PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT ASHFORINDO LITECH WIKAYA DI KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

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

OLEH :

PUTRI SYAPRIANI
NPM: 151010463

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Putri Syapriani
NPM	: 151010463
Tempat/Tanggal Lahir	: Medan, 16 Maret 1997
Program Studi	: Ilmu Hukum
Alamat Rumah	: Jl. Tenayan Jaya Gang Cempedak II
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencotek 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, 15 April 2020

Yang Menyatakan,

Putri Syapriani

No. Reg. 397/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1233994189 / 29%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN

Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Putri Syapriani

151010463

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Ashforindo Litech Wikaya Di Kota Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 14 April 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

FS 671471

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 : PUTRI SYAPRIANI

NPM : 151010463

Program Studi : Hukum Perdata

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. ASHFORINDO LITECH WIKAYA DI KOTA PEKANBARU

Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	06-11-2019	Perbaiki Latar Belakang	
2	14-11-2019	Buat daftar isi	
3	14-12-2019	Perbaiki Abstrak	
4	18-12-2019	Tambahkan Daftar Pustaka	
5	20-01-2020	Tambahkan Jurnal dan Buku	
6	27-01-2020	Cantumkan nama PKWT dan tidak PKWT	
7	02-02-2020	Perhatikan kata typo	
8	05-02-2020	Perbaiki Judul	
9	06-04-2020	Acc Pembimbing	

Pekanbaru, 6 April 2020
Mengetahui,
An. Dekan

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
Wakil Dekan I Bidang Akademik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

FS 671471

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. *ASHFORINDO LITECH WIKAYA DI KOTA PEKANBARU*

PUTRI SYAPRIANI
151010463

Telah di Periksa dan di setujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Mengetahui
Dekan,

Dr. Admiral, S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Nomor : 0109/Kpts/FH/2020

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 I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang tetapkan 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 Dkti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

M E M U T U S K A N

Menetapkan

1 Menunjuk

Nama	:	**Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum**
NIP/NPK	:	**195409261983031002**
Pangkat/Jabatan	:	**Pembina Utama Muda/IV/c**
Jabatan Fungsional	:	**Guru Besar**
Sebagai	:	**Pembimbing** Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama	:	**PUTRI SYAPRIANI**
NPM	:	**15 101 0463**
Jurusan/program studi	:	Ilmu Hukum / Hukum Perdata
Judul skripsi	:	**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGKAERJAAN PADA PT. ASHFORINDO LITECH WIKAYA DI KOTA PEKANBARU**

2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II 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 : 21 April 2020
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Depertemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NOMOR : 218/KPTS/FH-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
   a. Nomor : 232/U/2000 c. Nomor : 176/U/2001
   b. Nomor : 234/U/2000 d. Nomor : 045/U/2002
5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
   a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998 b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989 c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Putri Syapriani
N.P.M.	:	151010463
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu Menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Prof. Dr. Thamrin, S.H., M.Hum	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistimatika
Roni Sahindra, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Erlina, S.H., M.H	:	Notulis

2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 12 Oktober 2020
Dekan,

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

Tembusan disampaikan kepada :
1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Pertinggal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

FS 671471

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, *Nomor :* 218*/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 12 Oktober 2020* , pada hari ini *Jumat tanggal 6 November 2020* telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama	:	Putri Syapriani
N P M	:	151010463
Program Study	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu Menurut Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian	:	6 November 2020
Waktu Ujian	:	08.45 – 09.30 WIB
Tempat Ujian	:	Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK	:	
Predikat Kelulusan	:	

Dosen Penguji	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	1.
2. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H	2.
3. Roni Sahindra, S.H., M.H	3.
Notulen	
4. Erlina, S.H., M.H	4.

Pekanbaru, 6 November 2020
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Dengan dilegalkannya status pekerja kontrak/PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bahwa praktek kerja lapangan banyak karyawan/pekerja yang telah lama bekerja dan memiliki upah yang layak namun tiba-tiba diberhentikan dan diubah statusnya menjadi tenaga kerja kontrak dengan upah yang lebih rendah dan tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan didalam perjanjian sebagaimana yang telah dibuat antara karyawan/pekerja dan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak adanya pekerja yang bersifat dengan waktu lama sehingga nantinya tidak akan terkena imbas pada pesangon yang sangat besar apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Karyawan/pekerja kontrak dalam konsekuensi hukumnya terjadi erawal dari konsep perjanjian yang telah dibuat terdapat didalamnya yang mengatur hal-hal dalam perjanjian kerja sebagaimana yang wajib dikerjakan maupun dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode observasional research yaitu dengan cara survei. Dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu teknik wawancara dan teknik kusioner.

Masalah yang terjadi didalam penelitian ini yaitu Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada karyawan/pekerja dan Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada PT Ashforindo Litech Wikaya.

Dari hasil penelitian yang penulis buat bahwa pengertian pekerja kontrak dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk jenis ekerjaan tertentu maupun waktu tertentu sehingga sudah ada ditetapkan batasan-batasan atau waktu yang dibuat untuk dapat melaksanakan dengan baik sistem kerja kontrak yang terbatas didalam perjanjian tersebut. Ketentuan pekerja kontrak adalah upaya untuk mengakomodasi jenis dan proses produksi dalam bekerja yang sifatnya sementara. Dalam perspektif hukum islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam suatu perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena obyek dan ketentuannya telah dicantumkan kepastian waktu. Adanya jangka waktu justru membuat sebuah kontrak dalam perjanjian itu menjadi jelas.

ABSTRACT

Legalization of the status of contract workers/PKWT in Law No. 13 of 2003 on Manpower. Whereas there are many employees/workers who have worked for a long time who have decent wages who are abruptly layoff and their position transferred to contract labour for lower salaries and not because of the time stipulated in the agreement as between employees/workers and the company. This should ensure that there are no employees of a long-term type, such very high severance pay will not affect in the event of termination of employment (PHK). Employees/contract employees shall have legal implications on the grounds of the principle of an arrangement which has been made and which regulates matters in the work agreement whether they must be performed or duly enforced.

This type of research used in this research is using the observational research method that is through a survey. Data collection tools, i.e. interview techniques and questionnaire techniques.

The problems that occur in this research are How the Implementation of a Specific Time Work Agreement based on Law Number 13 of 2003 concerning Employment for employees / workers and How Legal Protection Against Certain Time Work Agreements According to Law Number 13 Year 2003 at PT Ashforindo Litech Wikaya.

The result shows that the definition of contract workers in Law No. 13 of 2003 on Manpower is meant for a particular form of work or a certain period such that there are already established limitations or time required to fully enforce the restricted contract work system in the provision of contract workers is an attempt to change the type and production process to temporary work. From the point of view of Islamic law, there is no prohibition on enforcing limitations in an arrangement, so the contract system is not an issue because the purpose and its terms have time-limited certainty. The presence over a period arranges explicit.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, atas seiuruh rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **"Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Ashforindo Litech Wikaya (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan"** dan tak lupa pula mengucapkan shalawat beserta salam kepada junjungan besar seiuruh umat Nabi Muhammad SAW dengan mengucapkan "allahuma salli alia saidina Muhammad wa'alla aihi saidina Muhammad".

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi yang diselesaikan ini guna untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum jurusan Huku Perdata dalam program studi strata satu (SI) di Universitas Islam Riau.

Alasan penulis tertarik membahas penelitian mengenai Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini guna untuk lebih mengetahui apa saja yang terdapat dalam kontrak kerja yang harus dilaksanakan dengan baik sesuai isi didalamnya. Baik dalam batas-batas waktu maupun perlindungan hukum yang sudah ditentukan juga didalam perjanjian antara kedua belah pihak tersebut.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik dan diselesaikan berkat motivasi,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dukungan, semangat, dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat yaitu :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. Terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya kepada penulis guna menuntut ilmu di Universitas Islam Riau Fakultas Hukum.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan.
3. Bapak Dr. Surizky Febrianto, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau sekaligus yang memberikan arahan dan masukan serta pelajaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan U Bidang Administrasi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau sekaligus yang memberikan pengarahan serta pelajaran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak S Parman, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak Dr. Thamrin, S. S.H., M.Hum. Selaku pembimbing I yang ditengah-tengah kesibukannya dalam menjalankan aktifitas senantiasa meluangkan waktu, memberikan perhatian, bimbingan, saran serta kritikan yang sangat bermanfaat dalam penyelesaian penulisan skripsi ini yang selalu memberi semangat kepada penulis tanpa lelah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang mana telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada saya.
8. Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan administrasi kepada penulis.
9. Kepada Papa, Mama, Bunda, dan Adiku tercinta yang telah mendukung dan selalu memberi semangat tanpa henti dengan terus memberikan do'a agar skripsi ini terselesaikan dengan baik dan lancar.
10. Kepada sahabatku tersayang Swagetri Utami, Rahma Yulianti, Dika Dwi, Andika Putra E, Doninda, Sasi ramadhany, Nissa Al-Mira. Yang terus memberikan do'a dan semangat dan terus membantu agar skripsi ini terseselaikan dengan baik dan sesuai keinginan. Sahabat yang tidak pernah lelah dan selalu memberi masukan yang sangat baik.
11. Kepada sahabatku yang sudah wisuda yang terus memberikan semangat Annisa Rizka, Rissa Fajriani, Sri Nielhan Y, Wenny Apriani, Yosita Chandra, Winda Okinanda, Cintya Malaya, Shopia Agustin, Devi Ramadhani yang telah memberikan dukungan serta do'anya demi kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada cece Prissicyllya, dan koko Efendi, yang memberikan dukungan positif dan semangat agar skripsi ini terselesaikan dengan baik.
13. Kepada abangku tersayang Tamim yang juga memberiku semangat, dukungan, masukan, hal positif, tanpa lelah dan selalu sabar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Semoga seluruh bantuan, dukungan, dan semangat yang diberikan kepada ncnulis menjadi amal baik untuk kalian semua Dan penulis juga mendo'akan scmoga Allah SWT memberikan pahala, balasan yang baik dalam setiap langkah kepada kita. Amin Yarabbal Alamin

