Ketenagakerjaan.terdapat dua poin tambahan pada UU Cipta Kerja guna menguraikan mengenai jangka waktu pekerjaan dalam PKWT. Pada poin 3 UU Cipta Kerja memasukkan prinsip “kesepakatan para pihak” (pekerja dan pengusaha) tentang jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang teknis pelaksanaannya diatur Peraturan Pemerintah. Selain itu, dihapusnya

juga ketentuan sanksi oleh UU Cipta Kerja apabila PKWT tidak dilakukan secara tertulis dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap yang selama ini berlaku dalam UU Ketenagakerjaan.

C. Tinjauan Umum Tentang PT. Berkah Usaha Sharia

PT. Berkah Usaha Sharia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan penyediaan tenaga kerja kontrak yang bekerja sama dengan salah satu perusahaan perbankan yang berskala Nasional. Kantor pusat PT. Berkah Usaha Sharia beralamat di Jl. Kolonel Sugiono No. 32, Kecamatan Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dan kantor cabang Provinsi Riau beralamat di Jl. Kuras, Kp. Baru, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru. PT. berkah Usaha Sharia adalah perusahaan yang bergerak pada sektor *Outsourcing*, yaitu perusahaan yang sebagai pihak ketiga menyediakan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dalam suatu perusahaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Berkah Usaha Sharia Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Sejalan dengan “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan peraturan lain yang mengatur secara umum yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia secara rinci mengatur mengenai hak untuk hidup dan hak untuk tidak dihilangkan paksa dan/atau tidak dihilangkan nyawa, hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan, hak mengembangkan diri, hak memperoleh keadilan, hak atas kebebasan pribadi, hak rasa aman, hak atas kesejahteraan, hak turut serta dalam pemerintahan, hak wanita, hak anak, dan hak atas kebebasan beragama. Selain mengatur hak asasi manusia, diatur pula mengenai kewajiban dasar pemerintah dalam penegakan Hak Asasi Manusia (HAM)³⁸.

Secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.

³⁸ Thamrin S. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau, 2018. hlm. 89.

Pada kenyataan sekarang ini tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja/buruh baru untuk bekerja di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencari pekerja/buruh sesuai dengan kriteria yang diinginkannya.

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, dilakukannya suatu kerja menggunakan tata cara berupa kontrak bukan merupakan hal yang dilarang, sebab pada pelaksanaannya terdapat dua jenis pelaksanaan janji kerja yang dilakukan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di mana dilaksanakan antara pekerja/buruh dan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja atau akrab disebut dengan *outsourcing*.

Janji kerja antara pekerja dengan pengusaha guna melakukan suatu hubungan kerja pada jangka waktu tertentu atau pada sebuah pekerjaan tertentu disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja antara perusahaan dan tenaga kerja tersebut diikat pada suatu perjanjian. Lahirnya perjanjian kerja waktu tertentu bertujuan dalam mempertegas serta memperjelas mengenai hak serta kewajiban masing-masing pihak lalu secara bersama menentukan tentang syarat-syarat kerja didasarkan pada UU Ketengakerjaan juga aturan perusahaan sehingga terbentuklah suatu hubungan industrial.

Salah satu upaya hukum dalam melakukan perlidungan pihak yang lemah, yaitu posisi pekerja dari tindakan pengusaha adalah dengan adanya perjanjian kerja. Pengumpulan data serta informasi tentang landasan penentuan pekerjaan terdapat pada perjanjian kerja di PT. Berkah Usaha Sharia dengan pekerja.

Sebetulnya apabila dilihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terhadap pekerja sudah ada diberikan perlindungan, termasuk mereka yang melakukan kerja dengan menggunakan sistem kontrak. Akan tetapi pada pelaksanaannya belum seutuhnya dilaksanakan selaras pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, khususnya terkait ketenagakerjaan.

