

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
PADA PT. RIAU JAYA CEMERLANG PEKANBARU BERDASARKAN
UNDANG - UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Serjana Hukum (S.H.)



OLEH:

MUHAMMAD SULTAN GIOVALDIE
NPM : 171010285

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.ui.ac.id – email : law@uir.ac.id

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

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Sultan Giovaldie
Npm : 171010285
Tempat/Tanggal Lahir : Cianjur, 23 Oktober 1998
Program Studi : Hukum Perdata
Alamat : Perumahan Bumi Lago Permai, Blok D-1 No. 40,
RT.005/RW.012, Kecamatan Pangkalan Kerinci,
Kabupaten Pelalawan.

Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
(PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang
Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil meneontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru, 10 Juni 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Sultan Giovaldie



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Muhammad Sultan Giovaldie

171010285

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Telah Lolos Similarity Sebesar Maksimal 30%

Pekanbaru, 14 Juni 2022

Prodi Ilmu Hukum



Harvia Santri

Harvia Santri, S.H., M.H.



FS 671471

No. Reg : 1159/1/UPM FH UIR 2021

Paper ID : 1856488657/30 %





UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.ui.ac.id – email : 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 : Muhammad Sultan Giovaldie
Npm : 171010285
Program Studi : Hukum Perdata
Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H., M.H.
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan.

Tanggal	Berita Bimbingan	Paraf
28-06-2021	1. Perbaiki pengambilan kutipan 2. Perbaiki margi, 4-4-3-3 3. Perbaiki penulisan pada bab I	
08-07-2021	1. Perbaiki latar belakang 2. Perbaiki konsep operasional 3. Pakai Mendeley, dan footnote	
12-08-2021	1. Perbaiki penulisan tinjauan pustaka 2. Perbaiki penulisan rumusan masalah 3. Perbaiki tabel pada data penelitian	
17-08-2021	1. Perbaiki penulisan daftar pustaka 2. Perbaiki spasi pada penulisan	
19-08-2021	Acc, dan dapat diseminarkan	
19-05-2022	1. Perbaiki Abstrak 2. Perbaiki Kata Pengantar 3. Masukan Daftar isi	
24-05-2022	1. Masukan penelitian terdahulu 2. Tambahkan pembahasan materi yang terkait pada penelitian di Bab II	
02-06-2022	1. Lampirkan kuisisioner 2. Perbaiki penomoran pada halaman 3. Perbaiki daftar isi	



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.ui.ac.id – email : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI “ A “ BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akrèd/S/X/2018

07-06-2022	1. Masukan footnote responden pada bab III 2. Perbaiki sedikit latar belakang masalah sesuaikan dengan hasil penelitian pada bab III 3. Perbaiki kuisisioner penelitian	
09-06-2022	Acc, dilanjutkan turnitin dan dapat dilanjutkan untuk Ujian Komperensif	

Pekanbaru, 14 Juni 2022

Mengetahui :
Wakil Dekan I,

Dr. Rosydi Hanzah, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 178/Kpts/FH/2022
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 : 2777/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2018
 - 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 / III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : MUHAMMAD SULTAN GIOVALDIE
NPM : 17 101 0285
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing 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 : 3 Juni 2022
Dekan


Dr. M. Musa, S.H., M.H.

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS HUKUM



Alamat : JL. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau – 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.ui.ac.id – email : 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 (PKWT) PADA PT. RIAU
JAYA CEMERLANG PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

MUHAMMAD SULTAN GIOVALDIE

NPM : 171010285

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing
Pembimbing,

Lidia Febrianti, S.H., M.H.

**Mengetahui :
Dekan,**

Dr. M. Musa, S.H., M.H.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri otomotif, didalam membuat Perjanjian Kerja antara perusahaan kepada pekerja, Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru membuat perjanjian secara tertulis akan tetapi isi dari Perjanjian kerja hanya menguntungkan Pihak Perusahaan karena isi perjanjian kerja hanya di buat atas kesepakatan perusahaan saja tanpa adanya ikut adil pekerja dalam membuat kesepakatan kerja, Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 51-54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak dan dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Didalam penelitian ini penulis memiliki masalah pokok sebagai berikut, Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apa saja hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Metode Penelitian yang peneliti gunakan ialah Jenis penelitian normatif-empiris yaitu penelitian yang dilengkapi dengan data empiris, yaitu jenis penelitian yang menggunakan data skunder (dari perpustakaan) dan didukung oleh data primer berdasarkan penelitian lapangan, seperti observasi, wawancara dan survei. Sifat penelitiannya termasuk kedalam penelitian deskriptif yang melukiskan suatu kejadian didaerah tertentu pada saat tertentu yang mempunyai gambaran data awal permasalahan yang akan di teliti terutama berkaitan dengan judul ini. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta Hambatannya pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil dari penelitian ini ialah PT. Riau Jaya Cemerlang ini melakukan PKWT sesuai dengan Undang-undang yang diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan, PT. Riau Jaya Cemerlang ini selalu berkordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dalam melaksanakan PKWT. Dan Hambatan dalam PKWT PT. Riau Jaya Cemerlang ialah Kemampuan para pelamar tidak sesuai dengan Standar Kualifikasi PT. Riau Jaya Cemerlang, Uang Tanda Jasa/Uang Regenerasi, Perusahaan ingin mengakhiri Kerja sama, Karyawan kurang paham Kontrak Kerja, Karyawan tidak mengerti dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Karyawan tidak mengerti peraturan pemerintah tentang PKWT.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perusahaan, Tenagakerja

ABSTRACT

Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru which is a company engaged in the automotive sector, in making a Work Agreement between the company and the workers, Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru made a written agreement but the contents of the work agreement only benefited the company because the content of the work agreement was only made on the company's agreement without any fair participation of workers in making a work agreement, in accordance with the terms of the work agreement contained in the law -Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely in Articles 51-54 there is a provision that in making a letter of agreement there must be good faith that underlies every agreement so that the content of the work agreement reflects a balance between the rights and obligations of each party and in the law employment.

In this study the authors have the following main problems, how to implement a certain time work agreement (PKWT) at PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and what are the obstacles that arise in the Implementation of a Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

The research method that the researcher uses is normative-empirical research, namely research that is equipped with empirical data, namely the type of research that uses secondary data (from the library) and is supported by primary data based on field research, such as observations, interviews and surveys. The nature of the research is included in descriptive research which describes an event in a certain area at a certain time which has a picture of the initial data on the problem to be studied, especially with regard to this title. The purpose of this research is to find out how the implementation of a certain time work agreement (PKWT) and its obstacles at PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Based on Law Number 13 of 2003 concerning Manpower

The result of this research is PT. Riau Jaya Cemerlang conducts PKWT in accordance with the Law regulated in the Manpower Act, PT. Riau Jaya Cemerlang always coordinates with the Manpower Office in implementing PKWT. And Barriers in PKWT PT. Riau Jaya Cemerlang is the ability of the applicants not in accordance with the Qualification Standards of PT. Riau Jaya Brilliant, Service Fee/Regeneration Money, Company wants to end the collaboration, Employees do not understand the Employment Contract, Employees do not understand the Manpower Act, Employees do not understand government regulations regarding PKWT.

Keywords: Employment Agreement Specific Time, Company, Manpower

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. Karna atas ridha nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis teliti ini ialah “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. RIAU JAYA CEMERLANG PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis yaitu kepada para pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan serta semangat kepada penulis. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan di Fakultas Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. M. Musa, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan Ilmu Pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis selama perkuliahan ini.
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan waktu dalam membantu pengurusan administrasi yang dibutuhkan oleh penulis yang hingga pada akhirnya penulis bisa melangsungkan ujian skripsi.
5. Bapak S. Parman., S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., M.I.S selaku Ketua Departemen Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah berkesempatan memberikan waktunya kepada penulis untuk memberikan masukan atau arahan kepada penulis didalam pemilihan judul skripsi.

7. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk turut mengoreksi, memberikan masukan-masukan serta arahan kepada penulis demi keberhasilan dan pencapaian penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga kepada penulis didalam menimba ilmu pengetahuan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau ini, semoga jasa Bapak dan Ibu dosen semua dibalas oleh Allah SWT.
9. Bapak dan Ibu pegawai tata usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan kemudahan kepada penulis didalam melakukan pengurusan Administrasi.
10. Bapak Domo selaku Pimpinan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru, Bapak Jimi Selaku General Meneger yang bertugas sebagai perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan Penelitian penulisan Skripsi, dan para karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru sebagai responden yang telah membantu penulis didalam memperoleh data untuk penulisan skripsi ini.
11. Yang teristimewa teruntuk kedua orang tua ku tercinta, Bapak Alm. Vidi Diar Soemantri dan Ibu Fitri Suryani yang tidak henti-hentinya selalu memberikan Doa yang terbaik, memberikan semangat, memberikan motivasi dan mamberikan pengorbanannya baik dari segi moril hingga materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
12. Terimakasih juga penulis ucapkan kepada kakak dan abang kandung ku bang Muhammad Nabya Vivaldie, S.T dan teh Anggia Pinkan, S.psi, yang tidak pernah lupa memberikan semangat serta dukungan kepada penulis. Serta teruntuk adik-adik kandung ku dan keponakan ku semoga kalian kelak menjadi anak yang sukses dan bisa membanggakan kedua orang tua. Amiin
13. Kepada sahabat-sahabat baik SMA ku dulu, SMA Al- Ghifari Bandung. Yang terlebih dahulu telah luluss kuliah ada, imam, raja, lukman, lutfi, eki, fiona, okiw, dan fahmi, terimakasih kepada kalian yang tetap setia dan selalu memberikan semangat, nasehat, motivasi, dan hiburan kepada saya.

14. Teruntuk Teman teman sebangku kuliah ku bang ijal, sigit, ago, wak keling, doli, rido, nahara, najar, alma, abed yang sama-sama sedang berjuang demi meraih gelar Serjana Hukum di Universitas Islam Riau.
15. Dan juga seluruh kawan-kawan seperjuangan angkatan tahun 2017 khususnya untuk lokal L dan Teman-teman HIMADATA angkatan 2017 yang sama-sama sedang berjuang untuk menyelesaikan skripsi.
16. Untuk kamu seseorang yang spesial, penulis mengucapkan terimakasih kepada kamu yang selalu ada dan juga selalu memberikan semangat serta dorongan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
17. Dan yang terakhir untuk seluruh pihak-pihak yang terkait yang tidak bisa penulis ucapkan secara satu persatu didalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. dan akhirnya saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengucapkan sedalam-dalamnya Terimakasih.

Pekanbaru, 22 Mei 2022
Penulis,

MUHAMMAD SULTAN GIOVALDIE
NPM: 171010285

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SERTIFIKAT ORIGINAL PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
D. Tinjauan Pustaka	13
E. Konsep Operasional	24
F. Metode Penelitian	25
BAB II TINJAUAN UMUM	31
A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian	31
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	51
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	57
D. Tinjauan Umum tentang PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.	67
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	72
B. Hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	85

BAB IV PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	102



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berjalannya waktu, dimana masyarakat membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarga, disamping itu pekerjaan merupakan aktualisasi diri. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Manusia memiliki kebutuhan untuk kelangsungan hidupnya masing-masing, agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka oleh sebab itu manusia perlu untuk bekerja, bisa bekerja dengan orang lain atau membuka pekerjaan sendiri. Bekerja pada orang lain adalah bekerja sesuai dengan perintah kerja dan memiliki hak maupun tanggungjawab dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan bekerja dengan usaha sendiri atau dengan kata lain membuka usaha sendiri adalah bekerja sesuai dengan usaha dan modal sendiri untuk menjalankan usaha tersebut.¹

Sebagaimana yang terkandung didalam peraturan Perundang-undangan tentang Tenaga kerja, bahwa didalamnya mengatur tentang hubungan kerja antara pemberi dan pekerja, pemberi disini maksudnya ialah yang memberikan pekerjaan atau tugas untuk bekerja yang harus dilaksanakan. Dan pekerja selaku pelaksana tugas yang diberikan

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 18.

oleh yang memberikan pekerjaan dan akan diberikan upah sebagai imbalan terhadap suatu pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Manusia merupakan makhluk sosial yang tentunya membutuhkan bantuan dari orang lain dengan cara saling bantu-membantu, dengan saling memberi dan menerima segala hal yang telah dimiliki dan apa yang sebenarnya dibutuhkan orang lain.²

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah undang-undang yang merupakan landasan pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan atas berlakunya Undang-Undang ini berarti segala ketentuan tentang ketenagakerjaan sudah harus segera dilakukan penyesuaian.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.³

Perusahaan akan berjalan baik apabila hubungan antara faktor keduanya saling bersinergi antara perusahaan dengan tenaga kerja, semahir dan sehandal apapun pekerja jika tanpa ada dukungan perusahaan hal tersebut hanya sekedar akan

² Sri Subiandini Gultom A.Ridwan Halim, *Sari Pemburuan Aktual* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1987), hlm. 17.

³ Lidia Febrianti, "Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan," *UIR Law Review* 1, no. 01 (2017): hlm. 84.

menciptakan kualitas gagal, dengan demikian koneksi antara faktor tersebut saling berhubungan yang tidak dapat dipisahkan.

Sisi lain, antara pengusaha dengan pekerja memiliki kedudukan yang berbeda, yang dimana posisi pengusaha berada pada posisi yang kuat dikarenakan pengusaha sekaligus pemilik perusahaan mempunyai modal yang cukup besar, sedangkan sebaliknya pekerja berada pada posisi yang lemah sebab tenaga kerja hanya bermodalkan keahlian, dan intelektual saja. Selain itu para pekerja sering kali menerima pekerjaan karena keterpaksaan ekonomi, yang dimana ia menerima saja pekerjaan yang akan ditawarkan kepadanya tanpa terlebih dahulu menegosiasikan syarat-syarat tertentu didalam perjanjian tersebut. Hal inilah yang sering dijadikan peluang oleh setiap pengusaha yang nakal dengan berbuat semena-mena kepada karyawannya terhadap hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan diantaranya seperti jaminan kesehatan, kematian, hari tua, kecelakaan kerja dan jaminan pensiun.⁴

Antara pengusaha atau majikan dengan buruh selaku pekerja apabila mereka telah melakukan kesepakatan atau perjanjian kerja, maka hubungan antar keduanya telah tunduk dibawah aturan ketenagakerjaan dengan kata lain dari hasil hubungan tersebut telah lahir suatu ikatan hokum yang dilakukan antara majikan dan buruh.⁵

⁴ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama*, Edisi-1. (Malang: Universitas Barawijaya Press, 2012), hlm. 6.

⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi., PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.53.