Pekanbaru, 22 Agustus 2019

Putn Syapnani

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK xi

KATA PENGANTAR xii

DAFTAR ISI ix

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 10

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 10

D. Tinjauan Pustaka 11

E. Konsep Operasional 17

F. Metode Penelitian 18

BAB II TINJAUAN UMUM 23

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja 23

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 38

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Ashforindo Litech Wikaya Menurut Peraturan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun2003 Tentang Ketenagakerjaan 58

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja PKWT Pada PT. Ashforindo Litech Wikaya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 68

BAB IV PENUTUP 73

A. Kesimpulan 73

B. Saran 74

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara berkembang, maka sudah seharusnya dilakukan kegiatan-kegiatan pembangunan disegala bidang kehidupan masyarakat yang meliputi pembangunan flsik maupun non fisik. Untuk menyukseskan tujuan pembangunan nasional tersebut pemenntah perlu memandang adanya disiplin dan tata tertib penyelenggaraan dengan membuat beberapa peraturan dan suatu kebijakan sesuai dengan perkembangan zaman saat ini.

Dalam hal ini pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang merata, hal ini merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi tentang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Dan pengangguran serta inflasi adalah masalah ekonomi utama yang dihadapi setiap masyarakat. Kedua masalah ekonomi ini dapat berdampak negatif yang mempengaruhi ekonomi, politik, dan sosial. Untuk menghindan dampak negatif yang ditimbulkan dari kedua masalah tersebut maka seharusnya ekonomi dijalankan seusai dengan ketentuannya.

Tenaga kerja sangat berpengaruh pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peran dalam peningkatan produktifitas yang sangat penting, serta kesejahteraan perusahaan harus ditingkatkan sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era global.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghidupan serta penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dqan keluarganya.Sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, bahwa tujuan pendirian Negara Kesatuan Republik Indonesia.Yaitu untuk memajukian kesejahteraan umum dan mewujudkan keadilan social, selain untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, (prof. Dr. THAMRIN S, 2019)

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat dan dapat berubah dengan intesitas yang cukup tinggi, dimana hal tersebut dapat berpengaruh baik secara langsung mapun tidak langsung terhadap keadaan dan eksistensi sebuah perusahaan. Pimpinan suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan jaman dan perubahan yang terjadi pada segala aspek dilingkungan perusahaan sehingga mampu mempertahankan kelangsungan perusahaan. Untuk menyikapi suatu perkembangan tersebut perusahaan selalu menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat menguntungkan perusahaan.(Benyamin, 2012, hal. 36-42)

Dalam ruang lingkup yang lebih luas, tenaga kerja adalah aspek penting terhadap kemajuan ekonomi baik secara nasional maupun daerah.Oleh karena itu aspek tersebut amat penting juga sekaligus menjadi prioritas dalam membangun bangsa. Pada kedudukannya yang demikian itulah perlindungan bagi pekerja menjadi hal yang sangat utama dan penting untuk di kedepankan.

Sadar akan pentingnya seorang tenaga kerja bagi suatu perusahaaan, masyarakat dan pemerintah, maka perlu dilakukansuatu pemikiran yang mana agar para pekerja bisa melindungi keselamatannya pada saat melakukan pekerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Oleh karena itu perlu dusahakan kesehatan dan ketenangan pekerja agar apapun yang ada di hadapannya pada pekerjaan bisa diperhatikan dengan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan pada saat melakukan pekerjaan itu tetap terjamin aman.(Asikin, 2008, hal. 95)

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefenisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal tersebut menjelaskan beberapa unsur penting dalam perjanjian kerja yaitu sebagai berikut ; adanya perbuatan/peristiwa hukum yang berupa perjanjian, adanya pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja membagi kepentingan masing-masing, serta membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut Imam Supomo perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja denganmenerima upah dari pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. (Husni, 2003, hal. 40; Bakir, 1984)

Zainab Bakir. Tenaga Kerja adalah faktor yang penting dalam proses produksi. Sebagai sarana produksi tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi yang lain seperti bahan mentah, tanah, air dan sebagainya. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan barang. hal yang senada sebagaimana juga dikatakan oleh Sanjund H. Manulang bahwa tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada peinbangunan masyarakat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pancasila, tujuan penting dari pembangunan tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibanya dan dikembangkan daya gunanya. (Bakir, 1984, hal. 29)

Dalam rangka pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha haruslah diciptakan secara serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945(Soedjono W. , 1987, hal. 7). Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan merupakan suatu hubungan hukum, karena lahir dari suatu perjanjian kerja kontrak.

Perlindungan hukum buruh merupakan perlindungan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak buruh agar tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak majikan. Perlindungan hukum bagi buruh migrant meliputi perlindungan social, perlindungan ekonomis, dan perlindungan yang bertujuan agar buruh migrant dijunjung tinggi harkat dan martbat sebagi manusia pada umumnya, bukan sebagai factor produksi belaka dan juga bukan sebagai komoditi. (prof. Dr. THAMRIN S, BEREPUTASI & TERINDEX, 2019)

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak vang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenagakerjaan, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya bagi produktivitas akan perusahaanya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan kerja yang tcrjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan merupakan suatu hubungan hukum, karena lahir dari suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja. Tentang pengaturan perjanjian dalam buku III bab IF pasal 1313 KUHPerdata (burgelijk wetboek) yang menyebutkan sebagai berikut:

“ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Dari ketentuan pasal 1313 KUHPerdata diatas memberikan pengertian bahwa perjanjian adalah kesepakatan antara 2 (dua) pihak atau lebih pada sisi yang berbeda, dalam hal ini menimbulkan adanya hubungan hukum karena terikat dalam suatu perjanjian atau kontrak. Maka yang menjadi subyek hukum adalah orang dan badan hukum hukum perdata yang telah dibebani hak dan kewajiban.

a) Orang

   Secara yuridis yang dapat disebut dengan orang sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah setiap orang yang telah dewasa.

b) Badan Hukum

   Badan Hukum Perdata dapat dibagi kedalam 2 (dua) bentuk yaitu :

   1. Badan Hukum Privat (private corporate)

      Yang dimaksud dengan badan hukum privat adalah badan usaha yang berorientasi pada kepentingan usaha semata (business oriented) untuk mendapatkan laba keuntungan sebesar-besamya dari hasil pengembangan modal (capital) dan kegiatan usaha

   2. Badan Hukum Public (public corporate)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Badan hukum ini adalah bentuk perlawanan dari badan hukum privat, karena bentuk publiknya itu maka badan hukum ini berorientasi pada pelayanan publik yakni dengan mengenyampingkan suatu hal secara tidak langsung. Badan usaha ini lebih dominasi oleh Negara yaitu Pemerintah.(Thalib, 2005, hal. 102-103)

Melihat pasal 1 angka (14) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Dalam peraturan pemerintah nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah pasal 12 ayat (2) mengatur upah yang dibayar kepada pekerja pada dasarnya dalam bentuk uang, namun sebagian upah dapat dibayarkan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan dengan ketentuan upah dalam bentuk lain nilainya tidak melebihi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima. (Abdussalam, 2009, hal. 75)

Didalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja/buruh, ketentuanya dapat dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c KUHPerdata yang ada prinsipnya dapat disimpulkan :

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan.

   Pekerjaan dalam melaksanakan isi dari perjanjian, yaitu pekerjaan pada prinsipnya wajib melakukan sendiri, akan tetapi ternyata karena alasan-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

alasan tertcntu ketcntuan tcrsebut dapat dikesampingkan yaitu adanya alasan dengan sepengetahuan dan izifl dari majikan sebelumnya.

2. Buruh wajib menaati aturan dari majikan

   Buruh/pekerja wajib menaati perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut dapat dilihat dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan.

3. Kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda.

   Jika pekerj^uruh menimbulkan kerugian, kehilangan, kerusakan atau lainnya yang bersifat merugikan majikan akibat kesengajaan atau kelalaiannya, maka kejadian itu menjadi tanggung jawab pekerja. (Djumaidi, 2004, hal. 46-58)

Perselisihan antara pengusaha dengan pekerja di bidang kelenagakerjaan tidak dapat dihindari. Ini biasanya bermula karena adanya perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja atau buruh namun pekerja atau buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja atau buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja atau buruh yang merasa tidak puas akan menunjukan semangat kerja yang menurun. (Zaeni, 2007, hal. 127). Namun ada juga Pekerja/Buruh yang ingin mengundurkan diri atas kemauan sendiri juga berhak memperoleh uang penggantian hak, sedangkan bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain mencrima penggantian liak juga diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. (asyhadie, 2019)

Seperti halnya pengusaha atau perusahaan tidak mengangkat pekerja atau buruh yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun di PT. Ashforindo Litech Wikaya sebagai pekerja tetap hal ini jelas melanggar suatu peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Sehingga dampaknya pekerja akan melakukan pelanggaran, dikatakan dalam Pasal 1603b KUHPerdata buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksanaan pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan dalam batas aturan-aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada dalam batas-batas kebiasaan. Pengertian perjanjian adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih yang mana menimbulkan sebuah kewajiban untuk atau tidak melakukan sesuatu secara sebagian (black's law dictionary, 1979:291). Maka apabila pekerja melakukan pelanggaran peraturan kerja, dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan wanprestasi.

