

# IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PADA PT. FANINDO CIPTA PROPERTINDO)

Candra Kurniawan<sup>1</sup>, Ukas<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Putera Batam

email : [pb160710003@upbatam.ac.id](mailto:pb160710003@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*One part of the labor which is often used in the perpetration of a contract between the company and its employees are Employment Agreement Specific Time still apply to employees who work temporary nature. However the particular company do not tell clearly about Employment Agreement Specific Time and so there are various and misconceptions between the two sides. This study attempts to analyze the obstacles implementation of Employment Agreement Specific Time . This study using methods empirical normative with library research. The method of analysis of the data used namely the qualitative analysis. This study was research in PT. Fanindo Cipta Propertindo in Batam city. The obstacles that occur are on the term of the employment agreement. Workers who have worked for 2 years cannot continue the Employment Agreement Specific Time. The solution is that the labor has ended its work agreement can wait for a period of 30 days and will be re-recruited by the company.*

*Keywords: Law Number 13 Regarding Employment, Work Agreement for Specific Times,*

## PENDAHULUAN

UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ialah salah satu undang-undang yang sering bersangkutan dengan Perseroan Terbatas. Undang – undang tersebut memuat berbagai peraturan penting yang menyangkut pada pengusaha dan buruh, (biasanya disebut sebagai karyawan). Salah satu bagian dari ketenagakerjaan yang sering digunakan dalam pembuatan kontrak antara perusahaan serta pekerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masih diterapkan untuk pegawai yang sifat kerjanya sementara. Menurut (Purgito, 2018), peran penting pekerja dalam peningkatan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan, aturan yang menerapkan perlindungan pada karyawan ditujukan dengan maksud memberi jaminan hak dasar karyawan serta peluang yang sama juga tidak dengan perlakuan diskriminasi atas dasar apa saja demi terwujudnya kesejahteraan pekerja serta keluarga dengan tetap memerhatikan kemajuan dunia usaha. Menurut (Parningotan Malau, S.T., S.H., 2013), masalah hukum perburuhan terkait dengan globalisasi. Pengembangan tenaga kerja wajib ditetapkan sebaik mungkin sehingga hak dasar serta perlindungan pekerja terpenuhi dan pada waktu bersamaan dapat menciptakan kekondusifan untuk perkembangan dunia bisnis. Dalam perjanjian itu harus dieksplorasi secara penuh apa saja hak serta kewajiban kedua pihak. Namun, di perusahaan-perusahaan tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Khusus tidak secara jelas menjelaskan hal ini, mengakibatkan berbagai perselisihan dan kesalahpahaman yang mengelilingi kedua pihak.

Berdasarkan PKWT yang diterbitkan di PT. Fanindo Cipta Propertindo pada dasarnya kurang sesuai pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari PKWT yang diberikan kepada karyawan untuk menghindari terjadinya perselisihan yang mengakibatkan adanya kerugian yang terjadi di salah satu pihak antara perusahaan dan karyawan. Perselisihan dapat terjadi dikarenakan ketidakpahaman karyawan mengenai peraturan - peraturan yang tertera pada perjanjian dan hasil penerapan peraturan perusahaan sesuai perundang-undangan. Selain itu, penyelewengan yang berulang kali terjadi ialah mengenai masa kerja atau tenaga kerja pada waktu tertentu yang sudah ditetapkan di Pasal 59 Perundang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang menerangkan bahwasanya kesepakatan kerja untuk beberapa waktu serta karyawan diselesaikan pada waktu singkat dan waktu maksimum tiga tahun, kesepakatan untuk waktu khusus ini didasari pada periode tertentu yang dapat dimasukkan terlama-nya 2 tahun serta hanya dapat memperpanjang sekali untuk waktu terlama-nya setahun. PKWT digunakan bagi pekerja yang tidak melebihi masa kerja 3 tahun, jika perjanjian dirampungkan dengan cepat, PKWT akan otomatis diakhirkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Namun pada sebagian besar penerimaan karyawan di PT. Fanindo Cipta Propertindo sering terlebih dahulu meminta kepada karyawan agar dapat menyelesaikan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 bulan tanpa diikat kontrak perjanjian kerja.