Pada intinya Suatu hubungan kerja timbul setelah ada kesepakatan kerja. Perikatan kerja merupakan ikatan atau hubungan antara pekerja dan majikan. Kesepakatan kerja ialah kesepakatan yang dicapai antara pengusaha dan pekerja melalui penerimaan upah yang mana pengusaha menyatakan sanggup akan memperkerjakannya dengan membayarkan gaji/upah. Maksud dari diadakannya perjanjian kerja antara lain yaitu:

1. Untuk menetapkan semua hal yang berkaitan dengan ikatan kerja antar para pihak.
2. Untuk mencapai jaminan keyakinan dan untuk kepuasan komitmen bersama antara pertemuan yang biasa mereka sepakati.
3. Dalam memenuhi kewajibannya masing-masing serta dapat menghormati hak-hak pihak lain, guna menghindari kemungkinan terjadinya kesewenang-wenangan dan kerugian oleh satu pihak terhadap pihak lainnya.
4. Guna menenteramkan kondisi dan kesemangatan bekerja para pihak, menjauhi segala macam ambiguitas, tanda tanya, prasangka negatif dan semangat kerja yang rendah.
5. Melalui stabilitas kerja dan stabilitas situasi dan kondisi kerja maka perjanjian kerja itu sendiri berupaya untuk mencapai dan menjaga koneksi baik antara pengusaha dan pekerja selama mungkin.
6. Mencoba untuk menghindari perselisihan antara para pihak dalam hubungan kerja.⁶

Suatu perjanjian kerja bisa sangat menguntungkan semua pihak yang menandatangani suatu perjanjian, hal ini harus dicapai, karena perjanjian kerja yang telah dirumuskan dan diikuti dengan baik akan menimbulkan rasa tentram yang menjamin adanya kejelasan hak dan kewajiban untuk para pihak. Hasil selanjutnya adalah produktivitas akan meningkat, wirausahawan akan dapat mengembangkan

⁶ A.Ridwan Halim, *Sari Pemburuan Aktual*, *Op.cit.*, hlm.26.

perusahaannya dan mampu untuk memberikan suatu lapangan pekerjaan baru dalam jangkauan yang lebih luas.

Secara umum Undang-undang tenaga kerja kita tidak mengatur tentang kondisi pekerja, terutama yang menyangkut dengan hak dan kewajiban antar pihak. Perjanjian kerja merupakan pendamping dari peraturan Perundang-undangan yang sampai saat ini masih berlaku, oleh sebab itu seperti perjanjian kerja, perjanjian industri/perusahaan maupun perjanjian kerja bersama perlu untuk mengatur sebuah kondisi kerja dan memungkinkan mereka untuk dibina atau dibimbing dalam pekerjaan sehari-hari.

Pada pasal 1601 KUHPerdata memberikan penjelasan mengenai perjanjian kerja yaitu *“suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*.⁷

Perjanjian kerja merupakan titik awal lahirnya hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang ditunjukan oleh pasal (1) angka 14 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenagakerjaan, *“Perjanjian kerja ialah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban dari para pihak”*. Keabsahan suatu pengaturan kerja tunjukan dalam pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

⁷ R. Tjitrosudibio Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*, Cetakan-41. PT Balai Pustaka (Persero), Jakarta, 2013.

1. Kedua belah pihak setuju
2. kesanggupan untuk melaksanakan perbuatan hukum
3. Objek pekerjaan yang disepakati
4. Suatu Pekerjaan yang telah disepakati tidak boleh berlawanan dengan ketertiban umum, kepatutan/kesusilaan, dan segala peraturan-peraturan yang berlaku.⁸

Dalam Undang-undang Indonesia terdapat dua pengaturan kerja, PKWT dan PKWTT, pada dasarnya dalam mencari suatu bidang pekerjaan baru, seseorang akan dihadapkan pada keputusan untuk memilih suatu pekerjaan, apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁹

Perusahaan tidak dapat memberi status PKWT untuk semua jenis pekerjaan, perusahaan hanya dapat menandatangani perjanjian PKWT hanya untuk pekerjaan tertentu yang akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan atau kegiatannya. Bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan dalam kontrak maka pekerjaan yang terlibat disebut sebagai karyawan kontrak, dan sifatnya hanya sementara. Agar tidak menambah jumlah karyawan tetap, didalam menjalankan aktifitas usahanya perusahaan/pengusaha kerap kali hanya merekrut/mempekerjakan karyawan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sifatnya itu hanya sementara atau dalam bentuk kontrak.

PKWT diperuntukan untuk para pekerja kontrak atau yang sementara sifatnya, karena didalam isi perjanjian nya memuat tentang kapan batas hubungan kerja itu akan

⁸ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Indonesia, 2003).

⁹ Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1. (Jakarta: Visimedia, 2010), hlm. 12.

berakhir antara pekerja dengan perusahaan/pengusaha. Biasanya PKWT didasarkan pada dua hal yaitu, pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan selesainya suatu pekerjaan.¹⁰

Mengingat PKWT merupakan suatu perjanjian, maka sebab itu juga harus memenuhi segala ketentuan yang terkandung pada pasal 1320 pada buku ke-3 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHper) tentang syarat sahnya suatu perjanjian.

Terdapat empat syarat yang disebutkan didalam pasal ini, yaitu:

- a. Kedua belah pihak memiliki kesepakatan.
- b. Cakap untuk melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya suatu hal-hal tertentu.
- d. klausayang halal: tidak bertentanagn atas peraturan segal aPerundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.¹¹

PKWT bukan untuk pekerjaan tetap, melainkan untuk segala jenis perkerjaan yang menurut jenisnya, sifat dan kegiatan terbatas serta berakhir untk jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Jenis-jenis pekerjaan PKWT diantaranya yaitu:

- a. pekerjaan yang sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang diperkirakan selesai tidak terlalu lama
- c. Pekerjaan sesekali/musiman: yaitu, bergantung pada iklim dan kondisi tertentu
- d. Pekerjaan yang berkaitan dengan penciptaan, seperti latihan baru, atau item tambahan yang masih dalam waktu untuk pengujian atau yang sedang diselidiki.

Suatu perjanjian kerja memang dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan (secara tidak tertulis). Akan tetapi didalam PKWT, perjanjian kerja tersebut harus dituangkan dalam bentuk tulisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

¹⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.44.

¹¹ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*.

tentang Ketenagakerjaan pada pasal 54, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat sebagai berikut:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama, usia, jenis kelamin dan alamat pekerja/buruh
- c. Kedudukan
- d. lingkungan kerja
- e. Ukuran gaji dan sistem penggajiannya
- f. Kondis/syarat-syarat kerja yang memuatkan hak serta kewajiban pengurus dan pekerja/buruh
- g. Awal dan waktu legitimasi pengaturan kerja
- h. Tempat dan agenda dimana perikatan itu dilaksanakan serta di tandatngani oleh masing-masing pihak didalam perjanjian tersebut.¹²

Kerap kali suatu bentuk perjanjian kerja yang dilakukan berupa perjanjian kerja secara lisan, mau itu PKWT ataupun PKWTT. Hal ini bisa saja terjadi karena adanya keterbatasan pengetahuan ataupun faktor lain dari manusia itu sendiri, memang benar bahwa kesepakatan dapat dicapai dalam bentuk tertulis atau lisan/ucapan, tetapi sesuai dengan pasal 57 butir (1) Undang-undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa suatu bentuk perjanjian waktu tertentu harus dibuat dalam bahasa Indonesia dan menggunakan huruf latin yang jelas. Oleh karena itu suatu perjanjian kerja yang memiliki batas waktu tertentu, wajib menggunakan perjanjian dalam bentuk perjanjian tertulis. Kemudian didalam butir (2) disebutkan lagi bahwa Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu yang dibuatkan dalam bentuk tidak tertulis merupakan hal yang bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut diatas maka perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan penyedia kerja tersebut dapat

¹² (Undang-Undang RI), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Indonesia, n.d.), Pasal 54.

dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja dengan Waktu Tidak Tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa pekerja yang tidak memiliki Perjanjian kerja tertulis pada perusahaan pemberi kerja akan memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemberi kerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.¹³

Tujuan PKWT dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan juga kewajiban terpenuhi. Selain itu juga hal ini dimaksudkan untuk mengantisipasi jika terjadi perselisihan dimasa yang akan datang. Maka akta perjanjian PKWT yang dibuat akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu untuk memudahkan para pihak dalam memahami tulisan yang ada dalam akta perjanjian yang sehingga tidak menyulitkan dalam membaca akta perjanjian yang ada.¹⁴

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkadang melanggar akan pemenuhan hak-hak pekerja yang biasa disebut dengan pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja kontrak ada pada pihak yang lemah. Hubungan kerja PKWT dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis akan tetapi yang

¹³ Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja," *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): hlm. 160.

¹⁴ Falentino Tampongoy, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia," *Lex Administratum* 1, no. 1 (2013): hlm. 149.

sering terjadi adalah perjanjian antara pekerja dengan perusahaan dengan lisan yang dianggap remeh oleh pekerja.

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem PKWT dengan para pekerjanya adalah PT. Riau Jaya cemerlang Pekanbaru, yang merupakan sebuah Perusahaan dan bergerak dibidang industri otomotif, pada perusahaan ini melakukan aktifitasnya dibidang penjualan atau pemasaran berbagai produk kendaraan bermotor dengan merek Suzuki.

Didalam membuat Perjanjian Kerja antara perusahaan kepada pekerja, PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru membuat perjanjian secara tertulis akan tetapi isi dari Perjanjian kerja hanya menguntungkan Pihak Perusahaan karena isi perjanjian kerja hanya di buat atas kesepakatan perusahaan saja tanpa adanya ikut adil pekerja dalam membuat kesepakatan kerja. dan menurut penulis adanya ketidak selarasan yang terjadi antara perusahaan kepada pekerja karena isi perjanjian hanya mengikuti hasil keputusan perusahaan saja.

Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 51-54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam praktek pelaksanaan pendayagunaan pekerja berdasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih merugikan pihak pekerja seperti misal pengajuan target-target pekerjaan yang sulit

untuk dicapai oleh pekerja, ketidak adanya pesangon, upah yang kurang dari UMK, ketidak dapatannya pekerja untuk ikut serta dalam serikat pekerja dikarenakan status pekerjaannya sebagai pekerja tidak tetap.

Dalam peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sudah diatur pada Pasal 50-59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/X/2004 yang mengatur tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Praktek pelaksanaan PKWT banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan sebagai landasan hukum. Penyimpangan ini sering kali tidak ditanggapi dengan serius oleh para pengusaha. Hal ini menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian.

Sehubungan pada kondisi diatas, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan peneltian yang akan penulis tuangkan didalam suatu bentuk tulisan karya ilmiah (skripsi) dengan judul: **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. RIAU JAYA CEMERLANG PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada lingkup penelitian tersebut diatas, penulis akan merumuskan pokok permasalahan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apa saja hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Untuk mengetahui apa saja hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Penelitian

Penulis memberikan manfaat penelitian, sebagai berikut:

- a. Dapat menambah pengetahuan serta wawasan yang berharga bagi penulis khususnya pada disiplin bidang hukum perdata untuk mengetahui Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Pekanbaru
- b. Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat berguna sebagai landasan dan dapat memberikan gambaran kepada peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam lagi terhadap Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu
- c. Dapat memberikan suatu informasi tambahan bagi Perusahaan-perusahaan khususnya yang berada di wilayah Kota Pekanbaru dalam mengetahui dan mempelajari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

D. Tinjauan Pustaka

Berikut ini penulis melampirkan Teori-teori yang dirasa relevan terhadap judul dan permasalahan yang ada pada tulisan skripsi ini, sebagai berikut:

1. Teori Perjanjian

Istilah perjanjian merupakan terjemahan dari kata *overeenkomst* atau *contract*. Pada Pasal 1313 KUH Perdata berbunyi: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”¹⁵

Menurut Van Dunne perjanjian adalah suatu hubungan antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dengan adanya

¹⁵ H.S Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 160.

perjanjian maka akan melahirkan satu atau lebih perikatan. Perikatan adalah hubungan hukum yang terjadi karena perjanjian dan Undang-Undang.¹⁶

Menurut doktrin (teori lama), yang disebut perjanjian adalah hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Dari definisi tersebut, telah nampak adanya asas konsensualisme dan timbulnya akibat Hukum (tumbuh/lenyapnya hak dan kewajiban)

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dune, yang diartikan dengan perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Pada teori baru ini tidak hanya melihat perjanjian semata-mata, tetapi juga harus dilihat perbuatan-perbuatan sebelumnya atau yang mendahuluinya.¹⁷

Perjanjian terjadi apabila ada syarat pertama dari pasal 1320 KUHper yaitu *toestemming* (izin atau persetujuan) atau didalam literatur lain disebut sebagai *Wilsovereensteming* (kesesuaian kehendak) yang berkaitan dengan asas konsensualisme. Perjanjian yang terjadi belum sah karena masih ada tiga persyaratan lain yang harus dipenuhi. *Toestemming* berkait dengan persesuaian kehendak untuk mengikatkan diri dan persesuaian kehendak untuk memperoleh hak atas prestasi dan kewajiban sebagai prestasi pihak lainnya. Ada kemungkinan, bahwa pernyataan

¹⁶ Kartini Mulyadi Gunawan Wijaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 7.

¹⁷ Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, hlm. 161.

verklaring, seseorang tidak sesuai dengan kehendaknya/*wils*.¹⁸ Ada beberapa teori yang menjawab tentang ketidaksesuaian antara kehendak dengan pernyataan.

- a) Teori Kehendak (*wilstheorie*) Kehendak harus dinyatakan sehingga ada ikatan yang wajar antara kehendak dan apa yang dinyatakan (pernyataan). Apabila terjadi ketidakwajaran, maka kehendaklah yang dapat dijadikan penyebab terjadinya perjanjian. Jika tidak ada kesesuaian antara pernyataan dan kehendak, maka perjanjian dianggap tidak pernah terjadi. Dan alasan kehendak adalah proses batiniah yang tidak tampak, kecuali dinyatakan. Jadi perjanjian hanya terjadi kalau ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan.¹⁹
- b) Teori Pernyataan (*vektrouwenstheorie*) Tidak setiap pernyataan (*veklaring*) menimbulkan perjanjian, tetapi hanya pernyataan yang menimbulkan kepercayaanlah yang dapat menimbulkan perjanjian. Seseorang yang sering membuat pernyataan kepada orang lain tidak dapat dianggap setiap pernyataannya merupakan janji, tetapi hanya pernyataan yang sungguh dapat dipercaya saja yang dapat menimbulkan janji. Pihak lain boleh tidak percaya pada pernyataan pihak yang satu agar tidak timbul suatu perjanjian. Untuk itu bilamana pihak yang satu ingin pernyataannya dapat menimbulkan perjanjian,

¹⁸ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Cetakan ke. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 68.

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 70.

maka harus meyakinkan pihak yang lain agar percaya terhadap pernyataannya.²⁰

2. Teori Kepastian Hukum

Kepastian Hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan Perundang-undangan dibuat dan diundangkan secara pasti, karena mengatur secara jelas dan logis, maka tidak akan menimbulkan suatu keraguan karena adanya multi tafsir sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidak pastian Peraturan-perundang-undangan dapat berbentuk konstetasi norma, reduksi norma, atau distorasi norma.²¹

Menurut Roscoe Pound dikatakan bahwa adanya kepastian hukum memungkinkan adanya “*predictability*”. Kepastian hukum berarti perlindungan hukum.²² Menurut Hans Kelsen, hukum adalah sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan beberapa peraturan tentang apa yang harus dilakukan. Undang-Undang yang berisi aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama individu maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu kemudian menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap

²⁰ Ibid., hlm. 71.

²¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 158.

²² Roscoe Pound and Mohamad Rajab, *Pengantar Filsafat Hukum /Roscoe Pound ; Diterjemahkan Dari Edisi Jang Diperluas Oleh Mohamad Radjab* (Jakarta: Bhratara, 1963), hlm. 122.

individu. Adanya aturan itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.²³

Kaum positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan kaum fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum. Kepastian hukum baru dapat diwujudkan sempurna, kalau keberadaan didalam penerapannya tidak menyimpang dari norma yang terkandung didalamnya. Kepastian hukum pada dasarnya adalah kepastian tegaknya hukum di masyarakat.

Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu yang pertama adalah adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan yang kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa-apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.²⁴

Sedangkan Radbruch memberikan pendapat yang cukup mendasar mengenai kepastian hukum. Ada empat hal yang berhubungan dengan makna kepastian hukum. Yang pertama, bahwa hukum itu positif yakni Perundang-undangan, kedua bahwa hukum itu didasarkan pada fakta atau hukum yang ditetapkan itu pasti, ketiga bahwa kenyataan (fakta) harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga untuk

²³ Nurainun Mangunsong Hans Kelsen, Raisul Muttaqien, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara* (Bandung: Nusamedia, 2006), hlm. 23.

²⁴ E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, ed. Moh. Saleh Djindang, Cetakan 11. (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1989), hal. 46.

menghindari kekeliruan dalam pemaknaan disamping mudah untuk dilaksanakan, dan yang keempat bahwa hukum positif tidak mudah berubah.²⁵

Kepastian Hukum menekankan agar hukum atau peraturan itu ditegakan atau sebagaimana yang diinginkan oleh bunyi/peraturannya. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum didalam hal terjadinya suatu peristiwa yang konkreyt. Bagaimana hukumnya itulah yang seharusnya berlaku, sehingga pada dasarnya tidak diperbolehkan menyimpang meskipun dunia ini runtuh hukum harus ditegakan. Inilah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum sebagai perlindungan *yusttabel* terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti setiap orang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Dimana masyarakat sangat mengharapkan kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk ketertiban masyarakat.²⁶

Jika dikaitkan teori kepastian hukum dalam suatu perjanjian sesuai dengan pasal 1313 KUHPdata serta hak dan kewajiban dalam suatu perjanjian pada umumnya, menekankan pada penafsiran dan sanksi yang jelas agar suatu perjanjian atau kontrak dapat memberikan kedudukan yang sama anatar subjek hukum yang terlibat (para pihak yang melakukan perjanjian). Kepastian memberikan kejelasan didalam melakukan perbuatan hukum saat pelaksanaan suatu perjanjian/kontrak baik

²⁵ Marlina, *Pengantar Konsep Diversi Dan Restorative Justice Dalam Hukum Pidana*, Cet. 1. (Medan: USU Press, 2010), hlm. 70.

²⁶ *Ibid.*, hlm. 72.

itu sewa menyewa, jualbeli, maupun perjanjian kerja, dalam bentuk prestasi bahkan saat perjanjian tersebut Wanprestasi atau salah satu pihak ada yang dirugikan maka sanksidalam suatu perjanjian/kontrak tersebut harus dijalankan sesuai kesepakatan para pihak yang berkaitan.²⁷

3. Teori Perlindungan Hukum

Setiap perbuatan hukum yang memunculkan akibat hukum pada harus memiliki perlindungan Hukum terlebih disaat para pihak sudah terlibat didalam suatu perjanjian. Perlindungan Hukum ini ada untuk menjamin adanya kepastian hukum, kemenfaatan dan keadilan bagi para pihak yang terlibat didalamnya. Perlindungan Hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum kedalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.²⁸

Perlindungan Hukum yang diberikan kepada para pihak terdapat didalam perjanjian itu sendiri, yaitu didalam klausula-klausula yang telah disepakatio oleh para pihak, dan terdapat juga diluar perjanjian yaitu didalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku pada saat ini.²⁹

Didalam Undang-undang Ketenagakerjan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan juga menjamin

²⁷ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum : Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis* (Jakarta: Gunung Agung, 2002), hlm. 83.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Permasalahan Hukum Di Indonesia* (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 15.

²⁹ Ibid., hlm. 27.

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh/pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dalam dunia usaha. Salah satu bentuk perwujudan dari peningkatan harkat dan martabat bagi kalangan pekerja/buruh adalah perlindungan terhadap hak-hak/pekerja baik yang diperjanjikan dalam bentuk perjanjian kerja maupun yang dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau dalam Perjanjian Kerja Bersama.³⁰

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh sangat perlu mengingat karena kedudukannya yang lemah. Menurut Zainal Asikin bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang pemburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti didalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.³¹

Perlindungan hukum adalah salah satu wacana yang banyak digulirkan guna menjamin hak-hak masyarakat. Teori Perlindungan Hukum yang dibangun oleh salmond dan dikembangkan oleh J.P. Fitzgerald, dan di indonesia, teori perlindungan hukum juga dikembangkan oleh phillipus M. Hadzon, Fitzgerald saat menjelaskan tentang Terori Perlindungan Hukum, bahwasanya mereka menguraikan bahwa hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam

³⁰ (Undang-Undang RI), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

³¹ Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hlm. 5.

masyarakat, dengan cara membatasi berbagai kepentingan tersebut, karena dalam satu lalu lintas kepentingan, perlindungan terhadap kepentingan tertentu hanya dapat dilakukan dengancara membatasi kepentingan di pihak lain.

Lebih lanjut, Fitzgerald menjelaskan bahwa hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya, untuk bertindak dalam rangka kepentingannya, yang disebut sebagai hak. Jadi, tidak setiap kekuasaan dalam masyarakat itu bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu saja, yaitu yang diberikan oleh hukum kepada seseorang.³²

Menurut Phillipus M. Hadjon perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Yang diamana ada kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi, dalam hubungan dengankeuasaan pemerintah. Terdiri dari permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang mmemerintah). Sedangkan dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukumnya adalah perlindungan terhadap si lemah (ekonomi) terhadap si yang terkuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.³³

³² Marsha Chikita Widyarini, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makasar" (Universitas Hasanudin, 2020), hlm. 18.

³³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, ed. Tarmizy, Cet: 7. (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 10.

4. Penelitian Terdahulu

Untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman dengan penelitian terdahulu, dan untuk menjadikan dasar penelitian ini maka berikut ini peneliti melampirkan beberapa Penelitian terdahulu adapun judul-judul tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ifrizal, dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Rumah Sakit Madina Bukit Tinggi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**. Hasil dari penelitian adalah bahwa Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Rumah Sakit Madina Bukittinggi sebagian besar telah sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan yang berlaku, mulai dari proses perekrutan, pembuatan perjanjian kerja sampai dengan proses pemutasian dan penempatan karyawan, namun masih terdapat kontrak kerja dari beberapa pekerja yang belum memenuhi persyaratan yang ditetapkan Undang-Undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor: kep.100/men/vi/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Adapun yang menjadi kendala didalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dihadapi oleh karyawan/pekerja dan pimpinan rumah sakit madina adalah diakibatkan oleh kurangnya pengetahuan para pekerja mengenai aturan tentang Ketenagakerjaan dan terbatasnya tenaga ahli yang mengurus perihal Ketenagakerjaan di Rumah Sakit Madina Bukittinggi.

2. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Afni Sari Aprillia, dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Carel Firsta Pekanbaru”**. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pada PT. Carel Firsta Pekanbaru masih ditemukannya kesenjangan antara beban karyawan dengan Waktu Kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang, yang dimana hal tersebut dapat ditemukan berdasarkan hasil kuisioner. Dan juga yang menjadi kendala pada perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Carel Firsta Pekanbaru yaitu diantaranya pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan aturan. Selanjutnya terkait dengan perlindungan terhadap pekerja/buruh terutama pada waktu kerja juga masih belum sesuai dengan upah kerja lembur yang diberikan dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil kesimpulan-kesimpulan penelitian sebelumnya, berikut adalah perbedaan yang dikemukakan oleh penulis, perbedaannya terdapat pada judul yang diteliti oleh kedua peneliti terdahulu, objek, waktu atau tempat yang diteliti oleh kedua peneliti terdahulu, dan selanjutnya permasalahan yang terdapat pada kedua penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya dapat dijadikan sebagai referensi bagi penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan dari skripsi ini.

E. Konsep Operasional

Dalam konsep operasional, penulis perlu untuk memberi batasan pada ungkapan yang terkandung terhadap judul serta ruang lingkup dalam penelitian agar tidak terjadi kekeliruan maupun salah tafsir bagi pembaca, yaitu:

Pelaksanaan merupakan kegiatan untuk mencapai rencana yang telah dirumuskan sebelumnya guna untuk mencapai tujuan dan kelompok sasaran tersebut, dan biasanya dilaksanakan setelah rencana tersebut siap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat dengan PKWT adalah suatu perikatan/perjanjian kerjaa yang dibuat oleh pengusaha bersama dengan buruh dalam mengadakan suatu kontrak pekerjaan yang dimana didalam perjanjian tersebut memuat batasan-batasn waktu kerja serta diperuntukan hanya untuk jenis dan sifat pekerjaan tertentu saja.

Perusahaan merupakan tiap-tiap bentuk bisnis usaha yang sifatnya tetap dan dilakukan secara terus-menerus, berdiri, beroperasi dan berkedudukan di wilayah Negara Republik Indonesia yang bertujuan demi meraih suatu laba/keuntungan.³⁴

PT. Riau Jaya Cemerlang adalah suatu organisasi perusahaan berbentuk badan hukum yang bergerak pada aspek penjualan dan jasa dibidang otomotif yang berada di wilayah Provinsi Riau dan mempunyai kantor pusat di Kota Pekanbaru.

³⁴ L. Wira Pria Suhartana Zainal Aikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, edisi 1. Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2016, hlm.5.

F. Metode Penelitian

Agar memperoleh paparan deskripsi yang luas serta untuk mempermudah dalam pelaksanaan penelitian sehingga dapat menjawab segala permasalahan pokok yang telah dirumuskan sebelumnya, maka didalam melangsungkan penelitian penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kedalam metode penelitian hokum empiris atau sosiologis.³⁵ Disini penulis akan langsung meninjau atau terjun langsung kelapangan guna memperoleh data berupa wawancara dan atau kuisioner sebagai media pengumpulan data yang pokok.

Sifat penelitiannya termasuk kedalam penelitian deskriptif analitis yang memberikan deskripsi atau suatu gambaran secara lengkap tentang suatu kejadian maupun peristiwa dari topik yang diteliti. Lalu di telaah dan di jelaskan untuk menarik kesimpulan, dan dapat juga diberikan gambaran tentang data awal, terutama tuntut Perjanjian Kerja atas Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

³⁵ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi (FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU)*, Edisi 3. UIR Press, Pekanbaru, 2017, hlm.12.

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang terletak di Jalan Tuanku Tambusai Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru Riau. Alasan penulis tertarik memilih lokasi tersebut sebagai objek penelitian ini dikarenakan. dari prasarvei yang dilakukan penulis mendapat gejala-gejala yang layak untuk dilakukan penelitian.

3. Populasi dan sampel

Populasi yaitu keseluruhan atau sekelompok objek penelitian dengan karakteristik yang sama atau dengan ciri dan sifat yang sama.³⁶ Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kepala PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang bertanggungjawab atas keseluruhan.
- 2) Bagian Sumber daya manusia (HRD) yang bertanggung jawab atas penerimaan karyawan.
- 3) Pegawai Kontark pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya, untuk mempermudah penulis dalam melakukan penelitian untuk itu penulis akan menentukan sampel.³⁷

³⁶ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, cetakan ke., Rajawali Pers, Jakarta, 2016, hlm.118.

³⁷ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013, hlm.79.

Metode yang digunakan yakni *Purposeful sample*, yaitu suatu teknik yang mempertimbangkan sampel tertentu yang representatif dari populasi berdasarkan standar atau kriteria dan ukuran tertentu yang telah ditentukan sebelumnya oleh penulis. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Jumlah Populasi dan Sampel

No	Populasi	Jumlah	Sampel
1.	Kepala PT. Riau Jaya Cemerlang	1	1
2.	Bagian Sumberdaya Manusia/HRD	1	1
3.	Pegawai Kontrak/PKWT	12	12
Jumlah		14	14

Sumber: Data olahan, Bulan Maret tahun 2022

4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini diuraikan dalam beberapa jenis, diantaranya:

- a. Data primer merupakan data utama yang bisa penulis peroleh dengan cara survei, wawancara langsung responden atau dengan kuesioner, juga data

ini bisa berasal dari berbagai sumber manapun.³⁸Data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian yang berkaitan dengan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

- b. Data sekunder, merupakan data lain yang penulis peroleh, bisa diperoleh dalam bentuk buku-buku, hasil penelitian sebelumnya, perturan Perundang-undangan maupun segala bentuk informasi dan literatur-literatur lain yang mendukung dengan pokok persoalan yang akan dibahas.
- c. Data Tersier, adalah data pendukung yang terdiri dari bahan-bahan Non Hukum yang suatu waktu diperlukan dan membantu dalam penelitian hukum. Seperti kamus-kamus, ensiklopedia dll

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat untuk mengumpulkan data dalam penulisan ini penulis melakukannya dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

- a. Wawancara merupakan, alat pengumpulan data yang penulis gunakan dengan sesi tanya jawab secara langsung kepada beberapa narasumber maupun responden yang akan diwawancarai.³⁹ Adapun wawancara yang akan dilakukan oleh penulis adalah kepada Kepala PT. Riau Jaya

³⁸ Syafrinaldi, *Op.cit.*, hlm.19.

³⁹ *Ibid.*

Cemerlang Pekanbaru, dan atau bagian yang bertanggung jawab didalam pengawasan karyawan pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

- b. Kuisisioner, sebagai alat pengumpulan data yang penulis gunakan dengan mencantumkan beberapa pertanyaan yang bersifat tertutup maupun secara terbuka guna mengumpulkan informasi data penelitian yang diperlukan kepada responden atau sampel. Adapun kuisisioner ini ditujukan kepada para pekerja atau karyawan kontrak di PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

6. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang dipergunakan yaitu analisis kualitatif. Disini penulis akan mengumpulkan data informasi dari lokasi penelitian terhadap beberapa responden yang akan di wawancara, kemudian hasil wawancara akan penulis pahami dan akan diuraikan berbentuk sebuah kalimat secara jelas dan detail, sedangkan data lainnya dalam bentuk kuisisioner akan diolah dalam bentuk tabel. Setelah semuanya sudah terkumpul baik primer maupun sekunder, lalu diolah secara mengelompok menurut jenisnya.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Disini penulis menggunakan metode penarikan kesimpulan secara deduktif yaitu pengerucutan dari masalah permasalahan umum kepada permasalahan yang lebih khusus, terhadap kenyataan yang langsung terjadi di lapangan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

8. Sistematika Penulisan

agar lebih memudahkan dengan terarahnya penulisan ini maka penulis menyusunnya dalam bentuk sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa sub-sub bagian yang diuraikan seperti berikut:

BAB I : Pendahuluan, terdiri tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, konsep operasional metode penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan umum, pada bab ini akan membahas tentang tinjauan umum tentang perjanjian, tinjauan umum tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan tinjauan umum tentang PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

BAB III : Berupa hasil penelitian dan Pembahasan tentang, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hambatan-hambatan yang timbul didalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

BAB IV : Merupakan bab penutup, yang berisikan Kesimpulan dan juga Saran

DAFTAR PUSTAKA DAN LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Perjanjian itu penting karena mempengaruhi kepentingan para pihak yang terlibat serta pihak yang membuatnya. Perjanjian harus dibuat secara tertulis agar dapat memperoleh kekuatan hukum untuk mencapai tujuan kepastian hukum. Pasal 1313 KUH Perdata sebagai dasar pengertian perjanjian menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dan dari peristiwa ini maka tirnbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.⁴⁰

Menurut pandangan Arthur S. Hartkamp dan Marianne M.M Tillema yang menjelaskan bahwa kontrak adalah suatu perbuatan hukum yang diciptakan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan hukum oleh persesuaian kehendak yang

⁴⁰ S.H Prof. Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: PT Intermedia, 1979), hlm. 1.

menyatakan maksud bersama yang interpenden dari dua atau lebih pihak untuk menciptakan akibat hukum untuk kepentingan satu pihak, kedua-dua pihak, dan juga untuk pihak lainnya.⁴¹

Menurut Abdul Kadir Muhammad definisi dari perjanjian yang terdapat pada Pasal 1313 kurang lengkap dan memiliki beberapa kelemahan yaitu diantaranya ialah:

- a. Rumusan tersebut hanya cocok untuk perjanjian sepihak karena ada kata “Mengikatkan” hanya datang dari satu pihak.
- b. Definisinya terlalu luas, karena tidak disebutkan mengikatkan diri terbatas dalam lapangan hukum harta kekayaan, sehingga dapat pula mencakup perjanjian perkawinan dalam lapangan hukum keluarga;
- c. Tanpa menyebut tujuan, sehingga tidak jelas untuk apa para pihak mengikatkan diri. Sehingga dari kekurangan-kekurangan tersebut, beliau melengkapi definisi perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih yang mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan hukum harta kekayaan.⁴²

Menurut Mariam Darus Badruzaman perjanjian adalah sebagai perbuatan hukum yang menimbulkan perikatan, yaitu hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak didalam lapangan kekayaan dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi.