Wanprestasi terjadi jika ada pihak yang tidak melakukan ISI dan perjanjian. Kata wanprestasi berasal dari bahasa belanda yang berarti prestasi yang buruk. Wanprestasi dapat berupa empat macam, yaitu:(H.S, 2003, hal. 26)

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Melaksanakan apa yang dijanjikan tetapi tidak sebagaimana dijanjikan.
3. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat.
4. Melakukan sesuatu yang tnenurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Dalam hubungan kerja di PT. Ashforindo Litech Wikaya yang bergerak dalam bidang perbaikan suatu alat seperti contohnya alat untuk memasak nasi, dalam hal ini sering terjadi berbagai persoalan yang muncul yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan tidak melakukan apa yang menjadi tugasnya dan melanggar aturan kerja yang sudah disepakati melalui perjanjian kerja yang telah disepakati dengan PT. Ashforindo Litech Wikaya. Menurut pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan pesrusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Maka tindakan tersebut dianggap sebagai suatu tindakan pelanggaran atau wanprestasi yang dilakukan pekerja sehingga akan timbul hambatan pemenuhan kewajiban yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Persoalan tersebut sebenarnya dapat dipahami mengapa pekerja melakukan suatu tindakan yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati, karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak dalam artian isi dari perjanjian tersebut telah dibuat secara baku oleh pihak PT. Ashforindo Litech Wikaya sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan di PT. Ashforindo Litech Wikaya perlu ditinjau kembali. Berdasarkan latar belakang tersebut saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penelitian demi mengetahui lebih lanjut tentang *"PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. ASHFORINDO L1TECH WIKAYA DIKOTA PEKANBARU"*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Ashforindo Litech Wikaya Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada PT. Ashforindo Litech Wikaya?

C.Tujuan dan Manfaat Penelitian

- Tujuan Penelitian:
  a. Untuk mengetahui pelaksanaan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  b. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian perlindungan terhadap buruh/pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- Manfaat Penelitian:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang cukup berarti. Manfaat yang dapat diambil, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang hukum umumnya dan dibidang hukum perdata khususnya.
   b. Penelitian ini diharapakan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru.
2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu data dan informasi tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru.

D. Tinjauan Pustaka

Perjanjian kerja adalah salah satu turunan dari suatu perjanjian, yang mana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian lain. Namun semua jenis perjanjian mempunyai suatu ketentuan umum yang dimiliki secara menyeluruh, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ketentuan dan syarat-syarat dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak mengenai hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas "kebebasan berkontrak" (idea of freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu, serta seberapa jauh hukum itu mengatur hubungan antara para pihak.

Perjanjian kerja diatur secara khusus pada Bab VII KUHPerdata tentang persetujuan-persetujuan untuk melakukan pekerjaan. Menurut pasal 1601a KUHPerdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama suatu waktu tertentu, dengan menerima upah.

Selanjutnya dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Unsur-unsur yang terdapat dalam Perjanjian Kerja berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan bahvva yang dinamakan Perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

a. Adanya pekerjaan

Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Adanya unsur dibawah pcrintah

Dalam mclakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai wujud adanya perjanjian tersebut, pekerja harus patuh pada pihak pemberi kerja. Ketentuan tersebut menunjukan bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaanya berada dibawah orang lain, yaitu atasan.

c. Adanya upah tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja, atau dari segi nil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

d. Adanya waktu

Dalam melakukan hubungan kerja sudah seharusnya dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerja tidak boleh melakukan berdasarkan dari kehendak si majikan sendiri, dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup. Pelaksanaan pekerjaan harus sesuai dengan isi perjanjian kerja, sesuai dengan perintah majikan.

1. Syarat sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya Perjanjian Kerja diatur dalam Bab DC tentang Hubungan Kerja, yaitu pada pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan perjanjian kerja dibuat atas dasar

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

2. Bentuk-bentuk Perjanj ian Kerj a

Bentuk Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

a. Tertulis

Diperuntukan perj anj ian-perj anj ian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak. Bahwa perjanjian yang dibuat itu menginginkan dibuat secara tertulis agar adanya kepastian hukum.

b. Tidak tertulis (lisan)

Perjanjian kerja pada umumnya tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang berisi:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1 Nama dan alamat pekerja

2. Tanggal mulai bekerja

3. Jenis pekerjaan

4. Besamya upah (pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan)

Perjanjian yang dilakukan secara lisan maupun tertulis, biasanya dilakukan dengan singkat dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.(Ramli, 2008, hal. 24)

3. Jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)

Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Namun, perjanjian kerja waktu tertentu ini diatur dalam Pasal I angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 100 Tahun 2004, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat menjanjikan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan dimasa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah dibawah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati maka status pekerja/buruh akan berubah menjadi pekerja tetap.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Berakhirnya hubungan kerja dalam kesepakatan kerja terjadi apabila:

a. Pekerja meninggal dunia, dengan pengecualian jika yang meninggal dunia pihak pengusaha, maka kesepakatan kerja untuk waktu tertentu tidak berakhir.
b. Demi hukum, yaitu karena berakhirnya waktu atau obyek yang sudah disepakati sebelumnya.
c. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
d. Adanya putusan pengadilan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki hukum tetap.
e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

a. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah suatu upaya perlindungan yang diberikan subyek hukum, tentang apa yang dapat dilakukannya untuk mempertahankan atau melindungi kepentingan dan hak subyek hukum tersebut. (Prodjodikoro, 1983, hal. 20) Sedangkan perlindungan sendiri adalah perbuatan melindungi. (Pustaka, 2001, hal. 674) Jadi perlindungan hukum menurut penulis adalah upaya yang dapat memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak dan kepastian hukum kepada para pihak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk mewujudkan kesejahteraan, yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

K. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam pemahaman istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini dan agar tidak terjadi salah dalam penafsiran pemahaman tentang penelitian ini, penulis menjelaskan batasan-batasan penafsiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Perjanjian, yang dimaksud dengan perjanjian didalam judul ini adalah suatu kesepakatan anatara dua orang atau lebih yang mengadakan suatu perjanjian dalam suatu pekerjaan.

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Didalam pelaksanaan ini harus dilengkapinya segala kebutuhan seperti alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaanya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, dan apakah pelaksanaan dalam hal ini sudah sesuai dengan hukum yang berlaku.

Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dimaksud didalam ini adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada hukum yang berlaku yang mengatumya. Jadi jika terjadi penyimpangan ataupun perselisihan antara pekerja dengan pengusaha sudah ada Undang-Undang yang mengatumya untuk lebih memperjelas segala peraturan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau majikan.

PT. Ashforindo Litech Wikaya yaitu suatu cabang perusahaan yang terdapat di kota Pekanbaru, Riau. Dan beralamat di Jl. Riau dibelakang komplek RBC. Yang dimana perusahaan ini sedang bergerak dalam bidang jasaperbaikan (boiler) atau bidang memperbaiki suatu alat seperti alat untuk memasak nasi.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu proses atau cara yang dipilih secara spesifik untuk menyeslesaikan suatu masalah atau suatu langkah untuk mengumpulkan suatu informasi atau data. Adapun menurut ahli Prof. Dr. Sugiyono metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dan menurut Soerjono Soekanto, defenisi dari penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan dan kontruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologi dan konsisten. Yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai salah satu manifestasi keinginan manusia untuk mengetahui apa yang akan sedang dihadapinya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dalam melaksanakan penelitian ini peneliti melakukan langkah-langkah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Metode penelitian ini dilakukan dengan cara survey, yaitu yang dimana penulis turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan seluruh data yang akan disajikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini. Penelitian survey ini adalah penelitian yang menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai alat untuk pengumpul data yang pokok. (Effendi, 2009, hal. 3)

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskripsi, yang datanya bersifat deskriptif analisis. Yang bertujuan untuk menjelaskan peraturan perundang-undangan, dikaitkan dengan teori dan praktek pelaksanaan hukum positif. Dalam penelitian ini datanya tidak keluar dari lingkup sampel, penulis menyajikan sesuai fakta yang ada dilapangan agar dapat dipahami dengan mudah.