## KAJIAN TEORI

Perjanjian kerja pada bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, bisa diartikan pada pelbagai pemahaman. Menurut ketentuan Pasal 1601a KUH Perdata yang memberi pernyataan bahwasanya "Perjanjian kerja merupakan kesepakatan yang sifatnya saling mengikat beberapa pihak, yaitu pekerja yang berada di bawah kepemimpinan pihak lain, pengusaha, untuk waktu tertentu, dengan memperoleh upah". Perjanjian Kerja ialah kesepakatan antar karyawan kepada Majikan yang mengandung ketentuan tentang hak-hak serta kewajiban semua pihak. Kesepakatan ini pada dasarnya diciptakan agar dapat mengantisipasi masalah / perselisihan yang barangkali terjadi antar pihak yang terlibat pada relasi kerja, yaitu Perusahaan serta Pekerja. PKWT adalah kontrak tertulis yang dilakukan antara karyawan beserta perusahaan untuk menyusun relasi pada waktu yang telah ditentukan dengan melibatkan ketentuan umum yang mengatur soal relasi antara perusahaan beserta karyawan seperti hak-hak serta hal yang harus dilaksanakan setiap pihak, bersama dengan posisi mereka, upah, dan ketentuan ketentuan lainnya. Dalam UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, perjanjian kerja ialah kesepakatan antar pekerja serta majikan yang berisi ketentuan-ketentuan pekerjaan, hak serta kewajiban semua pihak. Menurut Pasal 1601 huruf a KUH Perdata, bahwasanya maksud perjanjian kerja ialah kesepakatan yang diciptakan oleh satu atau beberapa pengusaha juga asosiasi pengusaha yang tergabung dalam satu ataupun sejumlah serikat pekerja yang berbadan hukum soal persyaratan kerja yang disepakati saat membuat perjanjian kerja.

Berdasar Perundang-Undangan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 menyatakan bahwasanya syarat syahnya perjanjian kerja waktu tertentu yaitu :

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 54 menyatakan bahwasanya:

1. Pembuatan perjanjian kerja secara tertulis minimal mencantumkan:
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, gender, usia, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. kedudukan/jabatan maupun jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya gaji maupun metode pembayaran;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan periode pemberlakuan perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan bagi pihak yang ada di perjanjian kerja.

2. Kepastian pada perjanjian kerja seperti yang dimaksudkan pada ayat (1) huruf e dan f, tidak dapat berlawanan dengan ketentuan perusahaan, kesepakatan kerja bersama, serta ketentuan undang-undang berlaku.

Perjanjian kerja seperti yang dimaksudkan pada ayat (1) dibuat sekurangnya rangkap 2, berkekuatan hukum setara, dan pegawai beserta pengusaha memperoleh satu kesepakatan kerja.

1. Diwaktu tertentu, kesepakatan kerja dirancang secara tertulis, berbahasa Indonesia, dan menggunakan huruf latin.
2. Pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak tertulis berlawanan dengan ketentuan yang ada di Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
3. Pada kesepakatan kerja yang dirancang dengan bahasa Indonesia maupun bahasa asing. Jika ada perbedaan pemahaman antara kedua bahasa, berarti yang diberlakukan bagi perjanjian kerja ialah bahasa Indonesia.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 bahwasanya jenis dan sifat perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sekadar dirancang bagi pekerjaan tertentu yang sesuai dengan jenis maupun sifat atau kegiatan pekerjaan akan diselesaikan dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. Selesaiannya pekerjaan yang sifatnya sesaat/semantara;
  - b. Memperkirakan pekerjaan yang selesai dalam periode tidak begitu lama dan maksimal 3 (tiga) tahun;
  - c. Pekerjaan bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang terkait dengan produk baru, kegiatan baru.
2. Perjanjian kerja selama kurun waktu tertentu tidak bisa dibuat bagi pekerjaan permanen.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu bisa diperpanjang.
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan periode waktu tertentu bisa diselenggarakan untuk maksimum 2 (dua) tahun serta sekadar bisa diperpanjang 1 (satu) kali untuk periode maksimum 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bertujuan memperpanjang perjanjian kerja tersebut untuk waktu yang ditentukan, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya persetujuan kerja untuk waktu tertentu telah menginformasikan niat mereka secara tersurat kepada pegawai.
6. Memperbarui perjanjian bekerja untuk periode waktu tertentu sekadar bisa dilakukan sesudah batas waktu 30 (tiga puluh) hari telah berakhir untuk periode waktu tertentu.