Menurut Setiawan, rumusan Pasal 1313 KUHPerdara bukan saja tidak lengkap, tetapi sangat luas. Tidak lengkap karena hanya mengacu pada persetujuan sepihak. Sangat luas, karena penggunaan kata "tindakan" mencakup perwakilan

⁴¹ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)* (Yogyakarta: FH UII Press, 2013), hlm. 60.

⁴² Abdulkadir Muhammad, *Hukum Pengangkutan Niaga* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 80-81.

sukarela dan tindakan melanggar hukum. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu dilakukan penyempurnaan definisi, yaitu:

1. Perbuatan itu harus ditafsirkan sebagai perbuatan hukum, yaitu dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum.
2. Tambahan kata-kata “mengikat diri bersama-sama” dalam pasal 1313 KUHPerdara

Maka dari itu menurut Setiawan, pada buku Pokok-pokok Hukum Perikatan Perjanjian ialah perbuatan Hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.⁴³

Maka dari itu menurut pendapat-pendapat para ahli hukum di atas dapat disimpulkan bahwa perjanjian ialah sebagai perbuatan hukum yang menimbulkan perikatan, yaitu hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak di dalam lapangan kekayaan dimana pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi.

2. Asas-asas Hukum Perjanjian

Pada perjanjian ada beberapa Asas yang mengaturnya yaitu:

A. Asas Kebebasan Berkontrak.

⁴³ R. Setiawan, *Pokok Pokok Hukum Perikatan* (Bandung: Binacipta, 2008), hlm. 14.

Asas ini sangat erat kaitannya dengan asas kebebasan mengadakan perjanjian, yang sering disebut dengan asas kebebasan berkontrak. Dalam asas kebebasan berkontrak setiap orang diakui memiliki kebebasan untuk dapat membuat kontrak dengan siapapun juga, menentukan isi kontrak, memilih hukum yang berlaku bagi kontrak yang bersangkutan, akan tetapi dalam perkembangannya terutama dalam kegiatan bisnis, pada umumnya perjanjian dilakukan secara tertulis yang dimaksudkan untuk dijadikan alat bukti bila mana disuatu hari kedepan terjadi suatu permasalahan yang sangat tidak diinginkan yang berkenaan dengan perjanjian yang bersangkutan.⁴⁴ Asas kebebasan berkontrak memberi peluang pada subjek hukum untuk dapat membuat perjanjian yang baru yang belum diatur di dalam KUHPerdara, agar dapat mengikuti kebutuhan masyarakat akibat adanya perkembangan jaman. Walaupun demikian, asas kebebasan berkontrak tidaklah bersifat mutlak, bekerjanya asas ini dibatasi agar perjanjian yang dibuat tidak merugikan salah satu pihak di dalam suatu perjanjian. Menurut pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara asas kebebasan berkontrak dikemukakan bahwa semua kontrak perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Menurut Subekti, “Pasal 1338 (1)” tersebut seolah-olah membuat suatu pernyataan bahwa kita diperbolehkan membuat perjanjian apa saja dan itu akan mengikat kita sebagaimana mengikatnya undang-undang. Sedangkan Menurut Ridwan

⁴⁴ Mariam Darus Badruzaman, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Tentang Hukum Perikatan Dengan Penjelasan* (Bandung: Alumni, 1983), hlm. 113.

Khairandy, asas ini merupakan asas umum yang bersifat universal. “asas kebebasan berkontrak merupakan asas dalam hukum perjanjian yang dikenal hampir semua sistem hukum.

Asas kebebasan berkontrak telah menjadi asas hukum utama dalam hukum perdata, khususnya dalam hukum kontrak, dikenal dalam sistem hukum perdata dan sistem adat, bahkan dalam sistem hukum Islam berupa segala sesuatu yang disebut ketertiban dan kesusilaan. Kebebasan berkontrak dapat didefinisikan sebagai kebebasan badan hukum untuk membuat atau tidak membuat suatu perjanjian, kebebasan untuk memutuskan siapa yang membuat perjanjian, dan kebebasan untuk membuat kontrak berdasarkan kebebasan badan hukum untuk menandatangani sebuah perjanjian yang merupakan kepentingan individu. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan kepentingan individu yang bersangkutan diberikan kebebasan untuk membuat perjanjian.⁴⁵

Ruang lingkup asas kebebasan berkontrak menurut Hukum perjanjian di Indonesia meliputi hal-hal berikut:

1. Kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian.
2. Kebebasan untuk memilih dengan siapa ingin membuat perjanjian.
3. Kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari perjanjian yang akan dibuat.
4. Kebebasan untuk menentukan obyek perjanjian.
5. Kebebasan untuk menentukan bentuk suatu perjanjian.

⁴⁵ Johannes Gunawan, *Kajian Ilmu Hukum Tentang Kebebasan Berkontrak Dalam Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum*, “Memperingati 70 Tahun Prof.Dr.B.Arief Sidharta, S.H” (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 259.

6. Kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan-ketentuan yang bersifat optional.⁴⁶

Hal hal yang tidak diatur di dalam kontrak tersebut akan dirujuk pada KUH Perdata, Maka dari itu, KUH Perdata hanya bersifat sebagai pelengkap saja. Jadi intinya menurut penulis Asas Kebebasan berkontrak ini dapat diartikan sebagai sebuah/suau tkebebasan badan hukum untuk mengadakan perjanjian atau tidak, kebebasan untuk memutuskan siapa yang mengadakan perjanjian dan kebebasan untuk membuat kontrak berdasarkan kebebasan badan hukum untuk mengejar kepentingannya sendiri. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa untuk mewujudkan kepentingan individu yang bersangkutan, diberikan kebebasan untuk membuat kesepakatan.⁴⁷

B. Asas Kepastian Hukum (Pacta Sunt Servanda)

Asas Pacta Sunt Servanda disebut juga asas kepastian hukum. Prinsip ini terkait dengan efek Konvensi. Asas kontrak pacta sunt servanda menyatakan bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, secara proporsional menurut hukum. Tidak boleh mengganggu substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak. Asas pacta sunt servanda dapat disimpulkan

⁴⁶ I. Yunirman Rijan II. Ira Koesoemawati, *Cara Mudah Membuat Surat Perjanjian Kontrak Dan Surat Penting Lainnya*, ed. Prodi Admi (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009), hlm. 7.

⁴⁷ Ibid., hal. 9.

dalam Pasal 1338 (1) KUHPerdara yang berbunyi: “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang.⁴⁸

Pandangan Harlien Budiono, pepatah *Pacta Sunt Servanda* diakui sebagai aturan bahwa semua perjanjian yang dibuat oleh manusia satu sama lain yang mengikatkan kekuatan Hukum yang terkandung didalamnya, yang dimana dimaksudkan untuk dieksekusi dan pada akhirnya bisa dipaksakan pengaturannya. Asas hukum ini juga mengatur bahwa perjanjian ini mengarah pada kewajiban hukum dan kedua belah pihak berkewajiban untuk melakukan kesepakatannya, dan kesepakatan itu suatu hari nanti tidak dapat dipertanyakan kembali.⁴⁹

Asas ini pada mulanya dikenal dalam hukum gereja. Dalam hukum gereja itu disebutkan bahwa terjadinya suatu perjanjian bila ada kesepakatan antar pihak yang melakukannya dan dikuatkan dengan sumpah. Artinya kesepakatan antara para pihak merupakan perbuatan yang sakral dan mengandung unsur keagamaan yang terkait. Akan tetapi, dalam perkembangan selanjutnya, *pacta sunt servanda* memperoleh arti *pactum* yang berarti persetujuan yang tidak perlu dikuatkan dengan sumpah ataupun prosedur lainnya. Sementara itu, istilah *nudus pactum* sudah cukup untuk kata kesepakatan.

⁴⁸ Wiwiek Wahyuningsih Salim HS, Abdullah, *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007), hlm. 2-3.

⁴⁹ Muhammad Syaifuddin, *HUKUM KONTRAK: Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2012), hlm. 91.

C. Asas Itikad Baik

Menurut isi “Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara”：“Perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik” untuk pengertian itikad baik sendiri, Tidak ada pengertiannya yang dimaksud dengan itikad baik. Sedangkan pada doktrin dan yurisprudensi, itikad baik dimaknai bahwa melaksanakan perjanjian berarti melaksanakan perjanjian secara rasional dan patut. maka dari itu si perjanjian tersebut harus rasional dan patut, pada pasal Pasal 1339, Perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan, atau undang-undang. Itikad baik dalam melaksanakan perjanjian berarti bahwa kita harus menafsirkan perjanjian atas dasar keadilan dan kesusilaan.⁵⁰

Menjelaskan kesepakatan adalah mengidentifikasi akibat yang terjadi. Dengan demikian, dari sudut pandang Pitlo, terdapat hubungan yang erat antara ajaran itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian dengan teori kepercayaan pada saat perjanjian itu terjadi. Itikad baik dan kepatutan dapat pula merubah atau melengkapi Perjanjian. Bahwa perjanjian itu tidak hanya ditentukan oleh para pihak dalam perumusan perjanjian tetapi juga ditentukan oleh itikad baik dan kepatutan, jadi itikad baik dan kepatutan menentukan isi dari perjanjian itu. Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni itikad baik Nisbi dan itikad baik Mutlak. Pada itikad yang pertama,

⁵⁰ Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*, hlm. 40.

seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.⁵¹

D. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme dapat dilihat pada pasal 1320 KUHPerdara pada ayat (1) KUHPerdara, menurut pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian ialah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak. Asas ini meruakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan yang terjadi antara kedua belah pihak saja. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuatoleh kedua belah pihak.

Asas konsensual ini tidak berlaku pada perjanjian yang bentuknya formal. Perjanjian formal yang dimaksudkan ialah perjanjian yang memerlukan sebuah tindakan-tindakan formal tertentu, contohnya seperti perjanjian Jual beli tanah, formalitas yang diperlukan adalah pembuatanya dalam Akta PPAT. Dalam perjanjian formal, suatu perjanjian akan mengikat setelah sudah terpenuhi tindakan-tindakan formal dimaksud.

⁵¹ Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang* (Bandung: Mandar Maju, 1994), hlm. 67.

Berlakunya asas Konsensualisme menurut Hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa adanya sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian maka perjanjian yang dibuatkan tersebut dapat dibatalkan. Seseorang tidak dapat dipaksakan untuk memberi kata sepakat. Dengan adanya paksaan menunjukkan tidak adanya sepakat yang mungkin dilakukan oleh pihak lain adalah untuk memberikan pilihan kepadanya, yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud.⁵²

E. Asas Keseimbangan

Menurut pendapat Herlin Budiono pada upaya mencapai suatu keadaan seimbang yang sebagai akibat darinya harus memunculkan pengalihan kekayaan secara absah. Jika tidak terpenuhinya keseimbangan berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian, terbentuknya perjanjian, ketidakseimbangan dapat muncul karena perilaku para pihak sebagai konsekuensi dan substansi (muatan isi) perjanjian atau pelaksanaan perjanjian. Pencapaian keadaan, seimbang mengimplikasikan dalam konteks pengharapan masa depan yang objektif, upaya mencegah dirugikannya satu diantara dua pihak dalam perjanjian.⁵³

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata Seimbang ialah keadaan seimbang yaitu seimbang-sama berat, setimbang, sebanding, setimpat.

⁵² Sophar Maru Hutagalung, *Kontrak Bisnis Di ASEAN : Pengaruh Sistem Hukum Common Law Dan Civil Law*, ed. Tarmizi (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 49.

⁵³ Syaifuddin, *HUKUM KONTRAK: Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, hlm. 97.

Dalam hubungannya dengan perjanjian, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat perjanjian. Syarat keseimbangan dicapai melalui kepatutan sosial, eksistensi imateriil yang dicapai dalam jiwa keseimbangan. faktor-faktor yang dapat mengganggu keseimbangan perjanjian ialah: cara terbentuknya perjanjian yang melibatkan pihak-pihak yang berkedudukan tidak setara dan atau ketidaksetaraan prestasi-prestasi yang dijanjikan timbal balik.⁵⁴

3. Sarat Sah Perjanjian

perjanjian yang sah artinya perjanjian yang memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh Undang-undang, sehingga ia diakui oleh Hukum (legally concluded contract). Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata syarat sah perjanjian adalah sebagai berikut:

- a. Adanya persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang memuat perjanjian (consensus)
- b. Ada kecakapan pihak-pihak untuk memuat perjanjian (capacity)
- c. Ada suatu hal tertentu (object)
- d. Ada suatu sebab yang halal (legal cause)

Dari ke empat syarat tersebut jika diartikan:

⁵⁴ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*, Cet. 1. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hlm. 318-319.