2. Lokasi Penelitian

Sesuai yang dicantumkan pada judul ini maka lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya yang beralamatkan di Jl. Riau Kota Pekanbaru. Penelitian ini langsung dilakukan di PT. Ashforindo Liech Wikaya. Karena di perusahaan ini perlindungan hukum nya belum sesuai dengan Undang-Undang yang ada.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Populasi, Sampel, dan Responden

Populasi adalah sejumlah makhluk hidup yang mempunyai ciri-ciri atau sualu karakteristik yang sama. Yang termasuk populasi adalah semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan perhndungan pekerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). (Asikin A. D., 2012, hal. 95) adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1 Tabel tentang Populasi dan Sam pel

NO	Responden	Populasi	Sam pel	Pcrsestase
1.	Pimpinan PT. Ashforindo Litech Wikaya	1	1	100
2.	Pekerja/Karyawan PKWT di PT Ashforindo Litech Wikaya	50	20	40
3.	Karyawan yang tidak dapat perhndungan hukum	20	10	50

Responden dan Sampel

Sumber : hasil wawancara dengan Pimpinan PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru

4. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Data yang diperoleh langsung dari masyarakat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

disebut data primer. Sedangkan, data yang diperoleh dari bahan pustaka disebut data sekunder. (Soekanto, 2001, hal. 12)

a. Data Primer

Data Primer adalah data utama dalam penelitian mi, yang dibutuhkan untuk memberikan pemahaman secara jelas dan lengkap. Karena data ini didapat langsung dari lapangan atau langsung melalui responden atau sampel. Penulis mendapatkan langsung sumber data dari Pimpinan pada PT. Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru dan dari pekerja/karyawan.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh penulis dari buku-buku literatur, peraturan-peraturan perundang-undangan, dan sumber-sumber yang berhubungan dengan adanya pokok permasalahan dalam bentuk penulisan ini. 5. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh seluruh data-data tersebut, penulis melakukan suatu cara atau teknik untuk pengumpulan data yang berupa :

a. Teknik Kuesioner

Teknik kuesioner adalah prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.

b. Teknik Wawancara

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Teknik wawancara adalah pengumpulan data berupa tanya jawab atau mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seorang informan , atau bisa juga dinamakan dengan sistem survey. Pertanyaan-pertanyaan yang ingin disampaikan terlebih dahulu dipersiapkan sebelum penulis mengajukan pertanyaan.(syafrinaldi, 2012, hal. 17)

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang didapat dari kuesioner dan wawancara sudah disusundengan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode analisis data secara kualitatif. Menurut Soejono Sukanto, analisis kualitatif merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data desknptif analisis yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan. Tujuan analisis ini untuk mendapatkan pandangan-pandangan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan aturan menurut perundang-undangan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah metode deduktif. Metode deduktif merupakan metode penarikan kesimpulan dari hal umum ke hal yang khusus. (Riau, 2017, hal. 14)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. T1NJAIAN TENTANG PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefenisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemben kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal tersebut menjelaskan beberapa unsur penting dalam perjanjian kerja yaitu sebagai berikut ; adanya perbuatan/peristiwa hukum yang berupa perjanjian, adanya pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja membagi kepentingan masing-masing, serta membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja itu dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemben kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam Perjanjian Kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada din pekerja. Atas dasar tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka la akan mendapatkan upah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan kerja dilakukan oleh pekeija/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakandalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekeija/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah : (dari buku hukum ketenagakerjaan pasca reformasi hal 36)

1. Adanya pekerj aan.
2. Dibawah perintah / gezag ver houding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi)
3. Adanya upah tertentu
4. Dalam waktu yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun berdasarkan waktu tertentu)

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Unsur kedua, yaitu dibawah perintah, didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara alasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).

Unsur ketiga adalah adanya upah tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentukuang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Unsur yang keempat adalah waktu, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

Kewajiban utama dari pengusaha dalam Perjanjian Kerja adalah membayar upah, mengenai masalah upah tidak diatur lagi dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah melainkan diatur pada Bagian Kedua Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun kewajiban-kewajiban pokok pengusaha selain membayar upah adalah juga inengatur tempat kerja, alat kerja, memberi hari istirahat, memberi hari libur resmi, memberi surat keterangan, serta bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Perjanjian kerja sebagaimana yang telah diuraikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sangat berbeda dengan Perjanjian Kerja yang dilontarkan oleh Subekti sebagimana dikutip Abdul Rachmad Budiono dimana disebutkan Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan. Perjanjian dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain, (abdul rachman budiono)

Imam Soepomo, dalam bukunya Pengantar Hukum Perburuhan hubungan kerja antara buruh dan majikan setelah diadakan perjanjian kerja yang mana antar buruh dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dan membayar upah. (imam soepomo, 1990)

Sesuai dengan Pasal 1601a KUHPerdata yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang mana pihak yang satu yaitu uruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lain yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menrima upah. (R. subekti, 2001)

Defenisi Perjanjian juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) pasal 1313, yaitu bahwa Perjanjian atau Persetujuan adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kata persetujuan tersebut merupakan terjemahan dari perkataan Overeekomst dalam bahasa Belanda. Kata Overeekomst tersebut lazim diterjemahkan juga dengan kata Perjanjian. Jadi persetujuan dalam Pasal 1313 KUH Perdata tersebut sama artinya dengan Perjanjian.

Adapula yang berpendapat bawa Perjanjian tidak sama dengan Persetujuan. Perbedaan pandangan dari para sarjana tersebut di atas, timbul karena adanya sudut pandang yang berbeda, yaitu pihak yang satu melihat objeknya dari perbuatan yang dilakukan subyek hukumnya. Sedangkan pihak yang lain meninjau dari sudut hubungan hukum. Hal ini menyebabkan banyak sarjana yang memberikan batasan sendiri mengenai istilah perjanjian tersebut. Menurut pendapat yang banyak *dianut (communis opinion cloctortinz)* Perjanjian adalah perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum. Hal itu sependapat pula dengan Sudikno, "Perjanjian merupakan hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan suatu akibat hukum".

Subekti, yaitu suatu perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. (subekti, 2001)

R. Setiawan, menyebutkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. (R. Setiawan).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sri Soedcwi Masjchoen Sofwan, berpendapat bahwa perjanjian merupakan perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain atau lebih.(masjchoen)

Dari pendapat-pendapat diatas, maka pada dasarnya perjanjian adalah proses interaksi atau hubungan hukum dan dua perbuatan hukum yaitu penawaran oleh pihak yang satu dan penerimaan oleh pihak yang lainnya sehingga tercapai kesepakatan untuk menentukan isi perjanjian yang akan mengikat kedua belah pihak. Selanjutnya pengertian perjanjian yang dibahas pada Pasal 1313 KUH Perdata, ternyata mendapat kritik dan para sarjana hukum karena masih mengandung kelemahan-kelemahan. Sehingga didalam prakteknya menimbulkan sebagai keberatan sebab disatu pihak batasan tersebut sangat kurang lengkap namun dipahak lain pihak terlalu luas.

Perjanjian Kerja antara perusahaan dengan karywan tidak terlepas dan hubungan kerja sehingga terjadi proses kesepakatan antara kedua belah pihak. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha, terjadinya hubungan kerja setelah diadakan perjanjian antara buruh dengan majikan Dimana pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.(imam soepomo)

Rumusan pengertian tentang Perjanjian menurut K.UH Perdata tersebut memberikan konsekuensi hukum bahwa dalam suatu perjanjian akan selalu ada dua pihak, dimana satu pihak adalah pihak yang wajib berprestasi (debitor) dan pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas prestasi tersebut (kreditor) Suatu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Pasal 1313 BW). Pengertian Perjanjian ini mengandung unsur :

1. Perbuatan

   Penggunaan kata "perbuatan" pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan.

2. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.

3. Didalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang yang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri. Sebelum suatu perjanjian disusun perlu diperhatikan identifikasi para pihak, penelitian awal tentang masing-masing pihak sampai dengan konsekuensi yuridis yang dapat terjadi pada saat perjanjian tersebut dibuat. (salim H.S dkk, 2007)

Pada Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian kerja dibutuhkan4 (empat) syarat, yakni sebagai berikut:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kecakapan untuk melakukan suatu perjanjian;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Sesuatu hal tertentu, dalam hal ini untuk menerima karyawan atau memperkerjakan karyawan;
4. Sesuatu sebab atau hal yang diwenangkan.

Ke 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian itu, dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yakni sebagai berikut :(Widjaya, 2002, hal. 94)

1. Syarat Subyektif
2. Syarat Obyektif

Perjanjian kerja menciptakan suatu hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan buruh/pekerja menurut suatu perjanjian kerja, yang memiliki unsur perintah, upah, dan pekerjaan. Tiga unsur ini merupakan pembeda antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi yanglain. Hubungan hukumyang mempunyai 3 (tiga) unsur ini adalah hubungan kerja, yakni sebagai berikut:(Budiono, 2011, hal. 28)

1. Pekerjaan

Ruang lingkup, Jenis, dan keluasan pekerjaan sangat bermacam-macam.Maka dari itu, dapat dipahami jika Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak merinci arti pekerjaan.Politik hukum seperti ini mempunyai maksud agar undang-undang tersebut mampu mengikuti perkembangan dan kemajuan zaman. Undang-undang hanya menetapkan apabila perjanjian kerja dinyatakan secara tertulis, maka harus dimuat:

a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja

c. jabatan atau jenis pekerj aan

d. tempat pekerjaan

e. besarnya upah dan cara pembayarannya

f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha danpekerja

g. mulai dan j angka waktu berlakunya perjanj ian kerja

h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Adanya syarat yang terdapat dalam huruf f, merupakan syarat-syarat kerja yang menjelaskan mengenai hak dan kewajiban pemberi kerja atau pengusaha dan pekerja memperjelas sesuatu yang wajib dilaksanakan atau dilakukan oleh para pekerj a. Sesuatu yang wajib dilakukan oleh para pekerja atau buruh berarti merupakan kewajiban dari para pekerja guna untuk kepentingan pemberi kerja atau pengusaha, dalam arti sempit, menurut perjanjian kerja yaitu adalah pekerjaan.pada Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pekerjaan disamakan dengan tugas ataupun kewajiban.(Riyanto, 1990, hal. 428) 2. Upah