7. Memperbarui perjanjian kerja saat ini sebatas dilaksanakan sekali serta terlamanya 2 tahun.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang belum sesuai ketentuan seperti yang terlampir di Ayat (1), Ayat (2), Ayat (4), Ayat (5), dan Ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 61 mengemukakan bahwa berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu terjadi bila:

1. Perjanjian kerja berakhir jika:
  - a. pekerja meninggal;
  - b. selesainya perjanjian kerja;
  - c. ada keputusan pengadilan atau keputusan ataupun ketentuan lembaga yang menyelesaikan permasalahan relasi industrial yang berkekuatan hukum permanen;
  - d. ada kondisi ataupun peristiwa tertentu yang tercantum pada perjanjian kerja, ketetapan perusahaan, ataupun kesepakatan kerja bersama yang bisa mengakibatkan pemutusan hak kerja.
2. Perjanjian kerja tidak berakhir sebab kematian majikan ataupun pengalihan hak ke perusahaan sebab penjualan, warisan, serta hibah.
3. Apabila terjadi perpindahan kepemilikan perusahaan, hak pegawai akan berubah menjadi tanggung jawab pemberi kerja baru, terkecuali dinyatakan sebaliknya dalam perjanjian pemindahan yang tidak mengurangi hak pekerja.
4. Pada permasalahan atau perkara pengusaha, seorang individu, meninggal, ahli waris pengusaha bisa menyelesaikan perjanjian kerja setelah bernegosiasi dengan pekerja.

Pada kasus tenaga kerja meninggal, ahli waris berhak untuk memperoleh hak mereka sejalan dengan hukum yang masih relevan ataupun beberapa hak yang ditentukan pada perjanjian kerja, aturan perusahaan, juga perjanjian kerja bersama.

#### **Penelitian Terdahulu**

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh (Fithriatus, 2016) berjudul *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia* menyatakan bahwa pengimpelemntasian perjanjian kerja waktu spesifik (PKWT) pada hubungan kerja sesuai penjelasan di UU No. 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan belum beroperasi berdasar peraturan berlaku. Pengusaha sudah melalaikan batas waktu maksimum yang diizinkan oleh UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan terkait periode waktu PKWT. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nathan & Scobell, 2012) dengan judul *Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Perjanjian Ketenagakerjaan dan Hukum* menunjukkan hasil bahwa proteksi hukum pada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak relevan dengan

hukum dan ketentuan, demi hukum diubah menjadi PKWTT sehingga berganti jadi karyawan tetap. Proteksi diberi dalam bentuk hak serta hal yang harus dilakukan sebagai karyawan tetap dalam bentuk proteksi hak pembayaran, kesehatan kerja, keamanan pekerjaan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, serta uang penggantian kerja.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Dan Sifat Penelitian**

Dalam upaya mendapatkan data yang diperlukan untuk menyiapkan tesis, penulis menggunakan metode penelitian normatif empiris yaitu penelitian yang membahas cara hukum beroperasi di masyarakat. Penelitian hukum ini dimulai dari data dasar, data yang langsung diperoleh dari lokasi penelitian selaku sumber utama lewat penelitian lapangan. Sifat penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah analisis deskriptif, sebab memiliki tujuan memperoleh perkiraan tentang gejala, peristiwa ataupun fakta yang terjadi langsung serta berhubungan dengan peraturan berlaku mengenai pelaksanaan PKWT antar karyawan dan perusahaan serta masalah-masalah yang timbul pada PKWT untuk pekerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Ragam serta sumber data yang dimanfaatkan saat melaksanakan kajian ini ialah Data Primer, yaitu bahan yang didapat dari hasil penelitian lapangan di PT. Fanindo Cipta Propertindo serta Data Sekunder ialah bahan pustaka yang memberi instruksi serta penjelasan untuk bahan hukum primer, seperti UU No. 13 tahun 2003, buku ketenagakerjaan, perjanjian hukum, UU tenaga kerja, lalu hasil kajian, karya ilmiah para sarjana dan gagasan ahli hukum yang memiliki keterkaitan beserta penulisan skripsi ini. Pengumpulan data ini, menggunakan teknik penelitian Library Research (Perpustakaan Penelitian), yang artinya penelitian yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari bahan ataupun data tertulis yang bersifat ilmiah dan beberapa dokumen hukum dan daftar bacaan yang memiliki kaitan dengan objek penelitian guna merumuskan suatu kerangka kerja teoritis.