Adanya anggapan jika PKWT bisa diperjanjikan dengan tidak didasari pada jenis, sifat atau kegiatan sementara, menimbulkan praktek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha di mana tidak sesuai dengan tujuan pengaturan PKWT. Hal tersebut timbul sebab salah satunya adalah ketidaktahuan. Ketidaktahuan dari salah satu atau masing-masing pihak pekerja/buruh dan pengusaha.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Alan selaku pekerja/buruh tentang apakah pekerja mengetahui dan paham mengenai isi kontrak kerja mereka, menyebutkan bahwa:

“Untuk kontrak kerja memang tidak saya baca semuanya, karena saya juga tinggal hanya menandatangani saja kontraknya, karena kontraknya juga sudah ada, jadi untuk pemahaman saya tentang isi kontrak kerja itu sendiri ya tidak terlalu paham, yang saya baca itu *cuma* identitas, lalu pekerjaan saya sebagai satpam, gaji dan waktu kerjanya saja.”³⁹

³⁹ Wawancara dengan Alan Prasetyo selaku pekerja/buruh pada tanggal 20 Maret 2021.

Berdasarkan keterangan diatas ditemukan bahwa pekerja/buruh tidak mengetahui dan memahami seutuhnya mengenai isi pun klausul pada perjanjian serta akibat yang akan didapat oleh mereka apabila ada itikad buruk dari pengusaha. Selain alasan tersebut, alasan lain yang tidak kalah pentingnya adalah karena alasan kebutuhan hidup sebab pekerja/buruh dihadapkan dengan situasi sulitnya lapangan pekerjaan juga persaingan pada saat mencari lapangan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Firdaus selaku pihak PT. Berkah Usaha Sharia di Pekanbaru tentang apakah para pekerja/buruh mendapatkan salinan kontrak kerja, menyatakan bahwa:

“Untuk salinan kontrak perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan itu dibagikan kepada pekerja juga.”⁴⁰

Pengusaha bisa dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang bisa menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja/buruh sebab ketidakseimbangan posisi di antaranya sebab pekerja/buruh tidak mengetahui hak dan kewajibannya karena pendidikan yang rendah, tidak adanya keahlian khusus juga aturan dalam hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Yudi selaku pekerja/buruh tentang apakah mengetahui dan mengerti hak-hak yang ada di dalam kontrak kerja, menyatakan bahwa:

⁴⁰ Wawancara dengan Firdaus selaku pihak PT. Berkah Usaha Sharia, tanggal 26 Maret 2021.

“Untuk hak-hak yang saya dapatkan dalam kontrak kerjanya ya tahu, karena pada saat tanda tangan itu sekilas saya baca kalau ada menerima Jamsostek, BPJS untuk saya, isteri dan anak, THR, Pesangon juga ada.”⁴¹

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Alan Prasetyo selaku pekerja/buruh tentang apakah mengetahui dan paham tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

“Ya kalau mengenai aturan, saya tahu kalau ada hukumnya. Kalau ditanya mengetahui UU Ketenagakerjaan, ya tahu, tapi ditanya paham dengan isinya, ya saya tidak paham”⁴²

Menurut Soepomo yang dikutip oleh Abdul Hakim, perlindungan tenaga kerja dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu⁴³:

- 1) “Perlindungan Ekonomis
Adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- 2) Perlindungan Sosial
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan untuk berorganisasi.
- 3) Perlindungan Teknis
Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);

⁴¹ Wawancara dengan Yudi Agung selaku pekerja/buruh, tanggal 20 Maret 2021.

⁴² Wawancara dengan Alan Prasetyo selaku pekerja/buruh tanggal 20 Maret 2021.

⁴³ Abdul Hakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003. hlm. 61

- 2) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);
- 3) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- 4) Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
- 5) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1);
- 6) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);
- 7) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31);
- 8) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 1);
- 9) Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan

surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat 2”);

10) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);

11) Seluruh pekerja/buruh memiliki hak dalam mendapatkan perlindungan atas:

- a) Keselamatan kerja;
- b) Moral dan kesusilaan; dan
- c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);

12) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);

13) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);

14) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat 1).

15) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);

16) Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145);

Dengan begitu bisa disimpulkan jika tiap pekerja/buruh pada kondisi apapun baik itu PKWT ataupun PKWTT berdasarkan pada ketentuan di atas memiliki hak dalam mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Perlindungan tenaga kerja di mana pengaturannya terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki tujuan dalam terjaminnya dilakukannya hubungan kerja yang baik antara pekerja/buruh dengan pengusaha diikuti adanya tekanan-tekanan oleh pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Dengan begitu pengusaha di mana mempunyai posisi yang kuat yang secara sosio-ekonomi mempunyai kewajiban untuk membantu melakukan ketetapan perlindungan itu selaras dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan bagi pekerja, termasuk pekerja di mana menggunakan sistem kerja kontrak sudah ada pengaturannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta aturan pelaksanaannya. Agar lebih jelas, berikut beberapa perlindungan bagi pekerja/buruh di mana menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pengaturannya terdapat di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya, diantaranya:

- 1) Perlindungan terhadap pekerjaan yang bersifat permanen.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur secara konkrit, bagi pekerja/buruh yang bekerja menggunakan cara kontrak hanya bisa dilaksanakan pada pekerjaan tertentu seperti yang diatur di Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Apabila pada prakteknya, tidak terpenuhinya ketentuan yang ada pada “Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh pengusaha di mana menggunakan pekerja/buruh dengan cara perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terhadap pekerjaan yang hanya boleh dilakukan oleh pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, diatur lebih lanjut dalam peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dari keterangan yang dikemukakan tersebut terlihat bahwa perlindungan terhadap pekerja bagi pekerja/buruh yang diperkerjakan memakai sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan

yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap”.

Mengenai hal tersebut, peneliti mendapati terjadinya penyimpangan pada prakteknya berdasarkan penelitian yang dilakukan. Salah satu penyimpangannya yaitu pada jenis pekerjaan satpam di mana masuk pada kategori tidak bisa dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal tersebut dapat terlihat pada bentuk kontrak terhadap pekerja/buruh PKWT yang penulis dapati dari PT. Berkah Usaha Sharia di Pekanbaru. Di mana pada kontrak kerja tertulis mengenai jenis pekerjaan serta fungsi dan tugasnya.

Dengan kondisi kemudian, tentunya bisa mengakibatkan timbulnya penyimpangan dari pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja dikemudian hari, khususnya mengenai pekerjaan yang oleh pekerja PKWT bisa dilakukan, sebab seperti yang diketahui tugas dan fungsi satpam adalah menjaga aset perusahaan, keamanan perusahaan dari berbagai gangguan. Artinya bahwa selama masih ada perusahaan, maka aset dipastikan ada serta aktivitas juga pasti ada menyertainya, sehingga tetap

dibutuhkan karyawan sebagai pengamanan personil dan aset⁴⁴.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Firdaus selaku pihak PT. Berkah Usaha Sharia tentang pekerjaan satpam yang ada di kontrak, menyatakan bahwa:

“Untuk satpam memang kami menggunakan sistem kontrak, dan menurut saya itu sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku dan tidak ada pelanggaran *kok*. Terlebih di dalam UU Ketenagakerjaan, tidak ada disebutkan secara spesifik bahwa satpam tidak bisa di kontrak, penjelasan mengenai pekerjaan apa saja yang bisa di kontrak memang ada, tapi itu hanya secara garis besar, jadi dalam hal ini perusahaan tidak bisa dipersalahkan, karena pengertian orang terhadap jenis pekerjaan itu kan berbeda.”⁴⁵

2) Perlindungan Terhadap Upah

Sebagaimana diketahui, orang melakukan suatu pekerjaan memiliki tujuan agar mendapatkan penghasilan guna pemenuhan kebutuhan hidup. Oleh karenanya, pengupahan adalah komponen penting pada pemberian perlindungan bagi pekerja/buruh. Mengingat pentingnya pengupahan dalam melindungi pekerja/buruh, maka secara jelas aturannya pada Pasal 88(1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk mendapatkan martabat kehidupan manusia.