Berdasarkan Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa upah merupakan suatu hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dengan bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja/pengusaha kepada buruh/pekerja yang ditentukan dan diberikan berdasarkan suatu kesepakatan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan untuk buruh/pekerja dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keluarganya karena suatu jasa dan/atau pekerjaan yang telah atau baru akan dilaksanakan. Penerima upah yaitu adalah pekerja.Sedangkan pemberi upah merupakan pemberi kerja/pengusaha.Aturan hukum diberikannya upah merupakan perjanjian kerja, kesepakatan ataupun peraturan perundang-undangan.Upah bisa didasarkan pada suatu perjanjian kerja selama ketentuan upah pada perjanjian kerja tersebut tidak berlainan dengan peraturan perundang-undangan.Apabila ternyata ketentuan upah pada perjanjian kerja berlainan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku merupakan ketentuan upah pada peraturan perundang-undangan. 3. Perintah

Baik Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ataupun peraturan perundang-undangan sebelumnya tidak memberikan sebuah batasan atau pengertian tentang perintah. Secara leksikal perintah berarti merupakan:(Riyanto, 1990, haL 672)

a. Perkataan yang bermaksud memerintah untuk mengerjakan sesuatu.

b. Aturan dari pihak atas yang harus dilaksanakan

Makna leksikal tentang perintah tersebut memperlihatkan adanya suatu unsur "pihak atas" atau unsur "kewajiban untuk melaksanakan sesuatu oleh perintah seseorang atas kehendak orang lain". Jika berbagai unsur lain, contohnya seperti upah, jaminan sosial, syarat-syarat kerja dan Iain-lain adalah unsur yang bisa ditawar-tawar, maka unsur adanya suatu perintah ini adalah unsur yang tidak bisa ditawar-tawar. Tidak ada hubungan kerja jika unsur perintah tidak terikat terhadap hubungan hukum. Sebenarnya dengan adanya unsur "perintah" pada

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

suatu hubungan kerja ini pernah diragukan oleh Profesor M. Laica Marzuki. Beliau menjelaskan bahwa buruh/pekerja sebagai subjek hukum penerima kerja (werknemer) merupakan tidak berada di bawah perintah pemberi kerja/majikan, namun justru mempunyai kedudukan hukum yang setara dan sederajat dengan kedudukan hukum pemberi kerja/majikan sebagai layaknya suatu pihak yang mengikut sertakan dirinya pada suatu perjanjian timbal-balik.(Marzuki, hal. 95)

Perjanjian kerja muncul oleh karena adanya suatu kesepakatan antara tenaga kerja disatu pihak dengan pemberi kerja dipihak yang lain. Perjanjian itu menetapkan antara lain bahwa tenaga kerja akan mampu melaksanakan suatu pekerjaan atau sesuatu yang diperintahkan kepadanya yang kemudianbisa menghasilkan suatu jasa atau barang dengan satu kompensasi oleh pemberi kerja atau pengusaha yang berupa upah yang mana besarnya tidak kurang dari upah minimum yang berlaku pada waktu itu. (Soedarjadi, 2008, hal. 20)

Berdasarkan teori, di dalam suatu hukum kontrak terdapat 5 (lima) asas yang dikenal menurut ilmu hukum perdata. Kelima asas itu antara lain adalah: asas kebebasan berkontrak *{freedom of contract),* asas konsensualisme *(concsensualism),* asas kepastian hukum *{pacta suntservanda),* asas itikad baik *(good faith)* dan asas kepribadian *(personality).* Berikut ini adalah penjelasan mengenai asas-asas dimaksud:(s.imran, 2007)

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata, yang berbunyi: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mereka yang membuatnya." Asas ini merupakan .suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk: a) membuat atau Tidak membuat perjanjian; b) mengadakan perjanjian dengan siapa pun; c) menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya; d) menentukan bentuk perjanjiannya apakah

tertulis atau lisan.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata.Pada pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kata kesepakatan antara kedua belah pihak.Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak.Kesepakatan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.Asas konsensualisme muncul diilhami dari hukum Romawi dan hukum Jerman.Dalam hukum Jerman tidak dikenal istilah asas konsensualisme, tetapi lebih dikenal dengan sebutan perjanjian nil dan perjanjian formal.Perjanjian riil adalah suatu perjanjian yang dibuat dan dilaksanakan secara nyata (dalam hukum adat disebut secara kontan).Sedangkan perjanjian formal adalah suatu perjanjian yang telah ditentukan bentuknya, yaitu tertulis (baik berupa akta otentik maupun akta bawah tangan). Dalam hukum Romawi dikenal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

islilah *cnn/ractusverhis Uteris* dan *contractus innominat* Yang artinya bahwa terjadinya perjanjian apabila memenuhi bentuk yang telah ditetapkan Asas konsensualisme yang dikenal dalam KUHPerdata adalah berkaitan dengan bentuk perjanjian.

c. Asas Kepastian Hukum *(pacta sunt servanda)*

Asas kepastian hukum atau disebut juga dengan asas *pacta sunt servanda* merupakan asas yang berhubungan denganakibat perjanjian.Asas *pacta sunt servanda* merupakan asasbahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.Asas *pacta sunt servanda* dapat disimpulkan dalamPasal 1338 ayat (1) KUHPerdata.

d. Asas Itikad Baik *(goodfaith)*

Asas itikad baik tercantum dalam Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdata yang berbunyi: "Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik." Asas ini merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh maupun kemauan baik dan para pihak.Asas itikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni *itikad baik nisbi* dan *itikad baikmutlak.Pada* itikad yang pertama, seseorang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek.Pada itikad yang kedua, penilaian terletak pada akal sehat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dan keadilan serta dibuat ukuran yang obyektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.

e. Asas Kepribadian *(personality)*

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUHPerdata. Pasal 1315 KUHPerdata menegaskan: "Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri. Inti ketentuan ini sudah jelas bahwa untuk mengadakan suatu perjanjian, orang tersebut harus untuk kepentingan dirinya sendiri. Pasal 1340 KUHPerdata berbunyi: "Perjanjian hanya berlaku antara pihak yang membuatnya." Hal ini mengandung maksud bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak hanya berlaku bagi mereka yang membuatnya. Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualiannya sebagaimana diintridusir dalam Pasal 1317 KUHPerdata yang menyatakan: "Dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat semacam itu." Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian/kontrak untuk kepentingan pihak ketiga, dengan adanya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

suatu syarat yang ditentukan. Sedangkan di dalam Pasal 1318 KUHPerdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Jika dibandingkan kedua pasal itu maka Pasal 1317 KUHPerdata mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam Pasal 1318 KUHPerdata untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, Pasal 1317 KUHPerdata mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan Pasal 1318 KUHPerdata memiliki ruang lingkup yang luas.

Berakhimya Perjanjian Kerja karena beberapa sebab diatur dalam ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

a. Pekerja meninggal dunia
b. Berakhimya waktu perjanjian kerja
c. Adanza putusan pengadilan dan/atau purusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisishan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap atau;
d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhimya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusahabaru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhimya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhimya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhimya jangka waktu perjanjian kerja.

B. TINJAUAN TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefenisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal tersebut menjelaskan beberapa unsur penting dalam perjanjian kerja yaitu sebagai berikut;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

adanya pcrbuatan/peristiwa hukum yang berupa perjanjian, adanya pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja membagi kepentingan masing-masing, serta membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sedangkan Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena adanya perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengikat hubungan kerja dalam waktu tertentu. Perjanjian ini memuat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan, agar pekerja dapat menikmati penghasilannya secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup. Didalam pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak lagi berdasarkan dengan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya, perlindungan terhadap pekerja pada saat ini menjadi lemah. Maka dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi, kecelakaan & pensiun).

Dalam UU Ketenagakerjaan pengaturan mengenai PKWT dapat dikatakan belum jelas, dan masih menimbulkan pengertian ganda. Dalam UU Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh Ketenagakerjaan mendapatkan landasan yuridisnya dalam Pasal 56 yang intinya berbunyi : (Agusmidah, 2010, hal.61)

1. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (l)didasarkanatas:

a) Jangka waktu

b) Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Di bidang hukum ketenagakerjaan juga mendapat perhatian untuk mewujudkan terciptanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Beberapa pasal yang ada didalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai perlindungan hukum, yaitu:

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. (pasal 4 huruf c)
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama. (pasal 5)
3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (pasal 6)dan meningkatkan /mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. (pasal 11)
4. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. (pasal 12 ayat 3)
5. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri. (pasal 31)
6. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dari kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama yang ada. (pasal 86ayat 1)

7. Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (pasal 88 ayat 1)
8. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (pasal 99 ayat 1)
9. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. (pasal 104 ayat 1)

Mengenai azas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, yang mana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku pada semua pekerja tanpa membedakan statusnya. Ruang lingkup perlindungan pada pekerja atau buruh yaitu meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding terlebih dahulu kepada pengusaha.
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat.
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Faktanya, praktek kerja kontrak (outsourching) selama ini diakui banyak merugikan pekerja. Karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial. Walaupun ada hanya sebatas minimal. Tidak adanya pengamanan kerja serta tidak adanya jaminan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pengembangan karir dan Iain-lain. Salah satu alasan perusahaan melakukan praktek kerja kontrak (outsourching) untuk efektifitas dan efesiensi biaya perusahaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Umumnya didalam perjanjian kerja memuat kewajiban para pihak yang lazim disebut "prestasi". Dalam hal ini Soebekti berpendapat bahwa suatu pihak yang memproleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Dengan berdasarkan daripada pengertian diatas maka substansi dan perjanjian kerja adalah:

1. Kewajiban majikan/pengusaha
2. Kewajiban buruh/pekerja

Kewajiban dari pihak majikan/pengusaha terhadap pekerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Salah satu kewajiban majikan adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya, dalam keadaan yang sama seharusnya majikan harus bertindak sebijaksana mungkin, misalnya:

a. Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.
b. Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari dengan penuh ketaatan.

2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan.