#### **Metode Analisis Data**

Penulis dalam mengolah dan menganalisis data menggunakan analisis dilakukan dengan memahami data yang telah dikumpulkan dari wawancara, observasi lapangan, potret, dokumen individu, memorandum dan dokumen resmi serta ditata dengan sistematis juga dijelaskan dengan kualitas dengan teratur, koheren, dan kalimat logis kemudian kesimpulan ditarik. Analisis kualitatif adalah data yang didapat ditata dengan sistematis dan dianalisis dengan cara kualitatif supaya didapatkan kejelasan permasalahan yang nantinya diulas. Data yang didapat dari penelitian lapangan, dianalisis menggunakan hasil penelitian kepustakaan. Yang ingin dicapai dari analisis ini ialah mendapatkan wawasan tentang perjanjian kerja

waktu tertentu untuk menemukan solusi untuk masalah dan memberikan kesimpulan. umum tentang masalah yang diteliti. Pada tahap penelitian, penulis akan melakukan wawancara dengan personil PT. Fanindo Cipta Propertindo, dan akan mempelajari peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan menelusuri hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada kota Batam PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan melakukan teknik studi pustaka serta mewawancarai karyawan dan Manajer bagian personalia pada PT. Fanindo Cipta Propertindo. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2020 hingga Januari 2021.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Berdasarkan keterangan wawancara dari Bapak Dermawan tanggal 13 Desember 2019 sebagai atasan personalia di PT. Fanindo Cipta Propertindo, bahwasanya sifat pekerjaan buruh di PT. Fanindo Cipta Propertindo ialah pekerja yang bersifat sementara atau tidak melebihi 2 tahun, yaitu karyawan yang menerima gaji/upah serta menjalankan tugas sesuai dengan dasar untuk penentuan pekerjaan sehingga diklasifikasikan dalam perjanjian Waktu Kerja Perjanjian Tertentu dengan merujuk pada peraturan perusahaan. Pada penerapan dalam merekrut pekerja/buruh, PT. Fanindo Cipta Propertindo menerapkan masa percobaan kerja, yaitu dengan menerapkan kesepakatan secara lisan agar dapat menyelesaikan masa percobaan sebelum melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu setelah perekrutan. Namun pada kedepannya, pihak perusahaan akan mencoba untuk menerapkan sistem yang relevan dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, yakni menghapus masa percobaan 3 bulan dan langsung di laksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pada ketentuan di atas bisa dilihat jika aplikasi sebelum menandatangani PKWT di PT. Fanindo Cipta Propertindo masih belum relevan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1 dan 2. Namun dilihat dari segi pelaksanaan dan isi dari perjanjian kerja PT. Fanindo Cipta Propertindo telah relevan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia, akan diadakan pertimbangan perubahan pada penerapan masa percobaan kerja sehingga peraturan perusahaan akan disesuaikan berdasarkan hukum dan peraturan yang berlaku.

#### **Proses Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

PKWT PT Fanindo Cipta Propertindo ialah perjanjian standar karena kesepakatan tersebut dibuat oleh pihak karyawan tidak terlibat dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu

tapi karyawan diharuskan memahami isi PKWT sebelum menandatangani perjanjian waktu tertentu. Namun, perjanjian kerja yang diterapkan PT. Fanindo Cipta Propertindo Sudah memenuhi syarat-syarat sah nya perjanjian.

Berdasarkan UU No. 13 perihal Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1, perjanjian kerja yang sah berdasar pada:

- a. Perjanjian antara dua pihak, disepakati dalam hal ini dalam hal adanya perjanjian kerja dalam bentuk kondisi dalam bentuk perjanjian selimut untuk perjanjian waktu tertentu yang ditandatangani oleh dua pihak.
- b. Kapabilitas untuk melaksanakan tindakan hukum, kata mereka yang dimaksudkan untuk membuat perjanjian kerja adalah antara karyawan dan PT. Fanindo Cipta Propertindo. Pekerja yang dimaksud di sini adalah orang yang berusia 21 tahun.
- c. Keberadaan pekerjaan yang dijanjikan, sesuatu yang dimaksud di sini adalah objek perjanjian tertentu serta bisa ditetapkan ialah pekerjaan yang diberikan ke pekerja waktu tertentu sebagian besar dalam bidang logistik.
- d. pekerjaan yang telah dijanjikan tidak berlawanan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta ketetapan undang-undang yang berlaku, isi persetujuan kerja waktu tertentu antara PT Fanindo Cipta Propertindo dengan tenaga kerja tidak dilarang oleh perundang-undangan serta tidak berlawanan dengan susila dan kertetiban umum.