1. Kesepakatan

Perjanjian yang sah harus mengandung unsur kesesuaian, kecocokan, pertemuan kehendak dari yang mengadakan perjanjian atau pernyataan kehendak yang disetujui antara pihak-pihak, unsur dari kesepakatan tersebut:

- a. Offerte (penawaran), adalah pernyataan pihak yang menawarkan.
- b. Acceptasi (penerimaan), adalah pernyataan pihak yang menerima penawaran. Jadi kesepakatan merupakan hal yang penting karena merupakan awal terjadinya perjanjian. Selanjutnya menurut pasal 1321 KUHPerdara, kata sepakat harus diberikan bebas, dalam arti tidak ada paksaan, penipuan, dan kekhilafan yang selanjutnya disebut sebagai cacat kehendak (kehendak yang timbul tidak murni dari yang bersangkutan), dalam perkembangannya muncul cacat kehendak yang keempat, yaitu penyalahgunaan keadaan atau Undue Influence (tidak terdapat didalam KUHPer).⁵⁵

2. Kecakapan bertindak

Perkataan orang pada dunia Hukum berarti mendukung Hak dan juga Kewajiban yang juga dapat disebut dengan subjek hukum. Meskipun setiap subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum, namun perbuatan tersebut harus didukung oleh

⁵⁵ Handri Raharjo Gamal Komandoko, *Panduan Dan Contoh Menyusun Surat Perjanjian Dan Kontrak Terbaik* (Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013), hlm. 9-10.

kecakapan dan kewenangan hukum. Yang dapat dikatakan sebagai cakap Hukum, ialah:

- a. Orang dewasa (masing-masing orang berbeza-beda)
 - b. Sehat akal pikirannya (tidak berada dibawah pengampuan)
 - c. Tidak dilarang Undang-Undang
3. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu merupakan hal terkait dengan objek perjanjian “Pasal 1332 s/d 1334 KUHPerdara”. Objek perjanjian yang dapat dikategorikan dalam pasal tersebut, antara lain:

- a. Objek yang akan ada (kecuali warisan), asalkan dapat ditentukan jenis dan dapat dihitung.
- b. Objek yang dapat diperdagangkan (barang-barang yang dapat dipergunakan untuk kepentingan umum tidak dapat menjadi objek perjanjian). Untuk menentukan barang yang menjadi objek perjanjian, dapat dipergunakan berbagai cara seperti: menghitung, menimbang, mengukur, atau menakar. Sementara untuk menentukan nilai dari suatu jasa, harus ditentukan oleh apa yang harus dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Sebab yang halal

Ada suatu sebab yang halal (causa), yaitu isi dari perjanjiannya yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh pihak yang membuat perjanjian, apakah dilarang oleh undang-undang atau tidak, apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak sesuai pasal 1337 KUHPerdara.

Syarat pertama dan kedua Pasal 1320 KUHPerdara disebut syarat subjektif, karena melekat pada diri orang yang menjadi subjek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian dapat dibatalkan. Tetapi jika tidak dimintakan pembatalan kepada hakim, perjanjian itu tetap mengikat para pihak yang mengadakan perjanjian, walaupun diancam pasal pembatalan sebelum melampaui waktu lima tahun Pasal 1454 KUHPerdara. Untuk syarat ketiga dan keempat Pasal 1320 KUHPerdara disebut sebagai syarat objektif, karena mengenai sesuatu yang menjadi objek perjanjian. Jika syarat ini tidak dipenuhi, perjanjian batal. Kebatalan ini dapat diketahui apabila perjanjian tidak mencapai sebuah tujuan karena salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya.⁵⁶

4. Unsur-unsur Perjanjian

Unsur-unsur perjanjian dapat dikategorikan sebagai berikut:

⁵⁶ Kartini Mulyadi Gunawan Wijaya, *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*, cet. 2. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 53.

- a. *Essentialia*, yaitu unsur persetujuan yang tanpa adanya persetujuan tidak mungkin ada.
- b. *Naturalia*, yaitu unsur yang oleh undang-undang ditentukan sebagai peraturan yang bersifat mengatur.
- c. *Accidentalialia*, yaitu unsur yang oleh para pihak ditambahkan dalam persetujuan karena undang-undang tidak mengaturnya.⁵⁷

5. Jenis-jenis Perjanjian

Jenis perjanjian menurut pendapat Mariam Darus ialah sebagai berikut: Perjanjian Cuma-Cuma, Perjanjian timbal balik, perjanjian atas beban, perjanjian bernama dan tidak bernama, perjanjian kebendaan, perjanjian campuran, perjanjian konsensual, perjanjian obligatoir, dan perjanjian rill.⁵⁸

Namun secara umum perjanjian dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu perjanjian obligator dan perjanjian non obligator. Perjanjian obligator adalah perjanjian yang mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayar sesuatu. Sedangkan perjanjian Nonobligator adalah perjanjian yang tidak mewajibkan seseorang untuk menyerahkan atau membayarkan sesuatu.⁵⁹

⁵⁷ R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan* (Bandung: Binacipta, 1979), hlm. 50.

⁵⁸ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 69.

⁵⁹ Komariah, *Hukum Perdata* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002), hlm. 169.

Perjanjian obligator terbagi kedalam berberapa jenis, yaitu:

1. Perjanjian sepihak dan perjanjian timbal balik. Perjanjian sepihak adalah perjanjian yang membebankan prestasi hanya pada satu pihak. Misalnya perjanjian hibah, perjanjian penanggungan (borgtocht), dan perjanjian pemberian kuasa tanpa upah. Sedangkan perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang membebankan prestasi pada kedua belah pihak. Misalnya jual beli.
2. Perjanjian Cuma-Cuma dan perjanjian atas beban. Perjanjian Cuma-Cuma adalah perjanjian di mana pihak yang satu memberikan suatu keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya. Misalnya hibah, pinjam pakai, pinjam meminjam tanpa bunga, dan penitipan barang tanpa biaya. Sedangkan perjanjian atas beban adalah perjanjian yang mewajibkan pihak yang satu untuk melakukan prestasi berkaitan langsung dengan prestasi yang harus dilakukan oleh pihak lain. Contoh perjanjian atas beban adalah jual beli, sewa menyewa, dan pinjam meminjam dengan bunga.
3. Perjanjian Konsensual, perjanjian riil dan perjanjian formil. Perjanjian konsensual adalah perjanjian yang mengikat sejak adanya kesepakatan dari kedua belah pihak. Contohnya perjanjian jual beli dan perjanjian sewa menyewa. Sedangkan perjanjian riil adalah perjanjian yang tidak hanya mensyaratkan kesepakatan, namun juga mensyaratkan

penyerahan obyek perjanjian atau bendanya. Misalnya perjanjian penitipan barang dan perjanjian pinjam pakai. Perjanjian formil adalah perjanjian yang selain dibutuhkan kata sepakat, juga dibutuhkan formalitas tertentu, sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh undang-undang. Contohnya pembebanan jaminan fidusia.

4. Perjanjian Bernama, perjanjian tak bernama dan perjanjian campuran. Perjanjian bernama adalah perjanjian yang secara khusus diatur di dalam undang-undang. Perjanjian tak bernama adalah perjanjian yang tidak diatur secara khusus di dalam undang-undang. Misalnya perjanjian leaseing, franchising dan factoring. Sedangkan perjanjian campuran adalah perjanjian yang merupakan kombinasi dari dua atau lebih perjanjian bernama.

Perjanjian NonObligator terbagi menjadi:

1. Zakelijk overeenkomst, adalah perjanjian yang menetapkan dipindahkannya suatu hak dari seseorang kepada orang lain. Misalnya balik nama hak atas tanah.
2. Bevofs overeenkomst, adalah perjanjian untuk membuktikan sesuatu.
3. Liberatoir overeenkomst, adalah perjanjian dimana seseorang membebaskan pihak lain dari suatu kewajiban.

4. Vaststelling overenkomst, adalah perjanjian untuk mengakhiri keraguan mengenai isi dan luas perhubungan hukum diantara para pihak.⁶⁰

6. Pelaksanaan Perjanjian

Pelaksanaan Perjanjian adalah perbuatan merealisasikan atau memenuhi kewajiban dan memperoleh Hak yang telah disepakati oleh pihak-pihak sehingga tercapai tujuan mereka. Masing-masing pihak melaksanakan perjanjian dengan sempurna dan itikad baik sesuai dengan persetujuan yang dicapai.⁶¹ Ada tiga hal terkait dengan Pelaksanaan Perjanjian diantaranya:

a. Prestasi

Pelaksanaan perjanjian akan diikuti suatu prestasi. Prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak dalam suatu kontrak. Prestasi pokok tersebut dapat berwujud:

- 1) Benda
- 2) Tenaga atau keahlian
- 3) Tidak berbuat sesuatu

⁶⁰ Wibowo T. Tunardy, "Jenis-Jenis Perjanjian," *Jurnalhukum.Com*, last modified 2012, accessed February 19, 2022, <https://www.jurnalhukum.com/jenis-jenis-perjanjian/>.

⁶¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia* (Bandung: Premada Media, 2000), hlm. 307.

pada umumnya literatur saat ini membagi prestasi ke dalam tiga macam, sebagaimana diatur dalam Pasal 1234 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Menyerahkan sesuatu
- 2) Berbuat sesuatu
- 3) Tidak berbuat sesuatu

Pada umumnya prestasi para pihak secara tegas ditentukan dalam kontrak, prestasi tersebut juga dapat lahir karena diharuskan oleh kebiasaan, kepatutan, atau undang-undang, sehingga prestasi yang harus dilakukan oleh para pihak telah ditentukan dalam perjanjian atau diharuskan oleh kebiasaan, kepatutan atau undang-undang, tidak dilakukannya prestasi tersebut berarti telah terjadi ingkar janji atau disebut wanprestasi.⁶²

b. Wanprestasi

Pada pasal 1237 KUHPerdata, dapat dipahami bahwa wanprestasi telah terjadi saat debitor atau pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak tidak melaksanakan prestasinya, dalam arti dia lalai didalam menyerahkan benda/barang yang jumlah, jenis, dan waktu penyerahanya telah ditentukan secara tegas dalam kontrak.

⁶² Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang*, hlm. 11.

Bentuk-bentuk dalam wanprestasi adalah:

1. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali.
2. Debitur terlambat dalam memenuhi prestasi.
3. Debitur berprestasi tidak sebagaimana semestinya.⁶³

c. Keadaan memaksa (Overmatch)

Keadaan memaksa ialah suatu keadaan yang terjadi setelah dibuatnya perjanjian, yang menghalangi debitur untuk memenuhi prestasinya. Keadaan itu tidak dapat dipersalahkan dan tidak harus menanggung resiko, serta hal itu tidak terpikirkan oleh para pihak pada saat membuat perjanjian. Jadi debitur tidak memenuhi prestasi karena tidak ada kesalahan dan keadaan memaksa itu tidak dapat dipertanggung jawabkan debitur.⁶⁴

7. Akibat Perjanjian.

Menurut pasal 1338 ayat 1 kitab Undang-undang Hukum Perdata yang dapat menentukan bahwa setiap persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Yang mana pasal tersebut bermaksud setiap persetujuan mengikat para pihak. Sedangkan menurut pasal 1339 Kitab undang-undang Hukum Perdata

⁶³ Achmad Busro, *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata* (Yogyakarta: Percetakan Pohon Cahaya, 2011), hlm. 33.

⁶⁴ Ibid., hlm. 34.

menunjuk bahwa terikatnya persetujuan kepada sifat, kebiasaan dan undang-undang. Yang dimana Persetujuan tersebut diperjanjikan oleh para pihak yang memiliki ketentuan-ketentuan yang bersifat mengatur, kebiasaan dan kepatutan.⁶⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut pasal 1601 a KUHPerdara adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si pekerja, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, si pengusaha untuk suatu waktu tertentu untuk mengerjakan karyawan itu dengan membayar upah.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, Hak dan Kewajiban kedua belah pihak”⁶⁶

Menurut pemikiran Subekti Perjanjian Kerja ialah Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang ditandai dengan disepakatinya gaji atau gaji tertentu dan

⁶⁵ Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*.

⁶⁶ (Undang-Undang RI), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 14.

adanya hubungan tersebut di atas (*dierstverhanding*), yaitu hubungan berdasarkan pihak mana (pengusaha) hak untuk mengeluarkan perintah lain yang harus dipatuhi oleh suatu pihak.⁶⁷

Menurut pemikiran A. Ridwan Halim dan kawan-kawan, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pengusaha dengan pegawai atau pegawai tertentu, biasanya menyangkut segala persyaratan yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak secara timbal balik sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing.⁶⁸

Menurut pemikiran Wirjono Prodjodikoro, perjanjian kerja adalah suatu perhubungan hukum mengenai benda antara dua pihak bila mana salah satu pihak berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan di pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.⁶⁹

2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam “Undang-undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian “Pasal 52 ayat (1)” menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:⁷⁰

⁶⁷ Djumaidi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Cet. 3. (Jakarta: Raja grafindo Persada, 2004), hlm. 40.

⁶⁸ A. Ridwan Halim, *Sari Pemburuan Aktual*, hlm. 14.

⁶⁹ R. Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Cet. 9. (Bandung: Sumur Bandung, 1991), hlm. 12.

⁷⁰ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed. Budi Sastra Panjaitan, Cetakan-1. (Malang: Literasi Nusantara, 2020), hlm. 68.

- a) Kesepakatan Kedua belah pihak. Kesepakatan bersama, yang sering disebut dengan perjanjian mengikat diri, adalah ketika para pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus menyepakati/menyetujui hal-hal yang telah disepakati.
- b) Kecakapan melakukan perbuatan Hukum. Kemampuan atau keterampilan para pihak dalam perjanjian Bekerja berarti baik pekerja maupun pengusaha mampu protokol. Jika orang-orang yang bersangkutan mampu mencapai kesepakatan sudah cukup umur. “Pasal 1, ayat 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan usia minimal 18 tahun bagi mereka yang dianggap kompeten untuk membuat perjanjian kerja.” Selanjutnya, “Pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa anak-anak antara usia 13 dan 15 tahun dapat melakukan pekerjaan ringan tanpa mempengaruhi perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial mereka”. Juga, jika orang tersebut tidak diganggu orang tersebut dikatakan dapat mencapai kesepakatan jiwanya/kewarasannya.
- c) Adanya Pekerjaan Yang diperjanjikan. Didalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajibanpara pihak.
- d) Hal yang diperjanjikn tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan

yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan.⁷¹

3. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja.

Menurut pandangan dari MG, Rood, unsur dari Perjanjian kerja ada yaitu:

1. Adanya unsur pekerjaan, Pekerjaan yang disepakati adalah pokok kesepakatan antara Pekerja/pekerja dengan majikan. Pekerjaan harus ada dan Dilakukan oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha. Tidak Adanya benda kerja dapat membatalkan perjanjian kerja menurut hukum.
2. Adanya unsur perintah, Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain, Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

⁷¹ Ibid., hlm. 69.

3. Adanya unsur waktu tertentu, Bahwa dalam melakukan hubungan kerja, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan kehendak dari si pengusaha dan juga boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan selama hidup si pekerja.
4. Adanya upah, Upah merupakan komponen penting dalam hubungan kerja. bayaran ini Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang Seperti dalam bentuk kompensasi dari pemberi kerja dan pemberi kerja, Perjanjian atau undang-undang dan peraturan, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya.⁷²

4. Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya terdiri dari:

- a. Nama, alamat perusahaan umur dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

⁷² Edi Rohaedi Nuradi, *Hukum Ketenagakerjan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*, Cet. 1. (Jakarta: PT. Mandala Nasional, 2021), hlm. 40.

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁷³

5. Jenis Pekerjaan Kerja

- a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan didalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja.⁷⁴

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja berakhir apabila:

- 1) Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia.
- 2) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

⁷³ (Undang-Undang RI), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 54 ayat 1.

⁷⁴ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan 1. (Semarang: Semarang University Press, 2008), hlm. 21.

- 4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.⁷⁵

C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut pasal 1 angka 1 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP 100/MEN/IV/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut Kepmenaker Nomor KEP 100/MEN/VI/2004) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah “perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya itu sementara”.⁷⁶ Pengertian PKWT diatas sama dengan pemahan Prof. Payaman Simanjuntak dalam memahami tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diamana menurutnya PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun,dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu

⁷⁵ Suwanto, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan* (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003), hlm. 17.

⁷⁶ (Kepmen), *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu* (Indonesia, 2004), Pasal 1 angka 1.

perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu juga merupakan perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga dapat diartikan sebagai perjanjian kerja yang jangka berlakunya telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Bila jangka waktu sudah habis maka dengan sendirinya terjadi PHK dan para karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan uang pisah.⁷⁷

2. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pada pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka paling lama 1 (satu) tahun.

Menurut bunyi pasal diatas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka paling lama 1 (satu) tahun”. Mnegandung artian bahwa pengusaha tau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan

⁷⁷ G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila* (Jakarta: Bina Aksara, 1986), hlm. 118.

dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk Undang-undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditunjukkan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dedikasi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variabel penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya pekerja bekerja pada satu perusahaan tertentu.⁷⁸

Pada negara maju, pekerja lebih cenderung menjalin hubungan kerja dengan waktu tertentu atau bahkan outsourcing. Karena mereka masih memiliki kesempatan untuk mencari pekerjaan yang lebih menggiurkan dari pekerjaan sebelumnya tanpa harus menjadi pekerja tetap yang akhirnya pension dan mereka dengan secara tidak langsung dapat menghasilkan upah yang lebih besar.

“Undang-undang No 13 tahun 2003 menegaskan perlunya tindakan PKWT secara tertulis, meskipun dalam suatu hubungan kerja perjanjian kerja tidak tertulis juga diperbolehkan selama memenuhi unsur-unsur hubungan kerja akan tetapi, didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia ditegaskan pada “ayat (2) Pasal 57” dengan mengatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu” Mengenai penerapan pasal-pasal

⁷⁸ Fithriatus Shalihah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham,” *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): hlm. 152.

di atas, pada umumnya masyarakat dalam hal ini para pihak dalam hubungan kerja sangat sadar akan pemberlakuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan dalam melaksanakan hubungan kerja mereka harus mengadakan perjanjian kerja tertulis dengan adanya persetujuan.

Apabila dalam kenyataannya masih banyak dijumpai pekerja tidak memegang perjanjian kerja mereka karena perusahaan tidak memberikannya. Fakta ini telah menyalahi ketentuan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 dalam pasal 54 ayat (3)” yang menyatakan: “Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.” Sementara dalam hukum ketenagakerjaan ditegaskan bahwa hubungan kerja memiliki pengertian hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang di dasari dengan perjanjian kerja.⁷⁹

Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan bahwa:

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan dalam penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama 3 (tiga) bulan.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

⁷⁹ Ibid., hlm. 156.

produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (10), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi Hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.

Dilihat dari ketentuan diatas, apabila didalam penerapan PKWT banyak terjadi penyimpangan, apabila dalam penerapan PKWT banyak terjadi penyimpangan, karena pekerjaan yang dilakukan pekerja tanpa batas waktu termasuk jenis dan sifat pekerjaan yang dilarang untuk dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu. Akibat hukum dari pekerjaan yang dilakukan pada suatu benda yang tidak benar akan mengakibatkan perjanjian menjadi batal dan hubungan kerja otomatis berubah menjadi Pekerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT). Penerapan undang-undang ketenagakerjaan tidak lepas dari peran pemerintah sebagai pengawas dalam hubungan kerja. Jika pemerintah tidak mengambil langkah pengawasan yang meyakinkan dengan memeriksa data yang dilaporkan oleh para pengusaha. Potensi manipulasi data sangat besar. Sehingga pemerintah dalam hal ini adalah perpanjangan tangan dari Disnaker yang harus melakukan verifikasi terhadap fakta-fakta di lapangan mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

3. Perpanjangan Kerja Waktu Tertentu

Dasar dari pekerjaan yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah adanya suatu pekerjaan yang pasti akan selesai dalam jangka waktu tertentu. Meskipun demikian, hal tersebut dapat saja meleset, sehingga jika tidak dilakukan dengan suatu upaya, tentunya pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dan jika harus merekrut tenaga kerja yang baru tentunya akan membutuhkan waktu. Hal ini disebabkan tenaga kerja yang baru tersebut tentu harus menyesuaikan diri terlebih dahulu untuk pekerjaan yang mereka lakukan dan apabila merekrut tenaga kerja yang

sudah berpengalaman tentunya akan memakan biaya yang besar. Oleh sebab itu, jalan yang gerbaik yang dapat ditempuh adalah dengan emlakukan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.⁸⁰

PKWT ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas jangka waktu tertentu, dan dapat didasarkan atas jangka waktu tertentu. PKWT yang didasarkan atas pekerjaan tertentu, dibuat hanya maksimum 3 tahun. PKWT yang didasarkan atas suatu pekerjaan tertentu tersebut tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui.⁸¹

Berkaitan dengan pembaharuan PKWT, apabila PKWT diperbaharui, maka pembaharuan tersebut hanya dapat dilakukan setelah melalui "masa jeda" dengan tenggang waktu (sekurang-kurangnya) 30 hari 37 sejak berakhirnya PKWT yang lama (pertama), dan perbaruan ini hanya boleh dilakukan 1 kali untuk itu jangka waktu paling lama 2 tahun. Dalam kaitan dengan PKWT dibuat atas dasar selesainya (paket) pekerjaan tertentu, yang karena ada alasan kondisi tertentu, sehingga pekerjaan (ternyata) belum dapat diselesaikan, maka dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

Pembaharuan PKWT bisa dilakukan setelah melebihi masa tenggang (masa jeda) 30 hari setelah berakhirnya perjanjian. Pembaharuan dan tenggang waktu (jeda) mana, dapatdiatur dan diperjanjikan lain (pasal 3 ayant (5) dan (6) KEPMENAKER Nomor KEP 100/MEN/VI/2004). Selanjutnya PKWT untuk pekerjaan yang bersifat

⁸⁰ Fitria Pratiwi Jimmy Joses Sembiring, *Hak Dan Kewajiban Pekerja: Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Cet. 1. (Jakarta: Visimedia, 2016), hlm. 5-6.

⁸¹ (Undang-Undang RI), *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 59.

musiman, tidak dapat dilakukan pembaruan. Demikian juga PKWT untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam (masa) percobaan atau peninjauan juga tidak dapat dilakukan pembaharuan. Apabila beberapa syarat PKWT seperti (antara lain) perpanjangan, pembaruan jenis dan spesifikasi, tidak diindahkan, maka demi hukum hubungan kerja akan berubah menjadi hubungan kerja menurut PKWTT. Jika terjadi perubahan hubungan kerja menjadi PKWTT maka berarti pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak.

Berdasarkan ketentuan di atas dapat diketahui bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam hal terjadi pelanggaran terhadap hal-hal berikut.

- 1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau keahlian pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama hanya 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.
- 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

- 3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka paling lama 1 (satu) tahun.
- 4) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.⁸²

4. Penyelesaian Perselisihan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Didalam bidang ketenagakerjaan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja /buruh biasanya berpopok pangkal karena adanya perasaan-perasaan yang kurang puas. Yang dimana pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja/buruh, namun demikian pekerja/buruh mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda. Akibat kebijakan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama. Pekerja/buruh yang merasa tidak puas akan menunjukkan kinerja yang menurun sehingga timbulah suatu perselisihan-perselisihan.⁸³

Selain itu perselisihan atau sengketa timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang diperjanjikan oleh pihak sebelumnya. Biasanya

⁸² Ibid., hlm. 7.

⁸³ Mustakim, *MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 (Bipartit, Tripartit, Gugatan Ke PHI)*, Cetakan-2. (Jakarta: FH UNIVERSITAS NASIONAL, 2018), hlm. 3.

perselisihan atau sengketa ini timbul dalam pelaksanaan suatu perjanjian atau perikatan diantara dua subjek hukum atau lebih.

Penyelesaian terhadap kasus-kasus yang terkait dengan bidang ketenagakerjaan, pada umumnya dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan (*Litigasi*) dan diluar Pengadilan (*non litigasi*). Salah satu bentuk penyelesaian sengketa yang amat dikenal dan sudah lama digunakan adalah penyelesaian sengketa melalui Pengadilan, yang dimana penyelesaian sengketa pada pengadilan hanya dilakukan sebagai langkah terakhir dalam menyelesaikan perselisihan, dan bahkan cara ini mulai ditinggalkan pada para pelaku bisnis.⁸⁴

Didalam hal terjadi perselisihan, prinsip dasar yang harus dipegang teguh adalah berusaha untuk tidak memutuskan hubungan kerja ketika menyelesaikan masalah perburuhan. Perselisihan perburuhan adalah konflik antara pemberi kerja (pengusaha) atau asosiasi pengusaha (organisasi pemberi kerja) dan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja (serikat pekerja) atas perbedaan pendapat mengenai hubungan kerja, kondisi kerja dan/atau kondisi kerja.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartite dan jika perundingan dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak

⁸⁴ Ibid., hlm. 10.

mencapai kesepakatan maka dilakukan upaya Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.⁸⁵

Pada awalnya setiap penyelesaian industrial diselesaikan melalui musyawarah atau negosiasi antara para pihak yang bersengketa atau yang disebut dengan mekanisme bipartit. Penyelesaian bipartit dilakukan agar perselisihan dapat dilaksanakan secara kekeluargaan, yang diharapkan masing-masing pihak tidak merasa ada yang di kalahkan atau dimenangkan, karena penyelesaian bipartit bersifat mengikat. Undang-undang memberikan waktu paling lama 30 hari untuk penyelesaian melalui lembaga ini, jika lebih dari 30 hari maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika tercapai kesepakatan didalam perundingan, maka harus dibuat kesepakatan bersama yang memuat hasil dari perundingan, dan sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, maka harus dibuatkan berita acara hasil perundingan yang berfungsi sebagai bukti bahwa negosiasi antar kedua belah pihak telah terjadi.⁸⁶

D. Tinjauan Umum tentang PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

1. Sejarah Singkat PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

PT. Riau Jaya Cemerlang pada mulanya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif, perusahaan ini pertama kali didirikan oleh bapak Wigoyo Salim tepatnya pada tahun 1978 di kota padang sumatera barat, yang lalu kemudian sekitar

⁸⁵ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007), hlm. 26.

⁸⁶ A.A. Ngurah Wirasila Komang Ritha Sudewi, "Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Bali House Dikabupaten Badung" (Universitas Udayana, 2019), hlm. 12.

tahun 1990-an mulai masuk ke wilayah Riau. Basic dari bisnis perusahaan ini sebenarnya ada dibidang otomotif kendaraan bermotor dengan merk suzuki, lalu kemudian kisaran tahun 90an ketika bisnis perusahaan tersebut masuk kewilayah Riau dan ternyata merek dari Suzuki tersebut diterima oleh kalangan masyarakat yang ada di daerah Riau sehingga pada akhirnya perusahaan ini mulai mengembangkan bisnisnya di wilayah Riau. Semua gagasan tersebut merupakan ide dari bapak wiyogo salim dkk, yang dimana beliau merupakan pendiri dari PT. Riau jaya Cemerlang.

Seiring dengan waktu PT. Riau jaya Cemerlang bukan hanya perusahaan yang menjual dan mendistribusikan kendaraan bermotor dengan merk suzuki saja, atau dengan kata lain berpusat pada bisnis otomotif saja akan tetapi perusahaan ini juga mempunyai cabang atau anak perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang berbeda yang dimana secara manajemen kehadirannya itu sama yang tersebar di daerah riau, kepulauan riau dan sumatera barat.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tentunya memiliki Visi dan Misi yang ingin dicapai didalam pendiriannya. Tidak terkecuali dengan PT. Riau Jaya Cemerlang ini, adapun Visi dan Misi dari perusahaan ini adalah sebagai berikut:

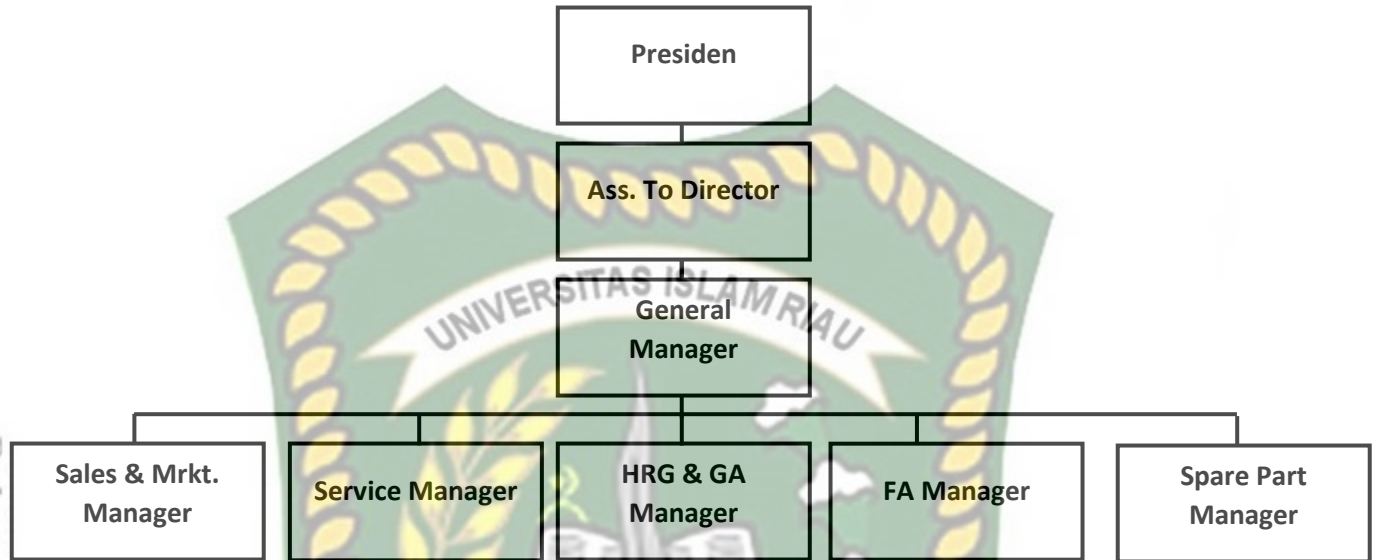
Visi PT. Riau Jaya Cemerlang adalah menjadikan perusahaan yang terdepan dan menguasai pangsa pasar. Serta memberikan kontribusi yang terbaik kepada stakeholder melalui pangsa pasar.

Sedangkan misi PT. Riau Jaya Cemerlang adalah mencapai market share dengan memberikan pelayanan yang terbaik melalui sumber daya manusia yang berkualitas.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

3. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

4. Aktifitas Perusahaan

Aktifitas perusahaan pada PT. Riau Jaya Cemerlang yang bergerak pada bidang penjualan kendaraan bermotor dengan merek suzuki dan suku cadangnya serta melayani service kendaraan yang dibeli oleh konsumen serta jasa service kalangan umum.