   Didalam pasal 1602v KUHPerdata jo PP Nomor 21 tahun 1954 tentang istirahat tahunansi buruh, dalam ketentuan tersebut antara lain disebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerja sedemikian rupa sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak lain jalanya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu.

3. Kewajiban mengurus perawatan pengobatan.

   Didalam pasal 1602x KUHPerdata, ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan jika siburuh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit atau kecelakaan, tetapi tanggung tersebut paling lamanya hanya untuk waktu 6 (enam) munggu pertama.

4. Kewajiban untuk memberikan surat keterangan.

   Pada ketentuan pasal 1602a ayat (1 dan 2), antara lain ditentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan yang didalamnya dilengkapi dengan tanggal dan tanda tangan simajikan dan didalam surat keterangan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tersebut haruslah berisi tentang si fat pekerjaan yang dilakukan lamanya hubungan kerja antara buruh dan majikan.

5. Kewajiban majikan untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita.

   Majikan dalam mengadakan atau membuat perjanjian kerja, tidaak boleh membedakan antara calon pekerja wanita maupun pria, baik sewaktu mengadakan kesepakatan pendidikan , syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam pemberian upah.

6. Kewaj iban membayar upah.

   Didalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan terpenting bagi majikan sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah "membayar upah" tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerdata yang berbunyi "majikan wajib membayar upah kepada buruh tepat pada waktu yang ditentukan"(Djumaidi, 2004, hal. 49-54)

Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan". Perlindungan upah dalam Undang-Undang tersebut sebagian besarhaknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat, sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 menyebutkan "untuk pekerja tertentu berubah-ubah dalam hal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

waktu tertentu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan denganperjanjian kerja hari lepas. Perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada faktor-faktor yang mendorong banyaknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang mendorong perselisihan ketenagakerjaan ini dalam bentuk ketidakjelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut sebaiknya setiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi, masalah perselisihan antara pekerja dengan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama.

Pada dasarnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, tetapi dengan melihat keadaan masyarakat yang bermacam-macam dimungkinkan pelaksanaan perjanjian kerja tersebut dilakukan secara lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis harus sesuai berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, diantaranya adalah perjanjian kerja waktu tertentu, antar kerja antar negara, antar kerja antar daerah dan perjanjian kerja laut.(Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, 2014, hal. 53)

Kemudian perjanjian kerja tersebut dapat dikelompokan menjadi dua jenis:

a. Perjanjian kerja untuk waku tertentu, merupakan perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, merupakan suatu perjanjian yang jangka waktu berlakunya tidak dikatakan pada perjanjian kerja, atau tidak mengatakan untuk berapa lama tenaga kerja harus melaksanakan pekerjaan tersebut. (Febrianti, 2017, hal. 88)

Dari apa yang disebutkan di atas bisa disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu terjadi oleh karena hal-hal sebagai berikut:

a. PKWT tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin.
b. PKWT tidak dibuat untuk pekerjaan yang berdasarkan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam kurun waktu tertentu, yaitu:
    1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
    2. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 (tiga) tahun.
    3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
    4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
c. PKWT diadakan untuk untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
d. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu diadakan untuk jangka waktu lebih dari 2 tahun dan diperpanjang lebih dari 1 tahun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT, paling lama7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut berakhir tidak memberikan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

f. Pembaharuan PKWT diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 (tigapuluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. PKWT diadakan lebih dari 1 (satu) kali dan lebih dari 2 (dua) tahun.

Sedangkan dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah disebutkan bahwa:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu:
   a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. Perkerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) bulan;
   c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (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 palaing lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (10, ay at (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat 6 (enam) 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. (Shalihah, 2013, hal. 151)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapatdiadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyaknya pengusaha yang "memaksa" buruh/pekerjanya untuk membuat penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis sifat dan dan kegiatan pekerjaan tidak mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh/pekerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha yaitu sebagai berikut:

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

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu : Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakeijaan hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya yaitu : (Sendjun, 2001)

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

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai berikut:

a. Dibuat secara tertulis

   Dalam Pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu jika dibuat secara lisan atau bukan dalam bahasa Indonesia dan bukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut tidak sah atau batal demi hukum. Dan konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

b. Tidak boleh ada masa percobaan

   Pada Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tertentu tidak dapat mcnsyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

Adapun jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu :

Menurut Keputusan Mentei Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004 jenis atau kategori pekerjaan yang diperbolehkan untuk jenis perjanjian kerja waktu tertentu adalah :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah perjanjian yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Pekerjaan ini dibuat paling lama 3 (tiga) tahu. Apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut karena kondisi tertentu sehingga pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan maka dapat dilakukan pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. (Pasal 3 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pekerj aan yang bersifat musiman

Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yag pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca (Pasal 4 ayat 1). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu (Pasal 4 ayat 2).

Dalam Pasal 5 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 dinyatakan bahwa pekerj aan-pekerj aan harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai pekerjaan musiman. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan untuk pekerjaan tersebut hanya diberlakukan untuk pekerj a atau buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan pekerjaan musiman untuk memenuhi pesanan atau target tertentu harus membuat daftar nama pekerj a atau buruh (Pasal 6 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jenis pekerjaan musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan (Pasal 7 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004).

3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan prodk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan. Perjanjian tersebut hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahundan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun Perjanjian Kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak dapat dilakukan pembaharuan (Pasal 8 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004). (Widjaja, 2010)

Berakhirnya Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu :

a. Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karena berakhirnya waktu yang ditentukan, pekeijaan yang disepakati telah selesai (Pasal 61 angka 1 huruf b), atau meninggalnya pekerjafauruh yang bersangkutan (Pasal 61 angka 1 huruf a), perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 angka 2) dan juga sipengusaha mengalami failed.

b. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Alasan-alasan pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada saat diadakannya kesepakatan kerja.
2. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika ditempat kerja
3. Mencuri, menggelapkan, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya
4. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau tempat kerja.
5. Melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan ditempat kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Dengan sengaja atau kecerobohannya merusak atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya
7. Dengan sengaja walaupun sudah mendapatkan peringatan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya
8. Membongkar rahasia perusahaan.

Ada juga alasan-alasan pekerja memutuskan hubungan kerja yaitu :

1. Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu dilakukan oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha.
2. Membujuk pekerja, keluarga atau teman serumah pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau dengan kesusilaan atau hal itu dilakukan bawahan pengusaha.
3. Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya.
4. Tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian kerja.
5. Tidak memberikan pekerjaan yang cukup pada pekerjaan yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan.
6. Tidak atau tidak cukup menyediakan fasilitas kerja yang disyaratkan kepada pekerja, yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Apahila dianjutkan hubungan kerja dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau kesehatan pekerja, hal mana tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan.
8. Memerintahkan pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak layak dan tidak ada dalam perjanjian hubungan kerja.
9. Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak oleh pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

Pekerja/buruh maupun pengusaha dapat mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

C. Gambaran I'mum Tentang PT Ashforindo Litech Wikaya

PT Ashforindo Litech Wikaya merupakan badan hukum berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa perbaikan atau maintenance alat-alat elektronik salah satunya alat memasak nasi dan mesin industri berskala besar serta penyedia spare part alat-alat elektronik dan spare part mesin industri, selain itu, PT Ashforindo Litech Wikaya juga menyediakan tenaga kerja yang memiliki skill atau ahli di bidang perbaikan elektronik dan mesin industri, sehingga PT Ashforindo Litech Wikaya banyak bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan industri di wilayah provinsi riau sebagai penyedia tenaga ahli

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PT Ashforindo Litech Wikaya sudah berdiri sejak tahun 2005 dengan kantor pusat di Jakarta dan mendirikan kantor cabang dikota pekanbaru Yang beralamat dijalan Riau (Komplek RBC) No.45, Pekanbaru, Riau.

Saat ini jumlah keseluruhan karyawan PT Ashforindo Litech Wikaya berjumlah 75 orang dan karyawan yang bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berjumlah 50 orang.

PT Ashforindo Litech Wikaya merupakan salah satu perusahaan yang bekerjasama untuk menyediakan tenaga kerja yang memiliki skill atau keahlian tertentu untuk perusahaan industri kertas di daerah perawang, tualang, kabupaten siak. Sehingga PT Ashforindo Litech Wikaya lebih terpusat kegiatan pekerjaan nya di daerah perawang, tualang, kabupaten siak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Ashforindo Litech Wikaya menurut Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Peraturan Perusahaan adalah Peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan suatu perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja. Hak dan kewajiban pekerja, pengusaha, dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pembuatan peraturan perusahaan adalah : (zainal asikin, 2007, hal. 61)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Harus disetujui secara tertulis oleh buruh/pekerja
2. Selembar lengkap peraturan perusahaan harus diberikan secara cuma-cuma kepada buruh/pekerja dan harus ditempelkan pada tempat dibaca oleh umum
3. Selembar lagi yang di tandatangani oleh majikan harus diserahkan kepada Departemen Tenaga Kerja.
4. Peraturan perusahaan hanya boleh berlaku paling lama 2 (dua) tahun.
5. Pada perusahaan yang telah dibuat perjanjian perburuhan maka peraturan perusahaannya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan tersebut.

Pada perusahaan Ashforindo Litech Wikaya di Kota Pekanbaru, terdapat surat perjanjian kerja karyawan dimana dalam surat perjanjian kerja karywan tersebut berisi peraturan perusahaan baik itu syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan.