#### **Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

PKWT dibuat antara PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan pekerja sifatnya tertulis artinya ada PKWT karena ada kesepakatan yang disepakati dalam arti bahwa PKWT dibuat bersama antar perusahaan dan tenaga kerja sehingga kesepakatan tersebut merupakan kontrak yang sah. Adapula isi kesepakatan kerja untuk waktu tertentu di PT. Fanindo Cipta Propertindo memuat:

- a. Data diri pihak bersangkutan (Nama, yang terwakilkan oleh, jabatan, Nomor pengenal KTP, tempat tanggal lahir dan alamat)
- b. Kedudukan pada keterkaitan kerjanya
- c. Pangkat ataupun jenis pekerjaannya
- d. Jangka waktu berlaku perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- e. Besar upah serta metode pembayarannya
- f. Hukuman ataupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Fanindo Cipta Propertindo sudah dirancang secara tersurat serta memakai bahasa Indonesia juga huruf latin, dan telah memenuhi persyaratan perjanjian kerja waktu tertentu Berdasar Perundang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan meliputi :

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

#### Pasal 58

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Berdasar ketentuan Pasal 54 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 perihal Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja minimal berisikan:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. kedudukan/jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. lokasi bekerja;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; serta
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Mengetahui hasil paparan diatas, dapat dikemukakan jika PKWT pada PT. Fanindo Cipta Propertindo sudah memenuhi standar perjanjian berdasarkan undang – undang. Jika PKWT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan diatas, kesepakatan itu dianggap batal demi hukum. Bersumber pada penjelasan pengusaha pada karyawan, karyawan telah faham serta setuju mengenai isi dan menandatangani surat PKWT yang sudah disiapkan perusahaan, maka karyawan bisa mulai bekerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo sesudah mendapat tandatangan surat perjanjianitu maupun sebaliknya.

#### **Analisis Pelaksanaan Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

1. Identitas para pihak dalam PKWT di PT. Fanindo Cipta Propertindo

PKWT yang dibuat di PT. Fanindo Cipta Propertindo dilakukan antar pihak PT. Fanindo Cipta Propertindo sebagai pihak pertama, diwakili oleh Kepala Personalia sedangkan sebagai pihak kedua adalah karyawan. Kesepakatan kerja ini dinamai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal tersebut bisa dilihat dari judul kesepakatan kerja yang nantinya ditandatangani para pihak.

2. Jabatan dan tanggal serta jangka waktu berlangsungnya kesepakatan di PT. Fanindo Cipta Propertindo

Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan jelasnya tertera kapan kesepakatan tersebut ditanda tangani dan masa berlakunya kesepakatan kerja tersebut.

3. Tempat Kerja

Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di PT. Fanindo Cipta Propertindo menyebutkan bahwa, dalam clausula

kesepakatan kerja waktu tertentu, pihak pertama menetapkan lokasi ataupun komponen yang hendak dipekerjakan atau lokasi kerja untuk pihak kedua agar bekerja. Pihak kedua menyetujui bahwa selama berlakunya Perjanjian Kerja, pihak pertama atas pertimbangannya sendiri berhak untuk menugaskan pihak kedua pada perusahaan PT. Fanindo Cipta Propertindo.

4. Adanya upah, fasilitas pengobatan dan perawatan serta asuransi dalam perjanjian kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo

Upah wajib diberikan berbentuk uang yang berlaku serta sah di Indonesia. Pembayaran bakal dilaksanakan berdasar nilai tukar resmi dari Bank Indonesia ketika pembayaran upah apabila upah diberikan dengan bentuk mata uang asing. Upah dikelompokkan berdasar bagian, meliputi upah pokok, tetap, serta tunjangan tidak tetap.

Berdasar hasil tanya jawab dengan Bapak Dermawan, yaitu Manajer bagian personalia di PT. Fanindo Cipta Propertindo, upah akan naik berkala setiap tahunnya pada pekerja baik pekerja tetap maupun pekerja sementara. Upah akan dibayarkan setiap akhir bulan dengan transfer ke masing-masing rekening pekerja. Upah yang dibayarkan kepada pekerja telah menyesuaikan pada upah minimal yang ditetapkan menurut aturan perundang-undangan yang relevan.

Berdasarkan isi PKWT di PT. Fanindo Cipta Propertindo besarnya upah yang diberikan sebagai berikut :

Upah pokok : - Rp. 3.806.500,-

Pada kesepakatan kerja yang dibuat PT. Fanindo Cipta Propertindo, pajak penghasilan atas upah yang dibayarkan diatur berdasarkan undang – undang perpajakan yang berlaku. Namun Pihak pertama mewajibkan Pihak kedua untuk mengena pakaian sesuai peraturan yang diterapkan pihak pertama, dan pihak pertama akan menyediakan peralatan kerja sesuai dengan tugas dan jabatan pihak kedua. Pihak kedua akan memperoleh jaminan sosial dan perawatan selama sakit berdasarkan peraturan BPJS yang berlaku. Selama diberlakukan perjanjian kerja, pihak pertama mengasuransikan pihak kedua berdasar pada standar ketentuan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta Kesehatan. Dalam hal ini, perjanjian kerja pada PT. Fanindo Cipta Propertindo telah diterapkan berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Pasal 99 mengenai Kesejahteraan.

5. Ketentuan Kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo

a. Waktu Kerja

Waktu Kerja normal yang diterapkan pada PT. Fanindo Cipta Propertindo adalah 7 (tujuh) jam per hari atau 40 jam per minggu

- dalam enam hari jam kerja atau delapan jam per harinya juga empat puluh jam per minggu dalam lima hari kerja atau ketentuan lain yang ditetapkan oleh Perusahaan tetapi tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Dalam hal ini, perjanjian tersebut telah diterapkan berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang tertera pada Pasal 77.
- b. Kerja Lembur

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 77 ayat (2), pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja mensyaratkan adanya persetujuan pekerja yang bersangkutan serta waktu kerja lembur hanya bisa dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

Dalam kesepakatan yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo, apabila perusahaan membutuhkan, pihak kedua bersedia bekerja diluar waktu kerja normal sebagaimana disebutkan di atas. Kelebihan jam kerja dalam pasal ini akan mengikuti undang-undang Tenaga Kerja Indonesia dan/atau Peraturan perusahaan yang berlaku.
  - c. Hak Cuti

Dalam kesepakatan kerja yang dibuat PT. Fanindo Cipta Propertindo, pihak kedua sepakat untuk tidak mendapat cuti jika belum bekerja terus menerus selama 12 bulan, kecuali perusahaan menentukan lain atau perusahaan memperpanjang masa kontrak. Hal ini telah disesuaikan pada UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana yang tertera dalam Pasal 79 ayat 3.
  - d. Mangkir

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat (1), Pekerja/buruh yang tidak hadir selama 5 hari kerja atau berturut-turut tanpa penjelasan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut serta tertulis bisa diputus hak kerja, sebab dikelompokkan sebagai pekerja yang mengundurkan diri. Dalam hal ini, kesepakatan yang diterapkan pihak pertama telah memadai dan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Pemutusan hubungan kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo
    - a. Pihak Pertama bisa melakukan Penghentian Hubungan Kerja pada pihak kedua tanpa pesangon ataupun kompensasi dalam bentuk apapun, apabila pihak kedua tanpa alasan yang sah tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut ataupun sengaja melarikan diri dan telah dipanggil 2 kali secara tertulis oleh pihak
    - c. Penghentian Hubungan Kerja berdasar ketetapan Undang-undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  8. Berakhirnya kesepakatan di PT. Fanindo Cipta pertama tetapi pihak kedua tidak bisa menunjukkan bukti tertulis yang sah maka pihak kedua dianggap mengundurkan diri serta memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Pada hal ini, isi perjanjian kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo telah diterapkan bersumber pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168 ayat (1).
  - b. Dalam hal pihak kedua melakukan penghentian Hubungan Kerja sebelum berakhirnya kesepakatan kerja (mengundurkan diri), maka pihak kedua sepakat untuk mengajukan pengunduran 1 (satu) bulan sebelumnya, atau membayar sisa PKWT kepada pihak pertama. Penerapan pada hal ini telah sesuai berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162 ayat (3).
  - c. Dalam hal pihak pertama melakukan penghentian Hubungan Kerja sebelum berakhirnya kesepakatan kerja, maka pihak pertama akan memberitahukan 1 (satu) bulan sebelumnya, atau membayar sisa hari kerja bila pemutusan dilakukan dalam masa setelah satu bulan pemberitahuan kepada pihak kedua. Penerapan tersebut telah sesuai berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 62.
  - d. Dalam hal pihak kedua melakukan pelanggaran berat maka pihak pertama memiliki hak melakukan Penghentian Hubungan Kerja sesuai dengan Ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku. Penerapan tersebut telah sesuai berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161.
7. Sanksi terhadap pelanggaran – pelanggaran di PT. Fanindo Cipta Propertindo
    - a. Dalam hal pekerja melanggar peraturan yang terdapat di kesepakatan kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama, pengusaha bisa melakukan penghentian hubungan kerja, sesudah pekerja bersangkutan diberi surat peringatan pertama, kedua, hingga ketiga secara berurutan. Perjanjian tersebut telah sesuai berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 161.
    - b. Setiap tingkat surat peringatan tersebut berlaku selama kurun waktu enam bulan. Tingkat surat peringatan yang diberikan tidak harus selalu dari tingkat pertama, tetapi dapat langsung diberikan surat peringatan kedua ataupun surat peringatan ketiga bergantung besar kecilnya pelanggaran sebagai halnya diatur pada Peraturan Perusahaan. Jika telah menerima surat peringatan ketiga (terakhir) tetapi masih tetap melanggar Peraturan Perusahaan, maka kepadanya dikenakan
- Propertindo
- Dalam perjanjian yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo menyatakan bahwa kesepakatan ini berakhir demi hukum,

bilamana pihak kedua meninggal dunia, dinyatakan hilang oleh Pejabat yang berwenang dan atau Perjanjian Kerja ini selesai masa berlakunya. Perjanjian Kerja ini akan berakhir dengan sendirinya jikalau terdapat kebijakan Pemerintah atau bencana alam (*force majeure*) yang mengakibatkan perjanjian ini menjadi tidak lagi mungkin untuk dilaksanakan. Dalam hal ini perjanjian tersebut telah sesuai berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 61 ayat 1. Terjadinya perselisihan atas perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo

Pada perjanjian kerja yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo ialah sebagai berikut :

- a. Kedua pihak sepakat bahwa ternyata masih terdapat hal yang belum diatur di dalam perjanjian ini maka hal tersebut akan dimusyawarakkan berdasarkan pada Peraturan Perusahaan yang berlandaskan pada ketentuan UU Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Segala perselisihan yang terjadi sebagai akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap pasal-pasal dari perjanjian ini pada tahap pertama akan dimusyawarakkan dan diselesaikan secara kekeluargaan oleh kedua pihak secara Bipartit, dan bila cara tersebut tidak membuahkan hasil, maka kedua pihak sepakat akan menyelesaikannya lewat Mediasi oleh Mediator di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam serta selanjutnya dengan upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU Nomor : 2 Tahun 2004 perihal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo dari segi menyelesaikan perselisihan, maka dapat dinyatakan bahwa penerapan kesepakatan kerja perusahaan telah relevan berdasar ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

10. Tempat PKWT di PT. Fanindo Cipta Propertindo

PKWT dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo yang beralamat di komplek Batam Centre Square Blok C Nomor 1 di Batam, telah diadakan kesepakatan antara perusahaan dengan pekerja/buruh.

11. Tanda tangan pada kesepakatan kerja yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo

Tanda tangan para pihak pada PKWT yang dibuat berdasar kesepakatan kerja waktu Undang Ketenagakerjaan yang merupakan bagian akhir dari penelitian ini.

Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Fanindo Cipta Propertindo, pada dasarnya kurang relevan

tertentu. PT. Fanindo Cipta Propertindo akan menyiapkan 2 rangkap kesepakatan kerja disertai dengan materai pada masing – masing kesepakatan kerja. dibuat serta ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap 2 dan setiap pihak memegang 1 (satu) berkas dengan kekuatan hukum yang sama.

Berdasarkan hasil paparan diatas, maka dapat dikemukakan bahwa PKWT yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo telah sesuai ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan. Seperti hasil pembahasan diatas, PKWT yang dibuat oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo. telah memenuhi syarat sahnya perjanjian.

### **Hambatan Dan Solusi Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Salah satu penghambat yang terjadi di PT. Fanindo Cipta Propertindo yaitu sebelum menandatangani PKWT, pihak perusahaan mensyaratkan pekerja/buruh untuk melaksanakan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan. Namun berdasarkan peraturan perundang-undangan, PKWT tidak dapat mengharuskan adanya masa percobaan kerja. Solusi pada permasalahan tersebut yaitu, pihak perusahaan harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang ada. Bila perusahaan tidak optimis dalam perekrutan pekerja yang dikarenakan belum ada kepastian untuk mengetahui keahlian kerjanya, perusahaan dapat membuat perjanjian kerja dengan jangka waktu pendek yaitu 6 (enam) bulan. Hambatan lainnya yaitu pada masa kerja. Pada UU Nomor 13 Tahun 2002 Pasal 59, PKWT yang berdasar pada periode waktu tertentu bisa diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama setahun. Hal ini akan menjadi hambatan bagi pekerja/buruh apabila ingin memperpanjang masa kerjanya. Solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan mengakhiri kontrak kerja atau kesepakatan kerja tersebut sesuai masa jatuh temponya, kemudian menunggu jangka waktu 1 bulan atau 30 hari, pekerja/buruh tersebut akan dipanggil oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo dan akan direkrut kembali. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu yang di tandatangi akan menjadi kesepakatan kerja yang baru namun tidak melanggar aturan yang ada.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Bersumber pada uraian yang dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai implementasi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Fanindo Cipta Propertindo ditinjau dari Undang-

dengan UU No 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, dikarenakan sebelum terjadinya kesepakatan kerja, pihak perusahaan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Namun persyaratan ini akan

direvisi pada perusahaan agar sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Proses kontrak antara PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan pekerja waktu tertentu serta dasar hukum. Pada dasarnya, itu relevan dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan pasal 54 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja paling tidak harus memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang bekerja, mengatur hak serta kewajiban, serta mengatur jumlah upah serta cara membayar. Dalam hal ini proses perjanjian kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo telah sesuai berdasarkan ketentuan undang-undang.
2. Bentuk dan isi perjanjian / kontrak di PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan tenaga kerja tertulis berarti bahwa PKWT ada karena kesepakatan yang disepakati berarti bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat bersama dengan kesepakatan yang merupakan kontrak valid. Pada hal ini permohonannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Implementasi Isi dari kesepakatan Kerja di PT. Fanindo Cipta Propertindo, telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan isi perjanjian kerja sesuai dengan masing-masing ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Hambatan yang terjadi pada implementasi PKWT di PT. Fanindo Cipta Propertindo yaitu pada masa berlakunya perjanjian kerja. PKWT yang didasari atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Hal ini akan menjadi hambatan bagi pekerja/buruh apabila ingin memperpanjang masa kerjanya. Solusinya yaitu dengan mengakhiri kontrak kerja atau perjanjian kerja tersebut sesuai masa jatuh temponya, kemudian menunggu jangka waktu

1 bulan atau 30 hari, pekerja/buruh tersebut akan dipanggil oleh PT. Fanindo Cipta Propertindo dan akan direkrut kembali. Solusi lainnya yaitu mengangkat pekerja/buruh tersebut menjadi pekerja tetap.

#### **Saran**

1. Pihak pertama harus menjelaskan informasi mengenai implementasi isi kesepakatan kerja pada pekerja secara individu maupun publik untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kesepakatan kerja.
2. Sebaiknya pihak perusahaan dapat mengantisipasi terlebih dahulu sebelum kontrak kerjanya jatuh tempo, khusus pada pekerja/buruh yang ingin melanjutkan kesepakatan kerjanya agar prosedur kerja pada perusahaan berjalan lancar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fithriatus, S. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Selat*, 4(1), 70–100.
- Nathan, A. J., & Scobell, A. (2012). Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang - Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian. *Foreign Affairs*, 91(5), 66–76. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Parningotan Malau, S.T., S.H., M. H. (2013). *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja* (1st ed.; M. H. Sophia Hadyanto, S.H., ed.). Jakarta: P.T. Sofmedia.
- Purgito. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 9(1), 1–18.