Didalam melakukan penjualan perusahaan melakukan kebijakan tidak hanya menjual secara tunai, tetapi juga melakukan penjualan secara keidit. Didialam kegiatan operasional perusahaan, penjualan kendaraan yang banyak terjadi adalah penjualan secara kredit yang dibantu oleh perusahaan pembiayaan asuransi kendaraan. Daerah penjualan perusahaan ini tidak hanya disekitaran kota pekanbaru, tetapi juga ada didaerah sekitar, selain menjula kepada perorangan perusahaan ini juga menjual kepada instansi-instansi pemerintahan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PT. Riau Jaya Cemerlang ialah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan juga bidang perawatan kendaraan. Dengan jumlah karyawan 80 orangan, yang dulunya sebelum terjadinya Pandemi Covid-19 jumlah karyawannya bisa mencapai 400 orang lebih. Menurut hasil wawancara penulis bersama bapak Jimy Mardianto selaku general Menager PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru beliau mengatakan sebelum mengadakan atau melaksanakan perjanjian kerja, PT. Riau Jaya Cemerlang ini terlebih dahulu merekrut karyawan dengan membuka lowongan pekerjaan di aplikasi maupun website secara online yang bernama Joobstreet, setelah terkumpul calon karyawan yang memiliki atau sesuai dengan kriteria yang diminatai oleh PT. Riau Jaya cemerlang, akan dipanggil untuk melaksanakan interview maka dilanjutkan dengan psikotes, setelah dilakukannya psikotes maka calon karyawan yang berhasil akan di panggil ke perusahaan untuk melaksanakan perjanjian kerja.⁸⁷

Didalam melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, PT. Riau Jaya Cemerlang ini melakukan sesuai dengan Undang-undang yang diatur pada Undang-

⁸⁷ Wawancara Dengan Bapak Jimy Mardianto Selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, Pukul 10:30 WIB

undang ketenagakerjaan. Penulis sendiri dapat mengatakan bahwa menurut hasil wawancara penulis pada hari sabtu 12 Maret 2022 yang dilakukan bersama bapak Jimy Mardianto selaku General Menager PT. Riau Jaya cemerlang. Diman ia mengatakan bahwa perusahaan pada PT. Riau Jaya cemerlang ini selalu berkoordinasi dengan dinas tenagakerja baik itu perekrutan karyawan yang ada di PT. Riau Jaya Cemerlang dan dan selalu melakukan pengupdatean/pembaharuan data tentang karyawan yang masuk, berhenti/diberhentikan, ataupun mengundurkan diri juga di daftarkan terkadang ada yang sampai ke Pengadilan, dan sebelum melakukan kerja ada pula karyawan mendatangi Perjanjian Kerja. Maka dari itu untuk lebih lanjutnya penulis mengajukan kuisisioner kepada karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang, yang penulis sebarkan di lapangan, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang karyawan yang mengerti dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	75%
2.	Tidak	3	25%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisioner terhadap PT. Riau Jaya Cemerlang, maka sebagian karyawan inipun melakukan perekrutan karyawan 75% mereka telah mengerti apa itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sedangkan ada 25% karyawan yang yang tidka paham dan tidak mngerti sedikit pun tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pernyataan ini dibuktikan berdasarkan kuisioner yang telah di isi oleh 12 Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang.

Akan tetapi menurut Penulis PT. Riau Jaya Cemerlang ini menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 21 yang menyebutkan “Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak” dimana Perusahaan tersebut telah melakukan perundingan perjanjian kerja bersama kepada pekerjanya sebelum melakukan pekerjaan, melakukan pelaporan/pengupdatean data karyawan kepada Dinas Tenaga Kerja, maka dari itu menurut penulis sendiri PT. Riau Jaya Cemerlang ini telah melakukan sesuai dengan aturan Undang-Undang yang berlaku. Walaupun karyawannya tidak semua mengerti apa itu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Untuk melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini PT. Riau Jaya Cemerlang melakukan Perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, akan tetapi menurut hasil wawancara Penulis kepada Bapak Jimmy beliau menyebutkan

bahwa Kontraknya/Perjanjian Kerjanya memiliki 2 (dua) metode, Perjanjian yang dilakukan secara lisan itu hanya berlaku untuk Karyawan level marketing saja, sedangkan untuk karyawan yang levelnya staff diberlakukannya Perjanjian Kerja Tertulis, yang memiliki kontrak/perjanjian kerja yang kurang lebih 2 tahun.⁸⁸

Tabel III. 2

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat Tertulis/Tidak Tertulis

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	11	91%
2.	Tidak	1	9%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil kuisisioner diatas bahwa karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang melakukan perjanjian secara tertulis dapat dilihat dari hasil persentase yaitu hampir 95% melakukan perjanjian secara tertulis, menurut penulis sendiri PT. Riau Jaya Cemerlang ini melakukan Perjanjian kerja lebih dominan secara tertulis, penggunaan perjanjian kerja secara tidak tertulis hanya diberlakukan untuk Karyawan Marketing saja, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada “Pasal 57 ayat 1” menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus

⁸⁸ Wawancara Dengan Bapak Jimmy Mardianto selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, pukul 10:30 WIB

menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin” sedangkan PT. Riau Jaya Cemerlang sendiri hanya menggunakan Perjanjian Kerja secara Tertulis untuk karyawannya yang merupakan staff yang memiliki kontrak kerja kurang lebih 2 tahun. Padahal menurut “Pasal 57 Ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan” menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu” maka dari itu secara tidak langsung PT. Riau Jaya Cemerlang menentang atau berlawanan dengan ketentuan “Pasal 57 Ayat 1 Undang-undang ketenagakerjaan” dikarenakan mereka tidak menggunakan perjanjian kerja secara tertulis kepada Karyawan mereka yang merupakan staff marketing.

Sedangkan untuk keterlibatan karyawan dalam membuat perjanjian kerja itu sendiri PT. Riau Jaya Cemerlang tidak melibatkan karyawannya dalam membuat perjanjian dikarenakan menurut bapak Jimmy, Perjanjian yang mereka buat itu telah diatur, ditetapkan dan telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan⁸⁹, pada table di bawah ini dapat di lihat bahwa:

Tabel III. 3

**Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Karyawan Ikut Serta
(dilibatkan) dalam membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

⁸⁹ Wawancara Dengan Bapak Jimmy Mardianto Selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, Pukul 10:30 WIB

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	2	17%
2.	Tidak	10	83%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Pada hasil kuisisioner di atas dari 12 Responden yang merupakan karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang menyatakan bahwa mereka tidak dilibatkan atau terlibat dalam membuat perjanjian kerja, dikarenakan menurut hasil wawancara penulis dengan pihak PT. Riau Jaya Cemerlang, mereka mengatakan perjanjian itu sendiri telah ditentukan dari awal lahirnya perusahaan dan mengikuti perkembangan aturan yang diatur oleh undang-undang. Padahal pada "Pasal 52 ayat (1) disebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan Hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
- d. Pekerjaan yang dipekerjakan tidak bertentangan

Menurut pasal 52 ayat 1 tersebut seharusnya perjanjian kerja tersebut dibuat atas kesepakatan kedua belah pihak akan tetapi PT. Riau Jaya Cemerlang tidak memberlakukan bunyi dari salah satu pasal tersebut, maka dari itu menurut penulis

sendiri PT. Riau Jaya Cemerlang kurang mengikuti aturan yang telah diatur pada Undang-undang Ketenagakerjaan.

Selanjutnya Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang menatakan bahwa mereka kurang lebih mengerti dan paham tujuan dari isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PT. Riau Jaya Cemerlang dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel III.4

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang terkait Mengerti dan Paham akan isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	75%
2.	Tidak	3	25%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dari data kuisisioner diatas dapat dinyatakan bahwa hampir seluruh karyawan yang bekerja di PT. Riau jaya Cemerlnag mengerti dan paham akan isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PT. Riau Jaya Cemerlang, jika Karyawan tidak keberatan maka Perjanjian tersebut dapat dilanjutkan, dan jika menurut mereka keberatan perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Menurut wawancara penulis dengan Bapak Jimy selaku pihak PT. Riau jaya cemerlang, ia mengatakan bahwa sebelum melakukan penandatanganan oleh pihak

staff tersebut pihak PT. Riau Jaya Cemerlang menjelaskan secara keseluruhan isi dari Perjanjian tersebut maka dari itu pihak PT mengemukakan “Jika Karyawan keberatan haruslah mengundurkan diri dari sebelum adanya tanda tangan kontrak”⁹⁰ maka dari itu hampir 75% karyawan mengerti dan mengikuti isi perjanjian dengan baik.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PT. Riau Jaya Cemerlang ini telah sesuai dengan kenyataan ataupun hal yang di alami oleh karyawan PT tersebut dapat dilihat dari table dibawah ini:

Tabel III.5

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	11	91%
2.	Tidak	1	9%
jumlah		12	10%

Sumber: Data Olahan 2022

⁹⁰ Wawancara Dengan Bapak Jimmy Mardianto Selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, Pukul 10:30 WIB

Pada tabel kuisioner diatas diatas dapat penulis nyatakan bahwa hampir seluruh karyawan merasakan bahwa isi perjanjian kerja yang mereka sepakati bersama PT. Riau Jaya Cemerlang sesuai dengan apa yang terjadi sehari-hari di lapangan, atau dapat dikatakan mereka menjalankan aktifitas sesuai dengan isi perjanjian kerja tersebut salah satu isi Perjanjiannya yaitu Karyawan merasakan Waktu Kerja yang sesuai dengan yang telah ditentukan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel III.6

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang bahwa Waktu Kerja telah sesuai dengan yang ditentukan

No	Kuisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	10	83%
2.	Tidak	2	17%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat dari table kuisioner diatas bahwa PT. Riau Jaya Cemerlang telah menentukan waktu kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, tanpa adanya tambahan waktu kerja ataupun kegiatan yang dilakukan di luar jam kerja.

Menurut hasil wawancara Penulis bersama Bapak Jimy, selaku Pihak PT. Riau Jaya Cemerlang, ia mengatakan bahwa Pekerja/Karyawan bekerja sesuai dengan waktu kerja yang sudah di tentukan pada isi perjanjian kerja, jika adapun pekerjaan yang

mengharuskan mereka untuk lembur itu akan mendapatkan upah bonus.⁹¹ Seperti pada tabel dibawah ini:

Table III.7

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Mendapatkan Bonus

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	9	75%
2.	Tidak	3	25%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Menurut tabel diatas dimana 75% Karyawan menyatakan mereka mendapatkan bonus akan hasil kerja mereka apabila mereka bekerja lembur ataupun jika mereka mendapatkan penghargaan dari PT tersebut.

Selain itu, PT. Riau Jaya Cemerlang juga memberikan hak-hak Karyawan sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah di tentukan oleh PT. Riau Jaya Cemerlang contohnya seperti Upah Pekerja, Bonus, Penempatan Pekerja sesuai pada bidangnya, Hak untuk mendapatkan keselamatan kerja, Hak untuk cuti, dll semua ini dapat dilihat pada table di bawah ini:

⁹¹ Wawancara Dengan Bapak Jimmy Mardianto Selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, Pukul 10:30 WIB

Tabel III.8

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Karyawan memperoleh haknya sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	11	91%
2.	Tidak	1	9%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dilihat pada table kuisisioner di atas bahwa hampir 90% karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang menyatakan bahwa mereka memperoleh hak-haknya sesuai dengan apa yang di tuliskan di dalam Perjanjian Kerja, dikarenakan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri di dalamnya terdapat pasal-pasal yang mengharuskan/menyatakan bahwa Pekerja/Buruh harus mendapatkan hak-haknya sesuai dengan yang diperjanjikan. Contohnya hak dimana Karyawan harus merasakan nyaman dan aman selama proses berkerja di lingkungan kerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel III.9

Jawaban Karyawan PT. Riau jaya Cemerlang tentang Karyawan Merasakan Aman dan Nyaman di Lingkungan Kerja

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	11	91%
2.	Tidak	1	9%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Pada tabel diatas dapat penulis simpulkan bahwa sudh 90% karyawan merasakan aman dan nyaman di lingkungan kerja, dikarenakan sudah adanya safety yang diberikan oleh perusahaan sertaf fasilitas yang nyaman.

Menurut hasil wawancara penulis bersama bapak Jimmi, ia mengatakan perusahaannya membuat ataupun mengadakan fasilitas yang nyaman untuk para pekerja serta menyediakan keamanan yang baik, lalu mereka juga menyediakan kotak P3K karena apabila karyawan mengalami suatu kejadian yang tidak di inginkan akan cepat teratasi. Serta selain itu perusahaan juga telah mendaftarkan karyawannya sebagai penerima BPJS.⁹²

⁹² Wawancara dengan Bapak Jimmy Mardianto Selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), pada tanggal 12 Maret 2022, Pukul 10:30 WIB

Tanggapan Karyawan terhadap Perusahaan yang memberikan jaminan sosial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.10

Jawaban Karyawan PT. Riau jaya Cemerlang tentang Jaminan Sosial yang diberikan oleh Perusahaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ada	10	83%
2.	Tidak ada	2	17%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat penulis simpulkan bahwa 83% Karyawan atau Pekerja di PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru telah diberikan Jaminan Sosial akan tetapi masih terdapat Karyawan yang belum mendapatkan Jaminan Sosial Oleh Perusahaan yaitu sekitar 17%.

Selain itu menurut hasil wawancara penulis dengan bapak Jimmy ia mengatakan Untuk Staff sendiri mendapatkan BPJS Kesehatan selain itu mereka juga mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan untuk Marketing itu hanya mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan.

Dari ketiga kuisioner diatas Penulis menyimpulkan bahwa PT. Riau Jaya Cemerlang, menyediakan fasilitas yang baik dan benar serta menyediakan keselamatan kerja jika suatu waktu kejadian hal yang tidak di inginkan terjadi cepat teratasi ataupun cepat ditangani oleh perusahaan. Seperti menurut Undang-Undang Keselamatan kerja Pekerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja, dan juga pekerja berhak mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Peraturan yang mengatur tentang Karyawan harus mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri bersifat wajib untuk segera dilakukan pendaftarannya segera setelah masa kerjanya mendekati tiga bulan. Untuk karyawan kontrak di bawah tiga bulan, perusahaan tetap wajib mendaftarkan karyawan ke BPJS jaminan kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK).

B. Hambatan yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setiap Perusahaan pasti ada merasakan hambatan, baik itu hambatan dari karyawannya maupun hambatan dari pihak Perusahaannya sendiri. Termasuk PT. Riau Jaya Cemerlang, menurut hasil wawancara penulis bersama Bapak Jimy Mardianto, ia mengatakan bahwa Hambatan yang dialami oleh PT. Riau Jaya Cemerlang ialah:

- A. Kemampuan para pelamar tidak sesuai dengan standar Kualifikasi PT. Riau Jaya Cemerlang

Menurut PT. Riau Jaya Cemerlang, dalam perekrutan Karyawan sarus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan PT tersebut terutama dalam perekrutan staff hingga manager, akan tetapi banyak para pelamar tidak memiliki pengalaman ataupun kemampuan di bidang tersebut, maka dari itu jika dipaksakan tidak akan berhasil.

Menurut Penulis sendiri PT. Riau Jaya Cemerlang mendahulukan pengalaman serta kemampuan dalam mencari karyawan baru maka dari itu untuk perrekrutannya sendiri PT. tersebut harus dengan teliti melihat kemampuan ataupun pengalaman para calon Karyawan.

B. Uang Tanda Jasa

Uang tanda jasa ialah sebuah kompensasi yang wajib diberikan oleh pengusaha/perusahaan kepada buruh yang di PHK, dalam Bab XII mengenai Pemutusan Hubungan Kerja, pasal 156 ayat (1), UU No 13 Tahun 2003, disebutkan tentang tiga hak karyawan yang di-PHK: “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Uang jasa karyawan kurang lebih sama dengan uang penghargaan masa kerja, sedangkan uang ganti rugi serupa dengan uang penggantian hak. Jika istilah uang jasa merujuk pada penghargaan yang didasarkan pada masa kerja karyawan, maka menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan wajib diberikan oleh perusahaan. Menurut hasil wawancara penulis bersama Bapak Jimmi, ia mengatakan pihak PT sering bernegosiasi kepada karyawan,

dikarenakan menurutnya masing-masing karyawan itu punya persepsi tersendiri tentang uang jasa, sedangkan PT juga memiliki aturan tersendiri tentang pemberian uang jasa secara Perusahaan memiliki aturan jika kerja karyawan tersebut 3 tahun, 4 tahun, 5 tahun, maka bentuk uang tanda jasanya berbeda-beda, jika karyawan tersebut tidak menerima ataupun tidak terima hasil ketetapan yang telah dibuat perusahaan maka karyawan dan perusahaan tersebut dapat menyelesaikan perselisihan ini di Dinas Tenaga Kerja.

Menurut penulis, PT Riau Jaya Cemerlang ini memang mengikuti aturan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan namun ia juga memiliki aturan tersendiri yang aturannya tidak akan merugikan perusahaan, Jika PT. Riau Jaya Cemerlang ini tidak memberikan uang jasa kepada Karyawannya maka ia akan mendapatkan sanksi pidana, yaitu yang diatur dalam Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003 jo Undang-Undang Cipta Kerja No 11 tahun 2021 yang menyatakan bahwa pengusaha yang tidak menjalankan kewajiban membayar kompensasi PHK, diancam sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 400 juta. Maka dari itu Pihak Perusahaan ini memberikan uang jasa akan tetapi melihat dari berapa tahun kerja karyawannya.

C. Perusahaan ingin mengakhiri kerja sama

Menurut pasal 54 Undang-undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat kerja yang memuat Hak dan Kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian
8. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Dari pasal diatas dapat disimpulkan bahwa Perusahaan harus membuat isi perjanjian kerja salah satunya yaitu Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja itu, jika Perusahaan memberhentikan karyawan karena targetnya tidak tercapai akan tetapi jangka waktu kerjanya belum berakhir maka perusahaan tersebut tidak menerapkan isi perjanjian kerja tersebut dan kebanyakan ini yang menjadi hambatan bagi perusahaan.

Menurut hasil wawancara penulis wawancara penulis PT. Riau Jaya Cemerlang memiliki level supervisor, untuk level ini memiliki target, apabila targetnya tidak terpenuhi ataupun tidak tercapai maka secara otomatis kontrak kerja samanya harus diakhiri. Padahal jika menurut/mengacu kepada aturan yang diatur oleh Dinas Tenaga Kerja, dimana dalam kontraknya jika ketetapan dikontrak bekerja selama 2

tahun maka harus diselesaikan pekerjaannya dalam masa 2 tahun, jadi tidak ada kalimat tidak sesuai target ataupun berbicara tentang target, akan tetapi karena mau tidak mau perusahaan tetap harus mengikuti peraturan yang telah dibuat, maka dari itu pihak perusahaan memindahkan ataupun memutasi si Karyawan tersebut, maka dari itu terkadang salah satu karyawan keberatan dengan keputusan yang diberikan oleh pihak perusahaan maka terkadang menimbulkan keributan.

D. Karyawan kurang paham kontrak kerja

Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 pasal 59 ayat 4 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya boleh dilakukan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun, Jangka waktu paling lama untuk karyawan kontrak adalah selama tiga tahun. Akan tetapi terkadang banyak perusahaan yang menyampingkan aturan ini contohnya saja pihak PT. Riau Jaya Cemerlang.

Berdasarkan hasil wawancara penulis bersama bapak jimmi, ia menyebutkan terkadang perusahaannya sering khilaf untuk masalah kontrak kerja ini, contohnya saja jika ada karyawan yang tidak paham ataupun kurang paham atas isi perjanjian kerja maka terkadang perusahaan mengsampingkan kontrak kerja/perjanjian kerja yang telah dibuat di awal, dan pihak perusahaan juga menyebutkan itu dikarenakan minimnya

pengawasan dari Dinas tenaga kerja, maka perusahaan sering mengabaikan aturan yang ada.⁹³

Kebanyakan karyawan yang bekerja mereka tidak mengerti ataupun tidak tau dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.11

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Karyawan Mengerti dengan Undang-undang Ketenagakerjaan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	3	25%
2.	Tidak	9	75%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat pada table diatas bahwa hampir 80% karyawan tidak paham, ataupun tidak megerti dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka dari itu terkadang pihak perusahaan juga sering khilaf serta mengabaikan peraturan yang mengatur tentang kontrak kerja karyawannya, terkadang itu juga menjadi kendala untuk perusahaan tapi terkadang dapat pula menguntungkan perusahaan.

⁹³ Wawancara dengan Bapak Jimmy Mardianto selaku General Manager (Perwakilan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru), Pada tanggal 12 Maret 2022, pukul 10:30 WIB

Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan terkadang Karyawan juga kurang memahami Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel III. 12

Jawaban Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang tentang Karyawan mengerti dengan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

No	Kuisioner	Jawaban Responden	Presentase
1.	Ya	5	42%
2.	Tidak	6	58%
Jumlah		12	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Dapat dilihat pada table diatas dimana hampir 60% Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang selain tidak memahami Undang-Undang Ketenagakerjaan mereka juga tidak memahami Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dimana pada 2 aturan yang dibuat ini itu mungkin lebih menguntungkan kepada Karyawan.

Menurut penulis sendiri dengan ketidak pahaman Karyawan dengan Undang-Undang ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan dapat merugikan Karyawan sekaligus perusahaan, dikarenakan jika

karyawan tersebut bekerja dengan sangat baik akan tetapi tidak mendapatkan penghargaan ataupun kontrak kerjanya di perpanjang tanpa karyawan mengetahui isi kontrak kerja terbaru maka itu akan menimbulkan kerugian bagi si karyawan, sedangkan untuk perusahaan sendiri jika Dinas Tenaga Kerja mengetahui hal tersebut maka perusahaan tersebut akan mendapatkan sanksi



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas yang telah penulis jelaskan pada Bab-bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimana Perusahaan pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru ini selalu berkoordinasi dengan Dinas Tenagakerja baik itu pada saat perekrutan karyawan, dan juga selalu melakukan pengupdatean/pembaharuan data tentang karyawan yang masuk, berhenti/diberhentikan, ataupun mengundurkan diri juga di daftarkan. Perjanjian kerjanya memiliki 2 (dua) metode, perjnajian yang dilakukan secara lisan itu hanya berlaku untuk karyawan level marketing, sedangkan untuk karyawan yang levelnya staff diberlakukan perjanjian kerja melalui Perjanjian Kerja Tertulis, yang memiliki kontrak/perjanjian kerja yang kurang lebih 2 tahunan. Akan tetapi dalam membuat perjanjian kerja PT. Riau Jaya Cemerlang hanya membuat kesepakatan dari isi perjanjian itu sendiri, tidak melibatkan para karyawannya dikarenakan Perusahaan tersebut telah memiliki isi Perjanjian Kerja yang dari tahun ke tahun tetap sama. Dan menurut data

kuisisioner yang didapatkan penulis bahwasanya karyawan telah mendapatkan Hak-hak mereka sesuai dengan apa yang diperjanjikan.

2. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja PT. Riau Jaya Cemerlang ialah Kemampuan para pelamar tidak sesuai dengan Standar Kualifikasi PT. Riau Jaya Cemerlang, Uang Tanda Jasa/Uang Regenerasi, Perusahaan ingin mengakhiri Kerja sama, Karyawan kurang paham Kontrak Kerja, Karyawan tidak mengerti dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Karyawan tidak mengerti peraturan pemerintah tentang PKWT.

B. Saran

1. Diharapkan agar PT. Riau Jaya Cemerlang membuat isi Perjanjian Kerja harus melibatkan Karyawannya, dan membuat isi perjanjian kerja sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh undang-undang maupun peraturan pemerintah, dan diharapkan PT. Riau Jaya Cemerlang membuat perjanjian kerja secara tertulis tanpa adanya perbedaan antara Marketing dan Staff.
2. Diharapkan agar PT. Riau Jaya Cemerlang ini dapat mencari ataupun menerima Pekerja sesuai dengan kemampuannya, diharapkan juga untuk membuat ataupun membahas tentang uang jasa kepada calon karyawan agar suatu hari nanti ataupun kedepannya tidak akan menimbulkan keributan dikarenakan uang jasa tersebut. Selain membahas tentang uang jasa PT. Riau Jaya Cemerlang juga harus memilih karyawan yang paham serta

mengerti tentang aturan-aturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, dan PT. Riau Jaya Cemerlang tidak mengambil keuntungan atas ketidakpahaman karyawan terhadap aturan-aturan yang dibuat oleh Pemerintah.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- A.Ridwan Halim, Sri Subiandini Gultom. *Sari Pemburuan Aktual*. Jakarta: Pradnya Paramita, 1987.
- Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum : Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis*. Jakarta: Gunung Agung, 2002.
- Ashshofa, Burhan. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Asikin, Zainal. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Badruzaman, Mariam Darus. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Buku III Tentang Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*. Bandung: Alumni, 1983.
- . *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Budiono, Herlien. *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*. Cetakan ke. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- . *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-Asas Wigati Indonesia*. Cet. 1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Busro, Achmad. *Hukum Perikatan Berdasar Buku III KUH Perdata*. Yogyakarta: Percetakan Pohon Cahaya, 2011.
- Djumaidi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cet. 3. Jakarta: Raja grafindo Persada, 2004.
- Gamal Komandoko, Handri Raharjo. *Panduan Dan Contoh Menyusun Surat Perjanjian Dan Kontrak Terbaik*. Jakarta: Pustaka Yustisia, 2013.

- Gunawan, Johannes. *Kajian Ilmu Hukum Tentang Kebebasan Berkontrak Dalam Butir-Butir Pemikiran Dalam Hukum, "Memperingati 70 Tahun Prof.Dr.B. Arief Sidharta, S.H."* Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Gunawan Wijaya, Kartini Mulyadi. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Gunawan Wijaya, Kartini Mulyadi. *Perikatan Yang Lahir Dari Undang-Undang*. Cet. 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Hans Kelsen, Raisul Muttaqien, Nurainun Mangunsong. *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*. Bandung: Nusamedia, 2006.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edited by Budi Sastra Panjaitan. Cetakan-1. Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi revi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016.
- . *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Ed. 1. Cet. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007.
- Hutagalung, Sophar Maru. *Kontrak Bisnis Di ASEAN: Pengaruh Sistem Hukum Common Law Dan Civil Law*. Edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- I. Yunirman Rijan II. Ira Koesoemawati. *Cara Mudah Membuat Surat Perjanjian Kontrak Dan Surat Penting Lainnya*. Edited by Prodi Admi. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2009.
- Jimmy Joses Sembiring, Fitria Pratiwi. *Hak Dan Kewajiban Pekerja: Berdasarkan Peraturan Terbaru*. Cet. 1. Jakarta: Visimedia, 2016.
- Kartasapoetra, G. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1986.

- Khairandy, Ridwan. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan (Bagian Pertama)*. Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Komariah. *Hukum Perdata*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2002.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita, 2007.
- Marlina. *Pengantar Konsep Diversi Dan Restorative Justice Dalam Hukum Pidana*. Cet. 1. Medan: USU Press, 2010.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Mustakim. *MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 (Bipartit, Tripartit, Gugatan Ke PHI)*. Cetakan-2. Jakarta: FH UNIVERSITAS NASIONAL, 2018
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Pengangkutan Niaga*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2008.
- . *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Premada Media, 2000.
- Nuradi, Edi Rohaedi. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Perlindungan Pekerja Alih Daya*. Cet. 1. Jakarta: PT. Mandala Nasional, 2021.
- Patrik, Purwahid. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang*. Bandung: Mandar Maju, 1994.
- Pitoyo, Whimbo. *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*. Cet. 1. Jakarta: Visimedia, 2010.
- Pound, Roscoe, and Mohamad Rajab. *Pengantar Filsafat Hukum /Roscoe Pound ; Diterjemahkan Dari Edisi Jang Diperluas Oleh Mohamad Radjab*. Jakarta: Bhratara, 1963.

- Prodjodikoro, R. Wirjono. *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*. Cet. 9. Bandung: Sumur Bandung, 1991.
- Prof. Subekti, S.H. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT Intermasa, 1979.
- Pujiastuti, Endah. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Cetakan 1. Semarang: Semarang University Press, 2008.
- Rahardjo, Satjipto. *Permasalahan Hukum Di Indonesia*. Bandung: Alumni, 1983.
- Salim, H.S. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.
- Salim HS, Abdullah, Wiwiek Wahyuningsih. *Perancangan Kontrak & Memorandum of Understanding (MoU)*. Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Santoso, Budi. *Hukum Ketenagakerjaan: Perjanjian Kerja Bersama*. Edisi-1. Malang: Universitas Barawijaya Press, 2012.
- Setiawan, R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Binacipta, 1979.
- . *Pokok Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Binacipta, 2008.
- Subekti, R. Tjitrosudibio. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek)*. Cetakan-41. Jakarta: PT Balai Pustaka (Persero), 2013.
- Sunggono, Bambang. *Metodologi Penelitian Hukum*. Cetakan ke. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Suwarto. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia; Buku Panduan*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003.
- Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi (FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU)*. Edisi 3. Pekanbaru: UIR Press, 2017.
- Syaifuddin, Muhammad. *HUKUM KONTRAK: Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum*

Perikatan). Bandung: CV. Mandar Maju, 2012.

Utrecht, E. *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*. Edited by Moh. Saleh Djindang. Cetakan 11. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1989.

Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Edited by Tarmizy. Cet: 7. Jakarta: Sinar Grafika, 2017.

Zainal Aikin, L. Wira Pria Suhartana. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Edisi 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.

B. Undang-undang/Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

(Kepmen). *Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Indonesia, 2004.

(Undang-Undang RI). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Indonesia, n.d.

C. Jurnal

Falentino Tampongongoy. “Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia.” *Lex Administratum* 1, no. 1 (2013).

Febrianti, Lidia. “Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan.” *UIR Law Review* 1, no. 01 (2017): 83–92.

Robertus Berli Puryanto, I Nyoman Putu Budiarta, and Ni Made Puspasutari Ujianti. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pada Perusahaan Pemberi Kerja.” *Jurnal Interpretasi Hukum* 2, no. 1 (2021): 158–162.

Shalihah, Fithriatus. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja

Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham.” *UIR Law Review* 1, no. 2 (2017): 149–160.

Widyarini, Marsha Chikita. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Fajar Graha Pena Di Kota Makasar.” Universitas Hasanudin, 2020.

Komang Ritha Sudewi, A.A. Ngurah Wirasila. “Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Pada Pekerja Di Hotel Bali House Dikabupaten Badung.” Universitas Udayana, 2019.

D. Website

Tunardy, Wibowo T. “Jenis-Jenis Perjanjian.” *Jurnalhukum.Com*. Last modified 2012. Accessed February 19, 2022. <https://www.jurnalhukum.com/jenis-jenis-perjanjian/>.