Di dalam Pasal 1 pada surat perjanjian kerja karyawan, PT. Ashforindo Litech Wikaya memuat tentang jangka waktu perjanjian yang dimana perjanjian kerja ini berlaku sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan jangka waktu terhitungnya tanggal kontrak si pekerja dengan pemberi kerja sampai tanggal yang sudah disepakati. Dan perjanjian kerja ini berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu Perjanjian Kerja yang ditentukan diatas tersebut.

Dalam Pasal 2 Perjanjian Kerja karyawan PT. Ashforindo Litech Wikaya memuat tentang Klasifikasi Pekerjaan yang terdapat dalam ayat 1 (satu) yaitu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pihak Kedua diterima oleh Pihak Pertama untuk bekerja dengan ketentuan yang dibuat dengan mengisi (NIK/No. ID) dan mengisi jabatan yang ingin diambil. Sedangkan dalam ayat 2 (dua) Pihak Kedua dapat dipekerjakan pada jabatan atau ditugaskan ketempat tertentu sesuai kebutuhan Pihak Pertama dengan tidak merubah upah yang diterima Pihak Kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat 1 perjanjian ini kecuali apabila ditugaskan pada posisi dengan mempersyaratkan kualifikasi dan klasifikasi yang lebih tinggi.

Dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja karyawan PT. Ashforindo Litech Wikaya memuat tentang Pelaksanaan Tugas yang terdapat dalam ayat 1 (satu) yaitu Pihak Kedua wajib menjalankan tugas dengan baik dan memenuhi Standard Performa Kerja yang ditentukan Pihak Pertama atas perintah/pengarahan dari pejabat perusahaan yang disebutkan dalam Job Description. Dan didalam ayat 2 (dua) Pihak Kedua wajib menjaga rahasia perusahaan Pihak Pertama berikut dokumen yang diperoleh dalam menjalankan tugas berdasarkan perjanjian ini.

Dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja karywan PT. Ashforindo Litech Wikaya memuat tentang Waktu Kerja yang terdapat dalam ayat 1 (satu) yaitu Waktu Kerja Pihak Kedua adalah 7 (tujuh) jam sehari dari had Senin sampai Jumat dan 5 (lima) jam pada hari Sabtu atau 40 (empat puluh) jam seminggu, dan atau ditetapkan lain oleh Pihak Pertama sesuai kebutuhan proyek. Pada ayat 2 (dua) Pihak Kedua setuju bekerja shift dengan jadwal yang ditentukan oleh Pihak Pertama. Pada ayat 3 (tiga) Apabila Pihak Pertama bekera melebihi 7 (tujuh) jam sehari dari Senin sampai Jumat dan 5 (lima) jam pada hari Sabtu atau 40 (empat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

puluh) jam seminggu, maka Pihak Kedua akan membayar kelebihan jam lembur tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dalam pasal 5 (lima) Perjanjian Kerja memuat tentang pokok-pokok mengenai pengupahan dan segala yang berkaitan tentang segala bentuk ganti kerugian apabila terjadi pemutusan hubungan kerja dari pihak pertama maupun pihak kedua.

Dalam pasal 6 (enam)Perjanjian Kerja memuat tentang Pajak Peghasilan yang menjelaskan :

1. Segala penghasilan yang diterima oleh pihak kedua wajib dikenakan pajak
2. Pajak Penghasilan (Pph Pasal 21) menjadi kewajiban karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Untuk kepentingan pemotongan pajak karyawan wajib memberikan keterangan yang yang sah status keluarga yang ditanggung dan memberitahukan semua perubahan status keluarga secara tertulis berupa : (Tidak kawin / Kawin tanpa anak / Kawin anak 1 / Kawin anak 2 / Kawin anak3)

Pasal 7 Perjanjian Kerja memuat tentang tata tertib yang harus di patuhi dan di penuhi oleh pihak kedua yang menjelaskan :

1. Pihak Kedua menjamin kepada Pihak Pertama, bahwa Pihak Kedua tidak dalam ikatan kerja dengan pihak lain dan atau tersangkut perkara dengan pihak yang berwajib selama perjanjian ini berlaku

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pihak Kedua sanggup mentaati semua ketentuan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dengan segala peraturan plaksanaannya, termasuk peraturan Pihak Pertama dan tata tertib yang ditentukan Pihak Pertama.
3. Pihak Kedua bertanggungjawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Pihak Pertama dan sanggup memenuhi standard performa kerja yang ditentukan Pihak Pertama.
4. Pihak Pertama akan memberikan peringatan-peringatan lisan dan atau tertulis paling banyak 3 (tiga) kali disertai sanksinya apabila Pihak Kedua melakukan kesalahan. Bila setelah peringatan yang ketiga, Pihak Kedua masih melakukan kesalahan, maka Pihak Pertama berhak memutuskan perjanjian ini tanpa ganti rugi apapun kepada Pihak Kedua.

Pasal 8 tentang Perawatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang menjelaskan:

1. Pihak Pertama memberikan fasilitas bantuan perawatan kesehatan / pengobatan dengan cara yang ditentukan dalam peraturan tersendiri bagi karyawan.
2. Pihak Pertama akan mengasuransikan Pihak Kedua dalam hal jaminan keselamatan kerja dengan asuransi kecelakaan yang diatur tersendiri.

Pasal 9 Perjanjian Kerja menjelaskan tentang Pemutusan Perjanjian yang menjelaskan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1 Pihak Pertama berhak mcmutuskan perjanjian ini dalam hal Pihak Kedua melakukan hal-hal yang dianggap pelanggaran berat / besar sebagai berikut

1.1. Mcnyebabkan diri sendiri atau orang lain terancam bahaya besar

1.2. Melaksanakan pekerjaan tanpa hati-hati terus menerus sesudah diperingatkan beberapa kali sebelumnya

1.3. Tidak hadir (absen) selama 5 (lima) hari berturut-turut atau kurang dari 6 (enam) hari tetapi lebih dari 1 (satu) kali tidak berturut-turut selama satu bulan tanpa alasan yang sah

1.4. Melalaikan kewajiban, dalam hal ini termasuk mangkir untuk waktu lebih dari 10 (sepuluh) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil 2 (dua) kali

1.5. Melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya sampai menimbulkan bahaya dan atau tidak mengindahkan keselamatan diri sendiri dan atau karyawan lain

1.6. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan pengusaha atau kepentingan negara

1.7. Menganjurkan untuk melakukan tindakan gelap atau yang melanggar kesusilaan

1.8. Berbuat sesuatu yang bertentangan dengan kesopanan atau melanggar kesusilaan ditempat kerja atau ditempat lain yang dapat berakibat buruk langsung ataupun tidak langsung terhadap pekerjaan

1.9. Memukul, menganiaya, menghina, memfitnah atau mengancam atasan atau bawahan atau teman sekerja dilingkungan kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.10. Mcncuri, menipu, memalsukan dalam tulisan.

1.11. Menarik keuntungan pribadi, menggunakan milik perusahaan, mengambil barang perusahaan tanpa izin untuk diri sendiri, keluarga, saudara, teman atau golongan.

1.12. Merusak milik perusahaan

1.13. Merampas atau menggelapkan milik perusahaan

1.14. Membocorkan rahasia perusahaan atau menceritakan hal-hal yang dapat merugikan nama baik perusahaan

1.15. Berusaha menjatuhkan nama baik dan kedudukan sesama karyawan dengan jalan menghasut, memfitnah dan menyebar pamflet, isyu, tulisan dan lain sebagainya, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja.

1.16. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan secara tidak sah

1.17. Melakukan kegiatan sendiri maupun bersama atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerja dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain yang merugikan perusahaan.

1.18. Melakukan pemungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.19. Menerima pemberian atau hadiah dalam bentuk apapun secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi tindak tanduk dalam melaksankan jabatan dan atau tugas pekerjaan.

1.20. Berkelahi atau membuat onar dilingkungan perusahaan

1.21. Membawa senjata tajam, senjata api, bahan peledak dilingkungan kerja perusahaan tanpa izin perusahaan.

1.22. Memasuki organisasi yang dinyatakan terlarang oleh pemerintah

1.23. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.24. Melakukan perbuatan yang merupakan pelanggaran ketentuan pemerintah antara lain;

a. Membawa dan atau menggunakan, mengedarkan narkotika atau yang sejenis.
b. Membawa barang-barang lainnya ke / dari luar negeri atau ke / dari daerah lain secara melawan hukum
c. Ketentuan pemerintah lainnya.

1.25. Menyalahgunakan wewenang atau perbuatan lain yang bersifat menodai nama baik perusahaan.

1.26. Minum minuman keras, mabuk ditempat kerja, membawa / menyimpan / menyalahgunakan / mengedarkan obat-obatan / barang-barang terlarang misalnya NARKOTIKA dan sejenisnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.27. Melakukan segala bentuk perjudian, bertengkar atau berkelahi dengan sesama karyawan / pimpinan dilingkungan pekerjaan atau perusahaan.

1.28. Melakukan tindakan asusila dilingkungan perusahaan.

1.29. Melakukan tindakan yang dianggap sebagai tindakan pelecehan seksual.

2. Pihak Pertama akan mengeluarkan surat bukti pemutusan kerja kepada Pihak Kedua dengan disertai alasan-alasan diputuskannya hubungan kerja tersebut.
3. Pihak Kedua yang diputuskan hubungan kerjanya karena melakuan kesalahan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat 1 (satu) pasal ini tidak berhak menuntut ganti rugi dalam bentuk apapun kepada Pihak Pertama.
4. Dalam hal Pihak Pertama memutuskan perjanjian dengan Pihak Kedua diluar kesalahan yang tercantum dalam Pasal 9 ayat 1 (satu), maka Pihak Pertama akan membayar ganti rugi sebesar gaji tetap yang seharusnya diterima Pihak Kedua sesuai jangka waktu perjanjian ini.