Ringkasnya, jika UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang memadai bagi kesejahteraan pekerja/buruh, maka peraturan pengupahan umumnya berlaku bagi pekerja yang berstatus kontrak maupun terhadap pekerja yang berstatus tetap.

⁴⁴ <https://jurnalsecurity.com/satpam-tidak-dibenarkan-untuk-di-pkwt/> diakses tanggal 30 Maret 2021.

⁴⁵ Wawancara dengan Firdaus selaku pihak PT. Berkah Usaha Sharia, tanggal 26 Maret 2021.

Prinsip pengupahan yang digunakan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- a) Munculnya hak untuk mendapatkan upah ketika adanya hubungan kerja serta berakhir pada saat putusnya hubungan kerja;
- b) Terhadap pekerja laki-laki pun pekerja wanita pada jenis pekerjaan yang sama, tidak diperbolehkannya diskriminasi upah oleh pengusaha;
- c) Terhadap pekerja yang tidak melaksanakan pekerjaannya, maka upah tidak dibayarkan (Pasal 93 ayat (1));
- d) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari umlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
- e) Terhadap tuntutan atas pembayaran upah pekerja serta segal pemabayaran yang muncul sebab hubungan kerjamenjadi daluwarsa setelah melewati kurun waktu dua tahun sebab timbulnya hak (Pasal 96).

Untuk lebih memberikan upah yang layak seperti yang terdapat pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, oleh pemerintah ditetapkan adanya upah minimum sebagaimana pengaturannya pada Pasal 88 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengenai upah minimum di mana sudah ditetapkan, pembagiannya terdapat pada UU Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana yang diatur pada Pasal 89 ayat (1)

menyebutkan:

“Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat terdiri dari:

- a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.”

Berdasarkan seluruh keterangan yang sudah disampaikan di atas, jika dilihat terhadap peraturan yang berlaku, pengaturan mengenai perlindungan terhadap upah yang diberikan bagi seluruh pekerja/buruh adalah sama.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Agus selaku pekerja/buruh tentang apakah upah yang ditetapkan dalam kontrak kerja sudah sesuai dengan UMK, menyatakan bahwa:

“Untuk upah, kalau ditanya sesuai dengan UMK ya tidak, tapi *alhamdulillah*-nya dapat uang makan setiap harinya, jadi ya sedikit banyaknya membantu juga dan juga ada uang lemburnya.”⁴⁶

Sehubungan dengan keterangan di atas, berdasarkan kontrak perjanjian yang penulis peroleh dari PT. Berkah Usaha Sharia, besaran upah yang diterima oleh pekerja/buruh adalah Rp. 2.075.000,- (dua juta tujuh puluh lima ribu rupiah) per bulan sesuai dengan keterangan dalam Perjanjian Kerja pada Pasal 6 dan akan dibayarkan pertanggal 25 setiap bulannya. Pekerja/buruh juga menerima tunjangan per hari kehadirannya sebanyak Rp. 15.000,- (lima belas ribu rupiah) sebagai uang makan dan uang lembur yang jumlahnya berdasarkan kesepakatan para pihak dalam

⁴⁶ Wawancara dengan Agus selaku pekerja/buruh, tanggal 21 Maret 2021.

perjanjian. Jumlah upah yang tertera pada kontrak pekerja/buruh tersebut masih belum sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru pada tahun 2019 yang berjumlah sebesar Rp. 2.762.000,- (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu) sehingga terdapat pelanggaran dalam pemberian upah kepada pekerja/buruh oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Alan selaku pekerja/buruh tentang besaran upah yang diterima, menyatakan bahwa:

“Untuk besaran upah yang kami terima memang sesuai dengan isi dalam kontrak, begitu juga dengan besaran uang makan dan uang lembur. Walaupun tidak sesuai dengan UMK, ya harus kami terima, jumlahnya juga tidak terlalu jauh kalau ditotalkan antara upah pokok dengan uang makan dan lembur kami, dan pada saat tanda tangan kontrak tidak bisa menego upah juga, karena kontraknya sudah ada dan juga karena susahny mencari kerja, jadi kami *legowo* saja kalau jumlahnya tidak sesuai dengan aturan yang ada.”⁴⁷

Selain beberapa penyimpangan yang sudah dijelaskan diatas, penulis menemukan juga adanya penyimpangan pada kontrak kerja di PT. Berkah Usaha Sharia, yaitu dengan adanya masa percobaan kerja selama satu bulan kepada pekerja PKWT atau kontrak. Pada Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan tidak diperbolehkannya masa percobaan kerja terhadap pekerja di mana memakai cara kontrak. Kemudian pada ayat (2) dijelaskan jika masa percobaan tersebut batal demi hukum apabila dalam persyaratan kerjayang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu memakai masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

⁴⁷ Wawancara dengan Alan Prasetyo selaku pekerja/buruh tanggal 20 Maret 2021.

B. Kendala Tidak Terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.

Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidaklah bisa pelaksanaanya konsisten seperti yang diharapkan serta diinginkan oleh tiap pembentuk undang-undang serta berjalan baik. Dalam prakteknya ditemukan pelbagai hambatan di mana menyebabkan terhambatnya dalam terwujudnya hal yang diinginkan tersebut. Hal tersebut juga kerap ditemui pada pelaksanaan pemberian perlindungan bagi pekerjayang cara kerjanya menggunakan kontrak. Di mana menyebabkan timbulnya keresahan terhadap kondisi yang terjadi bagi sebagian kalangan dan terus berkembang.

Terhadap pemberian perlindungan untuk pekerja kontrak, ditemukan beberapa kendala diantaranya yaitu:

- a) Kendala yang berkaitan dengan peraturan.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh penulis, jika di kondisi sekarang ini terhadap sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau kontrak banyak sekali pengusaha di mana menunjukkan minatnya dalam memakai jasa para pekerja, sebab pengusaha menganggap jika pekerja yang menggunakan sistem kontrak tersebut lebih efisien apabila dibandingkan dengan pekerja/buruh yang menggunakan cara perjanjian kerja waktu tidak tertentu/tetap.

Tentu apabila dilakukan perbandingan antara, pekerja yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dinilai lebih efisien dibandingkan pekerja/buruh yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sebab bagi pekerja/buruh kontrak maka pengusaha tidak perlu memikirkan bermacam tunjangan serta macam kegiatan guna pelatihan pun pendidikan atau sebagainya. Sebab seperti diketahui bersama, komponen upah untuk pekerja kontrak hanyalah berupa upah pokok tanpa adanya tunjangan sehingga dengan kata lain perusahaan cuma perlu mengeluarkan biaya untuk upah saja.. Kemudian untuk pekerja/buruh dengan cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika kontraknya sudah habis, mereka tidak mempunyai hak atas uang pesangon. Tentu hal itu sangat berbeda apabila dibandingkan terhadap pekerja tetap atau pekerja yang menggunakan PKWTT, dimana perusahaan harus menyiapkan bermacam tunjangan, termasuk juga uang pesangon apabila pekerja tersebut diberhentikan.

Hal itu berbanding lurus dengan yang disampaikan pihak Mediator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, di mana menduga terdapat perusahaan-perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja secara sadar memanfaatkan atas kewajiban dalam memberikan upah secara tetap maupun memberikan pesangon pada saat PHK⁴⁸.

⁴⁸ Gandhi Sugandi. *Depnakertrans Perlu Razia Perusahaan Outsourcing*. Harian Kompas, 24 Desember 2005.

Situasi ini akan menimbulkan kecemasan di kalangan pekerja/pekerja yang memiliki sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dapat dipahami bahwa dua pertiga dari mereka, merupakan pekerja/pekerja yang memiliki pola perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tidak memiliki kepastian nbekerja, sebab mudahya mereka dipecat karena bermacam sebab. Yang lebih berbahaya lagi, banyak pengusaha lalu memanfaatkan situasi tersebut untuk mengikat pekerja/buruhnya menggunakan cara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebab oleh pengusaha dianggap menguntungkan, antara lain⁴⁹:

- 1) Pada saat perjanjian kerja berakhir, maka pengusaha tidak mempunyai kewajiban dalam membayar uang pesangon;
- 2) Pengusaha dapat menekan *labour cost*;
- 3) Tidak diperlukannya emberian uang pension, sehingga lebih praktis;
- 4) Pemberian pelatihan bagi pekerja bukanlah suatu kewajiban pengusaha;
- 5) Dalam merekrut pekerja baru tidak mengeluarkan biaya.

Dengan kondisi yang seperti itu, tentu jelas tidak memberikan perlindungan untuk pekerja yang memakai pola kontrak, akan tetapi seperti diketahui bersama jika salah satu tujuan dalam pembangunan ketenagakerjaan ialah memberikan perlindungan untuk pekerja/buruh guna terwujudnya kesejahteraan, yaitu seperti yang sudah tertuang pada Pasal 4

⁴⁹ Imam Sjahputra Tunggal. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvindo, 2005. hlm. 29.

huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Munculnya kondisi ini adalah sebab pengaturan dalam penerapan pekerja kontrak yang tidak jelas, yang menyebabkan kondisi ini dimanfaatkan oleh banyak pihak khususnya adalah pihak pengusaha. Salah satu contohnya ialah mengenai jenis serta sifat pekerjaan yang mana cuma bisa dilaksanakan oleh pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Sebagaimana diketahui bahwa hanya pekerjaan tertentu yang boleh dilakukan dengan sistem kontrak seperti yang tertuang pada “Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya bisa dilakukan untuk pekerjaan tertentu di mana berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan pekerjaannya selesai pada waktu tertentu, yaitu:

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

Namun pada prakteknya pendefinisian mengenai pekerjaan tertentu tersebut bukanlah hal yang mudah di mana terdapat pada Pasal 59 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebabadanya pandangan berbeda yang dihasilkan sebab bedanya pemahaman tentang pekerjaan tertentu tersebut. Juga tidak ada yang bisa menjamin jika pekerjaan itu akan selesai pada sekali waktu. Sebab pada kenyataannya banyak pekerja/buruh yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di mana sudah bekerja lebih dari 3 (tiga) tahun pada pekerjaan yang sama,.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Firdaus selaku pihak PT. Berkah Usaha Sharia di Pekanbaru tentang penentuan pekerjaan tertentu masuk dalam PKWT, menyatakan bahwa:

“Hal ini sudah sesuai dengan aturan hukum yang ada, jadi perusahaan tidak bisa dipersalahkan terhadap keadaan tersebut karena itu merupakan aturan yang berlaku. Jadi menurut saya pribadi kendala perlindungan tersebut terkait dengan tidak jelasnya aturan hukum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).”⁵⁰

Terdapat banyak kerancuan pada pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja kontrak, hal tersebut terjadi karena aturan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang kurang jelas. Yang kemudian selain menyulitkan pada saat dilakukan pengawasan pada saat sengketa, juga tidak bisanya dilakukan penuntutan oleh pihak pekerja/buruh sebab ketidakjelasan.

b. Kendala yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja

Dalam dunia kerja, seorang pekerja/buruh di mana mulai bekerja pada suatu perusahaan menandatangani perjanjian dengan perusahaan yang akan mempekerjakannya dalam bentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja

⁵⁰ Wawancara dengan Firdaus, Pihak PT. Berkah Usaha Sharia di Pekanbaru, pada tanggal 26 Maret 2021.

adalah mula dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja biasanya diberikan oleh perusahaan secara sepihak kepada pekerja, di mana isi perjanjian kerja juga ditentukan secara sepihak, dan pekerja/buruh cuma bisa menandatangani perjanjian kerja sebagai bentuk persetujuan ataupun penolakan. Karena isi perjanjian kerja dirumuskan secara sepihak oleh perusahaan terlebih dahulu, seringkali isinya sepihak, sehingga lebih menguntungkan pengusaha, dan pekerja/buruh dirugikan.

Kondisi ini jelas tidak menghadirkan perlindungan untuk pekerja/buruh. Sejatinya perjanjian kerja dibuat atas dasar asas kebebasan berkontrak, tetapi realitnya para pekerja/buruh terhadap klausul yang dinilai merugikan mereka tidak akan berani untuk meminta perusahaan merubahnya, sebab adanya ketakutan mendapat penolakan dan tidak diterima bekerja di perusahaan tersebut.

c. Kendala yang Berkaitan Dengan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bagian penting pada perlindungan untuk pekerja/buruh, sekaligus adalah upaya secara menyeluruh mengenai penegakan hukum ketenagakerjaan. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran- pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri yang lingkup tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang sudah dikemukakan di bab-bab sebelumnya, dengan ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Berkah Usaha Sharia merupakan pekerjaan yang berhubungan dengan sektor keamanan, kesepakatan PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia masih belum sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Setelah ditelaah lebih jauh, isi dari PKWT yang disepakati antara PT. Berkah Usaha Sharia dengan pekerja/buruh tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan, antara lain Pasal 88 dan 89 UU Ketenagakerjaan, di mana upah yang diterima tidak sesuai dengan besaran UMK Pekanbaru dan Pasal 58 (1) UU Ketenagakerjaan karena adanya masa percobaan untuk pekerja/buruh PKWT.
- 2) Kendala tidak terlaksananya PKWT di PT. Berkah Usaha Sharia disebabkan oleh 3 hal, yaitu: (1) Kendala yang berkaitan dengan peraturan; (2) Kendala yang Berkaitan Dengan Perjanjian Kerja; dan (3) Kendala yang Berkaitan Dengan Pengawasan

B. Saran

- 1) Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja seharusnya pengusaha lebih menghormati hak-hak pekerja/buruh dengan mengacu pada ketentuan di UU Ketenagakerjaan
- 2) Perlunya penambahan personel pengawasan ketenagakerjaan mulai dari tingkat provinsi hingga kabupaten atau kota guna menekan tingkat pelanggaran yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Hakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Abdul Kadir Muhammad. *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Adhitya Bandung, 1990.
- Abdul Khakim. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Adiya Bakti, 2003.
- Agus Midah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Darwin Prinst. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra, 2000.
- Dwiyanto Agus. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Hartono Widodo. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2013.
- Imam Sjahputra Tunggal. *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Harvindo, 2005.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003.
- Libertus Jehani. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat, 2007.
- Purwahid Patrik. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju, 1994.

R. Setiawan. *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*. Bandung: Bina Cipta, 1987.

R. Setiawan. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Putra A. Bardin, 2015.

Salim H.S. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.

Subekti. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermassa, 2005.

Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Intermasa, 2001.

Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Uir*. Pekanbaru: Uirpress, 2015.

Thamrin S. *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru, Alaf Riau, 2018.

Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

B. Peraturan PerUndang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

C. Jurnal

Febrianti, L. PELAKSANAAN PENGUPAHAN PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Rizka Maulida, Dahlan, M. Nur Rasyid, “*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 18 No.03, Desember 2016, hlm. 339.

Subijanto, “*Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*”, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17 No.06, Desember 2011, hlm. 08.

Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149-160.