Pasal 10 menjelaskan tentang penyelesaian perselisihan yang memuat isi perjanjian sebagai berikut yaitu, dalam hal timbul perselisihan atas pelaksanaan perjanjian ini maka kedua belah pihak sepakat menyelesaikan secara musyawarah mufakat.

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah mufakat tidak tercapai, maka kedua belah pihak sepakat untuk melalui kantor wilayah departemen tenaga kerja setempat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Isi dari perjanjian kerja PT Ashforindo Litech Wikaya Pekanbaru juga tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai mana yang disampaikan Lalu Husni dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan Indonesia bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (husni, 2008, hal. 57)

1) kesepakatan kedua belah pihak
2) kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum
3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Soedarjadi, untuk pelanggaran dalam ketentuan nomor 1 dan 2 dapat dibatalkan sedangkan pada nomor 3 dan 4 apabila tidak sesuai dengan ketentuan maka langsung batal demi hukum. (soedarjadi, 2008, hal. 60)

Menurut pendapat saya, Perjanjian Kerja PT Ashforindo Litech Wikaya sesuai dengan ketentuan pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karena perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Ashforindo Litech Wikaya termasuk dalam jenis perjanjian kerja tidak tertentu dimana seorang pekerja dapat melakukan kesepakatan dengan pengusaha mengadakan hubungan kerja dengan suatu ikatan tidak terbatas jangka waktunya dan dalam hal ini biasanya untuk pengangkatan diadakan tidak secure tertulis. Artinya tidak ada surat keputusan kapan mulai diangkat bekerja hanya karena adanya suatu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepercayaan kedua belah pihak, masa training pun kadang ada yang dilaksanakan dan ada pula yang tidak dilaksanakan.

Karena Perjanjian Kerja yang dibuat tidak terbatas waktunya maka sewaktu-waktu para pihak dapat memutuskan hubungan kerja, hal ini bisa terjadi apabila pengusaha tidak cocok atau pekerja/buruh tidak patuh atau sering melanggar aturan-aturan yang ada. Demikian juga pekerja dapat memutuskan hubungan kerja apabila dianiaya/dilakukan kekerasan pada pekerja atau hal lain pekerja disuruh bekerja yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu para pihak dapat bebas menetukan Hubungan Kerja nya dianjutkan atau tidak.

B. Pelaksanaan Perlindungan Ilukum Pekerja PKWT Pada PT Ashforindo Litech Wikaya Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan merupakan suatu hubungan hukum, karena lahir dari suatu perjanjian kerja atau kontrak kerja. Sehingga timbul akibat-akibat hukum dari suatu Perjanjian Kerja yaitu perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh dan perlindungan-perlindungan lainnya bagi para pekerja/buruh. Pihak Pertama yaitu perusahaan wajib memberikan perlindungan kepada Pihak Kedua yaitu pekerja/buruh sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Apabila merujuk pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang, karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dimana pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah outsourcing.

Selain itu, terdapat juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan secara langsung, tanpa melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, seperti yang penulis bahas dalam permasalahan ini. Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan, pekerja/buruh menjadi pekerja/buruh atau karyawan dari perusahaan yang mempekerjakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mereka, hanya saja mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu sampai mereka menyelesaikan pekerjaan nya.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas terlihat bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada,pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bukanlah hal yang dilarang dan boleh dilakukan.

Selain itu, terdapat keresahan dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini. Karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu :(hakim, 2003, hal. 61-62)

1. Perlindungan ekonomis, adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengcmbangkan prikehidupanya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang sangat berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga seorang pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini disebut dengan keselamatan kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diharapkan untuk menjamin hak pekerja/buruh dan menjamin kesetaraan dalam bekerja tanpa diskriminasi demi mewujudkan suatu kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Jika tidak ada suatu kepastian terhadap tenaga kerja, maka tenaga kerja akan menjadi objek eksploitasi dari pengusaha yang tidak bertanggung jawab. Dan tanpa disadari hak-hak tenaga kerja banyak disalahgunakan oleh pengusaha.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dan pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran khususnya mengenai perubahan status buruh/pekerja PKWT menjadi karyawan tetap dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap pembenan perlindungan pekerja/buruh khususnya berkaitan dengan perubahan status menjadi karyawan tetap diantaranya adalah kendala yang berkaitan dengan peraturan mengenai kepastian perubahan status pekerja dari sistem PKWT menjadi PKWTT yang pada pelaksanaannya masih tidak dipatuhi oleh pengusaha, selain itu juga ada kendala yang berkaitan dengan pembuatan/atau bentuk format perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang belum sesuai, terakhir adalah belum adanya tanggung jawab penuh **dari** perusahaan untuk karyawan kerja waktu tertentu yang terkena masalah pada saat dilapangan.
2. Yang menjadi hak-hak dan kewajiban karyawan meliputi hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak atas perlindungan keamanan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesehatan, hak untuk berserikat, hak untuk diberlakukan secara sama. Sedangkan kewajibannya Kewajiban ketaatan,Kewajiban Konfidensialitas, Kewajiban Loyalitas.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan di atas, maka terdapat 3(tiga) saran yang dapat disampaikan dalam skripsi ini yaitu :

1. Pada setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang. Yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah. Dan diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak.
2. Karena pekerjaPerjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak menerima perlindungan sesuai dalam perjanjian kerja sebagaimana telah ditentukan oleh perusaahan maka hal itu harus diperhatikan kembali. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih ditingkatkan atau disesuaikan dalam bentuk semacam upah minimum bagi pekerja/buruh dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi perlindungan bagi mereka, karena belum tentu akan diperpanjang kontraknya atau mendapatkan pekerjaan lagi dalam waktu dekat apabila mereka di berhentikan (PHK). Dengan meningkatkan upah mereka diharapkan kesejahteraan mereka juga semakin meningkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Melihat banyaknya celah-celah yang tidak sesuai dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Prof. Dr. Thamrin S, S.H.,M.Hum, Bereputasi & Terindex, Taman Karya, Pekanbaru2019

Abdussalam H.R, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), Restu Agung, Jakarta 2009.

Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor 2010.

Asikin, Zainal. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008.

Budiono, Abdul R. Hukum Perburuhan, PT. Indeks, Jakarta 2011.

Djumaidi, Hukum Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004

Bakir Zainab, Angkatan Kerja Di Indonesia, CV. Rajawali, Jakarta 1984

Husni Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Grafindo Persada Mataram, Jakarta 2003.

Soedjono Wiwoho, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta.

Abdul Thalib, Arbitrase dan Hukum Bisnis, Uir Press, Pekanbaru 2005.

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2007.

Zaeni asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia, PT. Raja Grafindo, Jakarta 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

H.S. Salim, Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak, Sinar Grafika, Jakarta 2003.

Ramli, Lanny. Hukum Ketenagakerjaan, Airlangga University Press, Surabaya 2008.

Prodjodikoro, Wirjono. Asas-asas Hukum Perdata, Penerbit Sumur Bandung, Bandung 1983.

Pustaka, Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Balai. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai pustaka, Jakarta 2001.

Effendi, Ketenagakerjaan. PT. Grafindo, Jakarta 2009.

Soekanto, PT. Grafindo, Jakarta 2001.

Syafhnaldi, Buku Panduan Skripsi, UIR Press. Pekanbaru 2012.

Riau, Fakultas Hukum. Buku Panduan Penulisan Skripsi, UIR Press Pekanbaru 2017.

Abdul Rachman Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2017.

Imam Soepomo, Djambatan, Jakarta 1990.

Subekti, Hukum Tenaga Kerja & Perburuhan,halaman 36. PT. Intermasa Jakarta 2001.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

R. Setiawan. Hukum Pcrikatan-Perikatan Pada Umumnya, halaman 49. Bina Cipta, Bandung.

Salim H.S,dkk. Perancangan Kontrak dan Memorandum (MoU), halaman 24. Sinar Grafika, Jakarta 2007.

Widjaya, Kartini Muljadi dan Gunawan. Perikatan yang Lahir dari Perjanjian. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2002.

Budiono, Abdul R. Hukum Perburuhan, PT. Indeks. Jakarta 2011.

Riyanto, Yatim. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka. Jakarta 1990.

Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2008.

Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia. Bogor 2010.

Djumaidi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. PT. Raja Grafindo, Jakarta 2004

Khakim, Abdul. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, PT. Citra Aditya Bhakti. Bandung 2014.

Sendjun, Manulang. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Rineka Cipta. Jakarta 2001.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

JURNAL:

Falentino Tampongangoy. (2013). Penerapan Si stem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia. *Lex Privatum* Vol.I/No. l/Jan-Mrt/2013.

Shalihah, Fitriatus. (2013). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *U1R Law Review fi\(02),* 151. https://doi.Org/10.25299/uirlrev.2017.l.02.955.

Febrianti Lidia. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UIR Law Review, 01(01), 88. https://doi.Org/10.25299/uir.2017.l.01.151.

Widjaja Gunawan. (2010). Ketentuan Dalam Pembuatan Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis dan Prinsip Dalam Hukum.

Marzuki, M.Laica. kedudukan Hukum Buruh Terhadap Majikan. Majalah hal. 95.

S. Imran. (2007). Asas-Asas Dalam Berkontrak. Suatu Tinjauan Histons Yundis Pada Hukum Perjanjian. www.legalitas.org

PERATURAN PEIUJNDANGUNDANGAN :

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan