

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA (Studi Terhadap PT Bank
Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)**

(Skripsi)

Oleh

Muhammad Rafi Mubarak



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA (Studi Terhadap PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)

Oleh
Muhammad Rafi Mubarak

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dalam menyusun dan melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memperhatikan prinsip-prinsip perjanjian yang telah diatur dalam KUH Perdata secara umum, dan secara khusus pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga harus memperhatikan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya. Pada penelitian ini menganalisis dan mengkaji tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja, dan penyelesaian hukum apabila terjadi wanprestasi antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif-empiris, dengan tipe penelitian deskriptif. Pendekatan masalah *live case study*, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan dengan studi dokumen studi pustaka dan wawancara. Pengolahan data dilakukan dengan cara pemeriksaan data, penandaan data dan sistematisasi data. Analisis yang digunakan merupakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja terdiri dari beberapa tahapan, yaitu pra kontraktual, kontraktual dan pasca kontraktual. Pada tahap pra kontraktual PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi melakukan serangkaian kegiatan mulai dari *open recruitment*, kualifikasi, *interview* dan tes kesehatan. Lalu pada tahap kontraktual dilakukan penandatanganan PKWT oleh para pihak, dan perjanjian yang ditandatangani para pihak tersebut merupakan bentuk perjanjian baku, tertulis dan di bawah tangan. Kemudian tahap pasca kontraktual antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja, di mana kedua belah pihak melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad

Muhammad Rafi Mubarak

baik yang telah tercantum dalam PKWT. Penyelesaian hukum apabila terjadi wanprestasi antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat, apabila musyawarah tidak tercapai maka penyelesaian perselisihan terkait wanprestasi dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 dengan pilihan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perusahaan, Pekerja

**ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA (Studi Terhadap PT Bank
Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)**

Oleh

Muhammad Rafi Mubarak

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar

SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Keperdataan

Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul : **ANALISIS YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) ANTARA PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA (Studi terhadap PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Rafi Mubarak**

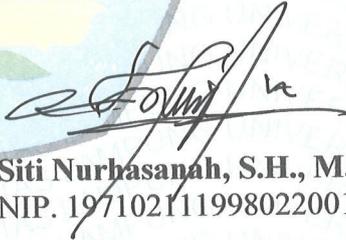
Nomor Pokok Mahasiswa : **1812011138**

Bagian : **Hukum Keperdataan**

Fakultas : **Hukum**




Kasmawati, S.H., M.Hum.
NIP. 197607052009122001


Siti Nurhasanah, S.H., M.H.
NIP. 197102111998022001

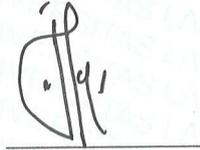
2. Ketua Bagian Hukum Keperdataan


Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum.
NIP. 196012281989031001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

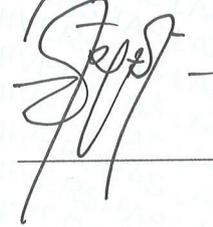
Ketua : Kasmawati, S.H., M.Hum.



Sekretaris : Siti Nurhasanah, S.H., M.H.



Penguji
Bukan Pembimbing : Aprilianti, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 29 Maret 2022

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : *Muhammad Rafi Mubarak*

Npm : 1812011138

Jurusan : Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi Terhadap PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)”** adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, 18 April 2022



Muhammad Rafi Mubarak
Muhammad Rafi Mubarak
NPM 1812011138

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Muhammad Rafi Mubarak. Penulis dilahirkan di Kotabumi, 15 februari 2000. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara oleh pasangan Bapak Hasan Efendi dan Ibu Zubaidah.

Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-kanak Laskar Ampera, Kotabumi, Lampung Utara pada tahun 2005, kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri 1 Rejosari Kotabumi Lampung Utara hingga tahun 2012, lalu melanjutkan ke jenjang selanjutnya pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Tanjung Karang hingga tahun 2015, dilanjutkan ke Madrasah Aliyah Negeri 1 Bandar Lampung hingga tahun 2018. Pada tahun 2018 terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Pada masa perkuliahannya, Penulis aktif mengikuti kegiatan akademik seperti kelas perkuliahan, mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata selama 40 Hari di Kelurahan Kelapa Tujuh, Kotabumi Selatan, Lampung Utara.

Pada masa perkuliahannya penulis juga aktif mengikuti organisasi dan kegiatan-kegiatan lainnya, antara lain: anggota bidang debat UKM-F Mahkamah periode 2018-2019, staff bidang pengkaderan UKM-F Mahkamah periode 2019-2020, terakhir

penulis diamanahkan menjadi Ketua Umum UKM-F Mahkamah periode 2020-2021.

Di luar kampus penulis mengikuti organisasi serta kegiatan-kegiatan lainnya, antara lain: anggota HMI Komisariat Hukum Universitas Lampung periode 2019-2020, staf PTKP HMI Komisariat Hukum Universitas Lampung, dan mengikuti Pelatihan Paralegal Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Bandar Lampung pada Tahun 2020.

MOTO

“...Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu...”

(Q.S. Al Baqarah: 45)

“Bacalah dengan menyebut nama Tuhan-Mu yang Maha Menciptakan”

(Q.S. Al-Alaaq: 1)

“Jadilah seperti bintang walaupun nampak di permukaan air namun pada hakikatnya ia menjulang tinggi dan jangan menjadi asap walaupun nampak menjulang tinggi namun pada hakikatnya ia rendah”

(KH. Wahidin Rais)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, serta kesabaran dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala tindakan dan langkah hidupku, sehingga penulis dapat belajar dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsi ini kepada:

Kedua orang tuaku tercinta

Ayahanda Hasan Efendi dan Ibunda Zubaidah

Kakakku tercinta

Ulfah Atikah Zusan

Terima kasih telah banyak berkorban dari lahir hingga sekarang, mendidik dengan penuh kasih sayang, melindungi, serta merawat dengan segala ketulusan hati, selalu memberi semangat dan motivasi tentang kehidupan yang baik, selalu memberi doa di setiap langkah perjalanan hidupku untuk menjadi anak yang soleh dan dapat menuju keberhasilan dunia serta akhirat.

SANWACANA

Dengan mengucap *Alhamdulillah* *rabbi'l'alam*, segala puji bagi Allah *Subhana Wa Ta'ala, Rabb* semesta alam, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat teriring salam senantiasa terlimpahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad, *sallallahu'alaihi wa sallam*, keluarga, sahabat dan seluruh pengikutnya yang senantiasa mengikuti petunjuk-Nya. Amin. Hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Perusahaan dengan Pekerja (Studi Terhadap PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)**” skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Selama penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.

3. Dr. Budiono, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama saya menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Dewi Septiana, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
5. Kasmawati, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas waktu dan fikiran yang telah diluangkan, serta saran dan masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Siti Nurhasanah, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas waktu dan fikiran yang telah diluangkan, serta saran dan masukan yang sangat berarti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Aprilianti, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I, terimakasih atas waktu, kritik, saran dan masukan dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
8. Ahmad Zazili, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II, terimakasih atas waktu, kritik, saran dan masukan dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh dosen dan karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Dosen Bagian Hukum Keperdataan yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga bagi saya.
10. Bapak Ahmad Azwar selaku Sub Branch Manager Bank Muamalat KCP Kotabumi yang telah meluangkan waktu dalam membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

11. Keluargaku yang selalu memberikan dukungan serta motivasi selama menempuh dunia perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
12. Suwardi selaku Dekan Fakultas Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Kotabumi yang memberikan saran, masukan, dan motivasi selama menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
13. Abang, Atu, dan Adik-adik keluarga besar UKM-F MAHKAMAH terimakasih atas kekeluargaan dan pembelajaran, yang telah menjadi bagian dari penulis dalam berdialektika dan berdiskusi. Bersama Yakin Bisa.
14. Abang-abang seperjuangan dan satu organisasi Ragil Jaya Tamara, Ismi Ramadhoni, Saptori, Ridwan Syaleh, Ebi Haryanto, Prabowo Pamungkas, Gandi Aristomi, Irawan Dauli, Ilham Martadinata, Satriansyah, Bahara Rizki, Rhizki Setiabudi, Ma'sum Irvai, Feri Kurniawan, Erwin Gumara, Hendi Gunsta Rianda.
15. Teman-teman yang sudah menemani saya dari awal perkuliahan, Rahmat Riansah, Abdurahman Curry, Agung Wiliantama, Rasti Putri Januarti, Azzahra Fitri Anisa, Ananda Puruhita, Kharisty Aulia, M. Fadel Aulia, Muhammad Arif Maulidino, Rizki Pratama Abung, Ahmad Kartin Harits, Asqo Lika Nugraha, Hafizh Kurniawan, yang memberikan tawa, canda dan cerita.
16. Teman saya Muhammad Arif Maulidino, Rizki Pratama Abung, Kharisty Aulia, M. Jalal, Farrel Irwansyah dan seperdataan yang banyak memberikan motivasi, semangat serta berbagai cerita dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Adik-adik saya Ahmad Muflihun, Muhammad Cyrill Rahadhan, M. Rizki

Fatullah, Melli, Befiarosa Aini, Syahita Afriany, Dea Tamari, Dwi Febriani, yang banyak memberikan motivasi, dukungan serta berbagai cerita dalam menyelesaikan skripsi ini.

18. Teman Curhat Rahmat Riansah yang sudah bersedia menjadi pendengar serta memberikan banyak masukan dan semangat.
19. Teman-Teman KKN Kelapa Tujuh, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara, Rizki Pratama Abung, Ardan Khandary, Rheza Alpharaby, Intan Tri Fitri, Bunga Adilliana, M. Adam Darmawan, Arbi Laksana Marga, M. Rizki Kurniawan, Akhmad Ghazali, Destri Rachma.
20. Semua rekan-rekan jurusan perdata yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang selalu memberikan motivasi, satu sama lain untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
21. Para anggota “Poros X” Kanda Ridwan Syaleh Kanda Saptori, Kanda Bahara Rizki, Ketum Ebi Haryanto, Sofian Hendarsyah, Satriansyah, Ketum Ragil Jaya Tamara, Gandi Aristomi Rala, Ilham, Irawan Dauli, Rahmat Riansah, Agung Wiliantama, Abdurrahman Cury, Ketum Ahmad Muflihun dan Riki Hadinata, terimakasih telah memberikan pengalaman dan pembelajaran serta rasa kekeluargaan.

Penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-per satu namanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala jasa dan budi yang baik yang telah diberikan kepada saya. Pada akhirnya, saya menyadari walaupun skripsi ini telah disusun dengan sebaik mungkin, tidak akan menutup kemungkinan adanya kesalahan

yang mengakibatkan skripsi ini belum sempurna, namun saya sangat berharap skripsi ini akan membawa manfaat bagi siapapun yang membacanya dan bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, April 2022

Penulis

Muhammad Rafi Mubarak

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| ABSTRAK | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | v |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | vi |
| PERNYATAAN..... | vii |
| RIWAYAT HIDUP | viii |
| MOTO | x |
| PERSEMBAHAN..... | xi |
| SANWACANA | xii |
| DAFTAR ISI..... | xvii |
| | |
| I. PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Ruang Lingkup Penelitian | 7 |
| D. Tujuan Penelitian | 8 |
| E. Kegunaan Penelitian | 8 |
| | |
| II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian..... | 10 |
| 1. Pengertian Perjanjian | 10 |
| 2. Asas-asas Dalam Perjanjian..... | 12 |
| 3. Syarat Sah Perjanjian | 16 |
| 4. Unsur-unsur Dalam Perjanjian..... | 19 |
| B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja..... | 20 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja | 20 |
| 2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja | 21 |
| 3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja | 22 |
| 4. Jenis Perjanjian Kerja | 24 |
| 5. Berakhirnya Perjanjian Kerja..... | 26 |
| C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)..... | 27 |
| 1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu | 27 |

| | |
|---|----|
| 2. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu..... | 29 |
| 3. Syarat Formal dan Materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu..... | 32 |
| D. Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja..... | 34 |
| E. Kerangka Berfikir | 37 |
| III. METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 39 |
| B. Tipe Penelitian..... | 40 |
| C. Pendekatan Masalah | 41 |
| D. Sumber Data | 42 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 44 |
| F. Metode Pengolahan Data..... | 45 |
| G. Analisis Data..... | 46 |
| IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja..... | 47 |
| B. Penyelesaian Hukum terkait wanprestasi dalam PKWT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja | 60 |
| V. PENUTUP | |
| A. Kesimpulan..... | 75 |
| B. Saran..... | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja yang terjalin antara pihak perusahaan dengan pekerja disebabkan terdapat perjanjian kerja yang mendahuluinya, sehingga menimbulkan akibat hukum antara kedua belah pihak yang sering dikenal dengan hak dan kewajiban antara pihak perusahaan dan pekerja. Yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha, di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.¹

Perjanjian kerja merupakan sarana pendahuluan sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan bagian dari hukum perdata di Indonesia. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Menurut Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian bahwa “Perjanjian Perburuhan adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima

¹ Muhammad Azhar, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Ebook, 2015), hlm. 48

upah”. Dari pengertian tersebut maka perjanjian kerja termasuk perjanjian timbal balik antara pekerja dengan perusahaan untuk saling memenuhi hak dan kewajiban atas perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh para pihak.

Perjanjian Kerja merupakan salah satu dari beberapa macam perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata. Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum yang diatur dalam KUH Perdata seperti memuat syarat sah perjanjian, hak dan kewajiban para pihak, prestasi dan lain sebagainya. Sedangkan secara khusus perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya.

Secara khusus syarat sah perjanjian diatur dalam dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Empat unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan karena apabila salah satu dari persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka perjanjian kerja dapat dibatalkan atau batal demi hukum. Perjanjian kerja dapat dibatalkan artinya

perjanjian yang sudah dibuat bisa dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, dan perjanjian kerja batal demi hukum artinya perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada karena objeknya bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Syarat sah perjanjian kerja Pada Pasal 52 tersebut mengadopsi ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yang membedakan syarat sah perjanjian kerja dengan syarat sah perjanjian lainnya yaitu terletak pada prestasi. Prestasi dalam perjanjian kerja berupa pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam perjanjian kerja pekerjaan merupakan objek yang harus dipenuhi oleh debitur pada kreditur. Apabila debitur telah menunaikan kewajibannya maka kreditur wajib memberikan upah kepada debitur karena telah menyelesaikan prestasi yang disepakati dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam pelaksanaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek hukum perjanjian yang secara umum diatur dalam KUH Perdata dan secara khusus diatur dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya. Yang membedakan secara khusus antara PKWT dan PKWTT yaitu jangka waktu, jenis pekerjaan dan ketentuan lain yang diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 11

Tahun 2020.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengenai jangka waktu mengalami perubahan setelah disahkannya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang kemudian pemerintah mengeluarkan turunan dari undang-undang tersebut yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. PKWT yang sebelumnya memiliki ketentuan jangka waktu selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang kembali selama Satu tahun. Akan tetapi pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berubah menjadi maksimal 5 (lima) tahun dengan diberi kebebasan untuk melakukan perpanjangan PKWT selama jangka waktu 5 (lima) tahun tersebut. Selain perubahan mengenai jangka waktu terdapat perubahan-perubahan lain dalam pelaksanaan PKWT seperti kompensasi, waktu istirahat, jenis-jenis PKWT dan lain sebagainya.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut “Bank Muamalat Indonesia” atau “BMI” berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia. Berdasarkan Akta Nomor 1 (satu) 24 Rabiul Akhir 1412 H atau 1 November 1991 Masehi, dibuat dihadapan Yudo Paripurno, S.H., Notaris, di Jakarta. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan Nomor C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah Nomor 970/1992 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor

34 tanggal 28 April 1992 Tambahan Nomor 1919A.²

Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim mendirikan Bank Muamalat Indonesia (BMI) yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Indonesia, sehingga pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992, Bank Muamalat Indonesia secara resmi berfungsi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2003, BMI dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi *Mudharabah*. Kemudian pada 27 Oktober 1994, BMI memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI). Aksi korporasi tersebut membawa penegasan bagi posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) saat ini memiliki kantor cabang hampir di seluruh wilayah negara Indonesia termasuk provinsi Lampung, salah satu cabang PT Bank Muamalat Indonesia yang ada di provinsi Lampung yaitu PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kotabumi. Dalam menjalankan kegiatan usaha sebagai lembaga keuangan bank, tentu terdapat pekerja yang berkerja untuk berkontribusi dalam memajukan PT Bank Maumalat Indonesia (BMI). Pekerja pada

² Bank Muamalat, Profil Bank Muamalat, <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses pada 06 September 2021

PT Bank Muamalat Indonesia (BMI) sebelum menjalankan tugasnya sebagai pekerja, terlebih dahulu melakukan perjanjian kerja baik dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang berbasis perusahaan perbankan syariah, tunduk pada peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam melaksanakan PKWT dengan Pekerja tentu harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berdasarkan pada prinsip-prinsip perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata secara umum dan secara khusus diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 dan peraturan pelaksana lainnya. Dengan adanya prinsip-prinsip dan pengaturan tentang syarat sah, hak dan kewajiban, prestasi dan lain sebagainya dalam PKWT tersebut maka penulis ingin meneliti tentang hubungan kontraktual dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi dengan Pekerja. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik mengangkat judul **“Analisis Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Perusahaan dengan Pekerja (Studi Terhadap PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi)”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi dengan Pekerja?
2. Bagaimana penyelesaian hukum apabila terjadi wanprestasi antara PT Bank Muamalat Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi dengan Pekerja?

C. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini merupakan ruang lingkup ilmu hukum perdata, dan bidang hukum perjanjian. Lingkup materi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang Lingkup Pembahasan objek kajian penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan dan penyelesaian hukum apabila terjadi wanprestasi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi, Lampung Utara dengan Pekerja.

2. Ruang Lingkup Bidang Ilmu

Penelitian ini adalah Ruang lingkup bidang ilmu hukum keperdataan yang berkaitan dengan perjanjian kerja.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai pada skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pihak perusahaan PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kotabumi dengan Pekerja.
2. Mengidentifikasi dan mengetahui penyelesaian hukum apabila salah satu pihak belah pihak melakukan wanprestasi.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini memberi sumbangsih pemikiran dan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Perjanjian dalam kaitannya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Kantor Cabang Pembantu Kotabumi. Hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam akademis mengenai pengembangan ilmu hukum di Indonesia khususnya yang berkaitan dengan hukum perjanjian.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis yaitu:

- a. Sebagai upaya pengembangan kemampuan dan pengetahuan hukum Penulis khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

- b. Sebagai bahan dalam menambah referensi bagi mahasiswa dan dosen Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung serta para pihak yang memerlukan.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Hukum Perikatan merupakan salah satu bidang hukum perdata. Hukum perikatan termasuk kedalam hukum harta kekayaan yang diatur pada Buku III KUH Perdata. Perikatan di dalam bahasa belanda sering dikenal dengan *verbatenis* atau *ovenreekomst*. Sedangkan menurut Mariam D. Badruzaman, bahwa perikatan dimaknai sebagai “hubungan hukum yang terjadi diantara dua orang atau lebih, yang terletak di bidang harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak lainnya wajib memenuhi prestasi tersebut”.³

Pengertian mengenai perikatan tersebut, maka dapat dipahami bahwa Perikatan merupakan suatu perbuatan yang mengikat antara orang (subjek hukum) yang satu dengan orang (subjek hukum) yang lain. Sesuatu yang dikatakan mengikat apabila peristiwa hukum yang dapat berupa perbuatan, kejadian, dan keadaan. Peristiwa hukum tersebut kemudian menimbulkan akibat hukum, yaitu berupa hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

³ Amalia, Nanda, *Hukum Perikatan*, (Nangroe Ace Darussalam: Unimal Press, 2013), hlm. 2

Sumber perikatan diatur dalam KUH Perdata Pasal 1233 yang menyebutkan bahwa “Perikatan lahir karena perjanjian atau karena adanya Undang-undang”. Dari pasal tersebut diketahui bahwa perikatan muncul karena dua sebab yaitu, pertama karena adanya perjanjian dan kedua karena adanya Undang-undang yang telah mengatur. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian menurut Pasal 1313 KUH Perdata yaitu “Suatu perjanjian adalah Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Dari pasal tersebut dapat dimaknai secara sederhana terkait pengertian perjanjian yang menggambarkan tentang adanya para pihak yang saling mengikatkan diri maka sudah jelas bahwa dalam perjanjian itu terdapat suatu pihak yang mengikatkan diri kepada pihak lain. Sedangkan perikatan yang timbul karena Undang-undang berdasarkan Pasal 1352 KUH Perdata. Yang menyatakan “Perikatan-perikatan yang dilahirkan demi Undang-undang timbul dari Undang-undang saja, atau dari Undang-undang sebagai akibat perbuatan orang”. Perikatan yang timbul karena Undang-undang terbagi menjadi dua yaitu perikatan yang timbul berdasarkan Undang-undang dan perbuatan manusia sebagaimana yang diatur di dalam pasal 1353 KUH Perdata yang menyatakan “Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari Undang-undang sebagai akibat perbuatan orang, terbit dari perbuatan yang halal atau dari perbuatan melanggar hukum”.

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai perjanjian maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian merupakan hubungan hukum di bidang harta kekayaan yang terdiri dari dua orang atau lebih di mana subjek hukum yang satu dengan subjek hukum yang lainnya saling mengikatkan diri sehingga subjek hukum yang satu berhak atas

prestasi yang diterimanya dan subjek hukum yang lain memiliki kewajiban dalam memenuhi prestasi sesuai dengan kesepakatan yang diinginkan kedua belah pihak tersebut. Berikut beberapa pengertian mengenai perjanjian menurut para pakar hukum di Indonesia:

- a. Abdulkadir Muhammad, Perjanjian adalah persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan sesuatu hal dalam lapangan harta kekayaan.⁴
- b. Subekti, Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.⁵

2. Asas-Asas Dalam Perjanjian

Asas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah dasar (sesuatu yang menjadi tumpuan dalam berfikir atau berpendapat). Dalam pembentukan hukum, asas merupakan landasan awal yang harus dipenuhi guna mencapai kepastian hukum. Dalam hukum perjanjian tentu terdapat beberapa asas yang harus dipenuhi apabila subjek hukum hendak melaksanakan perjanjian, asas-asas tersebut yaitu:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak

Ketika melakukan perjanjian tentu harus dilakukan secara sukarela atas kehendak sendiri tanpa adanya intervensi dari pihak manapun. Asas kebebasan berkontrak ialah asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 1990), hlm.78

⁵ R. Soebekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Intermasa, 1979), hlm. 1

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian.
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapapun.
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya.
- 4) Menentukan bentuk dari suatu perjanjian (tertulis atau lisan).⁶

Asas kebebasan berkontrak dapat ditarik kesimpulan bahwa subjek hukum ketika hendak melangsungkan perjanjian diberikan kebebasan untuk menentukan sendiri bentuk dan isi dari perjanjian yang akan dibuat. Maka dengan adanya asas ini berarti subjek hukum ketika mengadakan perjanjian tidak boleh adanya unsur keterpaksaan atau intervensi dari pihak manapun. Jika terdapat unsur keterpaksaan maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan karena perjanjian tersebut mengandung unsur pemaksaan yang tidak sesuai dengan ketentuan asas dan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme memiliki arti bahwa suatu perjanjian dikatakan terjadi apabila terdapat kesepakatan antara kedua belah pihak terkait dengan pokok-pokok perjanjian. Sejak itu perjanjian tersebut mengikat para pihak dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban.

Asas konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak. Dan perjanjian

⁶ Salim H.S, *Hukum Kontrak*, (Sinar Grafika: Jakarta, 2010), hlm. 9

dianggap tidak sah apabila tidak didahului dengan adanya kesepakatan antar kedua belah pihak yang memiliki kepentingan untuk mengadakan perjanjian.

c. *Asas Pacta Sunt Servanda*

Pacta sunt servanda atau disebut dengan asas kepastian hukum. asas ini berkaitan dengan akibat dari perjanjian. Di mana asas ini menyatakan bahwa perjanjian yang telah di buat antara kedua belah pihak maka berlaku mengikat antara keduanya sebagaimana layaknya Undang-undang yang harus dipatuhi dan dijalankan oleh pihak-pihak yang membuat perjanjian.

Setiap orang yang membuat perjanjian/kontrak, maka orang tersebut terikat untuk memenuhi perjanjian yang telah dibuat dan disepakati, dikarenakan perjanjian tersebut memuat janji- janji yang harus dipatuhi dan dipenuhi serta janji tersebutlah yang mengikat para pihak seperti Undang-undang.⁷ *Asas pacta sunt servanda* telah diatur di dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

d. *Asas Iktikad Baik*

Asas iktikad baik memiliki makna bahwa para pihak sejak awal untuk membuat perjanjian sampai perjanjian tersebut berakhir, harus dilakukan dengan niat atau iktikad yang baik dan para pihak harus melaksanakan substansi perjanjian yang telah dibuat berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh serta kemauan baik yang lahir dari para pihak.

⁷ Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 11

Asas iktikad baik pada dasarnya terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Iktikad baik nisbi, ialah orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Dan iktikad baik mutlak penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilai tidak memihak) menurut norma-norma objektif.⁸ Asas iktikad baik diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang berbunyi “Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik.”

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menyatakan bahwa seseorang yang akan membuat dan melaksanakan perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Ketentuan mengenai asas ini tercantum di dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata. Pasal 1315 KUH Perdata berbunyi: “Pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji dari pada untuk dirinya sendiri”. Dan pasal 1340 KUH Perdata “Perjanjian hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya”, Dari pasal-pasal tersebut sudah jelas bahwa perjanjian dibuat hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Namun ketentuan dari pasal tersebut terdapat pengecualian, sebagaimana yang di introdusir dalam Pasal 1317 KUH Perdata, yang berbunyi: “dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak ketiga, baik suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau sesuatu pemberian kepada orang lain, mengandung syarat semacam itu”. Dalam Pasal tersebut diketahui bahwa seseorang dapat mengadakan

⁸ Salim H.S, *Op. Cit.*, hlm. 11

perjanjian untuk pihak ketiga dengan syarat dan ketentuan yang ditentukan. Sedangkan dalam Pasal 1318 KUH Perdata tidak hanya mengatur tentang perjanjian untuk dirinya sendiri, tetapi juga untuk kepentingan ahli waris dan kepada orang-orang yang memperoleh hak darinya.⁹

3. Syarat Sah Perjanjian

Perjanjian akan tercapai ialah perjanjian yang sesuai dengan kehendak para pihak, sehingga para pihak harus memenuhi persyaratan dalam membuat dan melakukan perjanjian. Syarat sah perjanjian secara umum telah diatur pada Pasal 1320 KUH Perdata, dalam pasal tersebut terdapat empat syarat sah perjanjian, yaitu:

a. Kesepakatan

Untuk terwujudnya perjanjian maka syarat pertama yang harus dipenuhi adalah kesepakatan. Yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Terdapat lima cara terjadinya persesuaian kehendak, yaitu:

- 1) Bahasa yang tertulis dan sempurna
- 2) Bahasa yang sempurna secara lisan
- 3) Bahasa yang tidak sempurna asal dapat diterima oleh pihak lawan

Umumnya cara yang banyak dilakukan oleh para pihak ketika melakukan perjanjian ialah dengan bahasa yang sempurna secara lisan dan tertulis. Tujuan perjanjian yang dibuat secara tertulis adalah agar memberikan kepastian hukum

⁹ *Ibid*, Hal. 12 dan 13

bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna ketika terjadi sengketa/perselisihan dikemudian hari.

b. Kecakapan Berindak

Kecakapan bertindak memiliki arti bahwa kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum. Perbuatan hukum ialah suatu tindakan yang menimbulkan akibat hukum. Orang (subjek hukum) yang dikatakan cakap ketika melakukan perbuatan hukum adalah orang yang sudah dewasa. KUH Perdata telah mengatur seorang dikatakan dewasa apabila telah genap berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau sudah kawin/menikah. Dan orang yang dikatakan tidak cakap dan tidak memiliki kewenangan melakukan perbuatan hukum menurut ketentuan Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu:

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan/isteri

Akan tetapi di dalam perkembangannya isteri mampu melakukan perbuatan hukum, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

Mengenai penjelasan tersebut maka seorang dikatakan cakap dan mampu melakukan perbuatan hukum adalah orang yang telah dewasa. Seorang dikatakan dewasa apabila telah memenuhi persyaratan dalam KUH Perdata, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan, apabila seorang yang tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

c. Adanya objek perjanjian

Objek di dalam hukum perikatan disebut dengan prestasi. Yang dimaksud dengan prestasi ialah apa yang sudah menjadi kewajiban debitur dan apa yang sudah menjadi hak kreditur. Prestasi terdiri dari perbuatan/tindakan positif dan perbuatan/tindakan negatif. Prestasi diatur dalam KUH Perdata Pasal 1234, yaitu:

- 1) Memberikan sesuatu.
- 2) Berbuat sesuatu.
- 3) Tidak berbuat sesuatu.

Objek dalam perjanjian merupakan salah satu unsur yang harus dipenuhi. Karena objek merupakan suatu hal yang akan dicapai oleh para pihak yang telah menyesuaikan kehendaknya di dalam perjanjian. Jika objek dalam perjanjian tidak jelas atau belum ditentukan maka perjanjian tersebut bisa putus/batal demi hukum karena salah satu unsur dalam perjanjian tidak dapat terpenuhi.

d. Adanya kausa yang halal.

Suatu perjanjian dapat dikatakan sah apabila perjanjian tersebut memiliki kausa yang halal. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata memang tidak dijelaskan mengenai kausa yang halal tersebut, akan tetapi di dalam Pasal 1337 KUH Perdata menjelaskan mengenai suatu sebab yang dilarang ketika membuat perjanjian yaitu bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Maka dari pasal tersebut jelas bahwa sebab yang halal yaitu segala sesuatu tidak bertentangan dengan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum di masyarakat.

4. Unsur-unsur dalam Perjanjian

Seiring dengan perkembangan doktrin ilmu hukum, dalam suatu kontrak terdiri dari tiga unsur dalam perjanjian, yaitu¹⁰:

a. Unsur *Esensialia*

Unsur *esensialia* dalam suatu kontrak merupakan unsur yang penting, hal ini dikarenakan tanpa adanya kesepakatan terkait unsur esensialia ini maka tidak akan terjadinya kontrak/perjanjian. Contoh, dalam perjanjian jual beli harus ada kesepakatan terhadap barang dan harga karena tanpa adanya kesepakatan mengenai barang dan harga dalam perjanjian jual beli, maka perjanjian tersebut batal demi hukum karena tidak ada hal tertentu atau objek yang diperjanjikan.

b. Unsur *Naturalia*

Unsur *naturalia* ialah unsur yang timbul karena adanya ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang sehingga apabila tidak diatur oleh para pihak dalam perjanjian, maka secara tidak langsung Undang-undang yang akan mengaturnya. Unsur *naturalia* ini merupakan unsur yang selalu dianggap ada dalam perjanjian. Contoh, apabila dalam Perjanjian tidak diperjanjikan tentang cacat yang tersembunyi, secara otomatis berlaku ketentuan dalam KUH Perdata bahwa penjual yang harus menanggung cacat tersembunyi.

c. Unsur *Aksidentalialia*

Unsur *aksidentalialia* ialah unsur yang akan ada atau mengikat para pihak apabila para pihak memperjanjikannya. Contoh dalam perjanjian jual beli dengan angsuran

¹⁰ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Jakarta Raja Grafindo, 2010) hlm.163

diperjanjikan bahwa jika pihak debitur lalai membayar utangnya, dikenakan denda 2 (dua) persen perbulan atas keterlambatan, dan apabila debitur lalai membayar selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, barang yang sudah dibeli dapat ditarik kembali oleh kreditur tanpa melalui pengadilan. Demikian pula klausul-klausul lainnya yang sering tercantum dalam suatu perjanjian, yang bukan merupakan unsur *esensial* dalam perjanjian tersebut.

B. Tinjauan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja/Perjanjian Perburuhan telah diatur di dalam KUH Perdata, yaitu pada pasal 1601a yang menjelaskan bahwa “Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan perkerjaan dengan menerima upah”. Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Perjanjian kerja menurut Imam Soepomo suatu perjanjian di mana pihak kesatu/pertama, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.

Mengenai beberapa pengertian di atas dapat dipahami bahwa Perjanjian Kerja ialah suatu perjanjian yang sengaja dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi

kerja untuk menjamin kepastian hukum antara para pihak yang terdiri dari syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan landasan dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja dianggap sah apabila memenuhi syarat sah perjanjian dan asas-asas hukum perikatan/perjanjian karena hal tersebut merupakan landasan awal dari terbentuknya suatu perjanjian secara umum.

2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja

Ketika mengadakan perjanjian kerja tentu terdapat beberapa unsur yang harus dipenuhi oleh para pihak yang hendak melakukan perjanjian. M.G. Rood dan Imam Soepomo mengemukakan mengenai unsur-unsur dalam perjanjian kerja antara lain yaitu¹¹:

a. Melakukan pekerjaan tertentu

Perjanjian kerja harus terdapat pekerjaan yang diperjanjikan serta dilaksanakan sendiri oleh pekerja/buruh yang telah membuat perjanjian kerja tersebut.

b. Di bawah Perintah

Ketika melakukan pekerjaan pekerja/buruh harus tunduk pada perintah pengusaha/pemberi kerja. Prinsip pada unsur ini ialah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh serta kebermanfaatan bagi pengusaha atau pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang termuat dalam substansi perjanjian kerja.

¹¹ Djumandi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), hlm. 33-35

c. Waktu tertentu

Hubungan kerja yang terjalin karena adanya perjanjian kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan dan tidak boleh melebihi ketentuan yang telah diatur oleh perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Dengan upah

Seseorang yang bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaannya bertujuan untuk mendapatkan upah/bayaran. Unsur ini merupakan peran yang penting dalam perjanjian kerja, karena meskipun ketiga unsur telah terpenuhi, akan tetapi karena unsur keempat tidak terpenuhi, maka hubungan tersebut bukan merupakan pelaksanaan suatu perjanjian kerja.

3. Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan”. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan untuk dibuat secara tertulis, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Beberapa syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu syarat materiil dan syarat formil. Syarat materiil diatur di dalam Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dan syarat formil diatur di dalam pasal 54 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003. Berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Syarat materil pada perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan/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.

Jika perjanjian kerja yang dibuat tersebut bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukum yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akan menimbulkan akibat hukum yaitu perjanjian kerja akan batal demi hukum.

Mengenai syarat-syarat perjanjian kerja di atas maka dapat dipahami bahwa sebenarnya ketentuan Pasal 53 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengadopsi ketentuan pada Pasal 1320 KUH Perdata, hal tersebut dikarenakan perjanjian kerja adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata.¹²

Selanjutnya Perjanjian kerja juga harus memenuhi ketentuan formil berdasarkan Pasal 54 Undang -undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu:

- a. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang - kurangnya memuat:
 - 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
 - 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.

¹² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), hlm. 42

- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
 - 4) Tempat pekerjaan.
 - 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
 - 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
 - 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
 - 8) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat.
 - 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- b. Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Perjanjian kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya 2 (dua) rangkap, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat satu perjanjian kerja.

4. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha menurut jangka waktu (sementara atau terus menerus) dan jenis suatu pekerjaan (berulang-ulang atau selesainya suatu pekerjaan tertentu), hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Berikut merupakan penjelasan mengenai jenis-jenis perjanjian kerja, yaitu:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja Yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”.

Adapun unsur-unsur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- 1) Jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) PKWT berdasarkan jangka dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
 - b) Pekerjaan yang bersifat musiman.
 - c) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai.
- 2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

PKWT dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Pekerjaan Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menurut Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, “Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan tersebut pada Pasal 60 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pengusaha dilarang membayarkan upah di bawah upah minimum yang berlaku. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak memiliki jangka waktu tertentu, artinya bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu berlangsung selama atau sampai para pihak mengakhiri perjanjian dengan alasan tertentu.

5. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya perjanjian kerja tentu terdapat beberapa sebab sehingga perjanjian kerja tersebut dikatakan berakhir. Di dalam pasal 61 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menjelaskan berakhirnya perjanjian kerja apabila:

- a. Pekerja/buruh meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- c. Selesai suatu pekerjaan tertentu.
- d. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht*).
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Ketentuan dalam Undang-undang mengenai berakhirnya perjanjian kerja di atas mengindikasikan bahwa ketika perjanjian kerja berakhir maka hak dan kewajiban para pihak juga berakhir tetapi ketika terdapat hak dan kewajiban yang belum terpenuhi maka pihak perusahaan dan pekerja harus segera dipenuhi agar menghindari wanprestasi ataupun perbuatan melawan hukum yang merugikan dapat merugikan salah satu pihak.

C. Tinjauan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dimaksud dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu”. Dari pengertian di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan pekerjaan tersebut tidak bersifat tetap. Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dibatasi dengan jangka waktu dan dibatasi dengan suatu

pekerjaan tertentu. Di dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

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

Mengenai pemaparan di atas bahwa pekerja/buruh dengan pengusaha sebagai para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja, selain terikat oleh perjanjian kerja akan terikat juga oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya dapat dilaksanakan maksimal 5 (lima) tahun. Akan tetapi apabila jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan, dengan jangka waktu sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Mengenai ketentuan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa batas pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) secara keseluruhan maksimal 5 (lima) tahun dan jika melebihi ketentuan yang berlaku maka perjanjian tersebut bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan perjanjian tersebut batal demi hukum.

2. Subjek dan Ojek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Persyaratan agar terpenuhinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu syarat subjektif dan objektif. Yang dimaksud dengan syarat subjektif adalah pekerja/buruh dengan pengusaha dalam melakukan perjanjian harus memenuhi ketentuan undang-undang ketika akan melakukan perbuatan hukum dan para pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad baik. sedangkan syarat objektif yaitu mengenai pekerjaan yang akan disepakati dan dilaksanakan oleh pekerja/buruh dengan perusahaan. Berikut penjelasan subjek dan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:

a. Subjek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Subjek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerja/buruh dengan pengusaha di mana kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban untuk dipenuhi. Para pihak adalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab dan mampu untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memang tidak mengatur secara detail mengenai persyaratan subjektif orang dikatakan dapat melakukan perjanjian kerja akan tetapi karena perjanjian kerja merupakan salah satu bagian dari perikatan dan hukum kontrak maka dasar hukumnya terkait persyaratan mengenai subjek dalam

perjanjian kerja merujuk pada KUH Perdata serta bertumpu pada asas tiap orang mampu untuk mengadakan perjanjian, kecuali jika ia oleh Undang-undang tidak dinyatakan tidak mampu. Dalam pasal 1330 KUH Perdata dikatakan tidak mampu mengadakan perjanjian ialah:

- 1) Anak di bawah umur.
- 2) Orang yang berada di dalam pengampuan.
- 3) Perempuan/Isteri.

Akan tetapi pada perkembangannya dalam melakukan perbuatan hukum, isteri dapat melakukannya sendiri, sebagaimana yang diatur di dalam pasal 32 Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 jo. SEMA Nomor 3 tahun 1963.

Dari penjelasan mengenai subjek di atas maka disimpulkan bahwa apabila subjek hukum sudah bersepakat secara bebas dan mampu secara hukum untuk melaksanakan perjanjian tersebut, maka dapat dikatakan sudah memenuhi persyaratan subjektif dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b. Objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ialah substansi dari perjanjian yang menyangkut pekerjaan yang dipekerjakan, hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut.¹³ Kemudian objek pada perjanjian kerja

¹³ Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 74

ialah tenaga yang melekat pada diri pekerja/buruh. Atas dasar tenaga kerja telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.¹⁴

Objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memiliki sedikit perbedaan, karena selain adanya pekerjaan yang tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan Undang-undang, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (1), (2) dan (3) hanya berlaku untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- 1) Pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- 2) Pekerjaan bersifat musiman.
- 3) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Dan berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai.
- 2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Selain karakteristik pekerjaan tertentu di atas, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan pada pekerjaan tertentu lain, yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Mengenai jangka waktu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan jangka waktu sebagaimana

¹⁴ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 41

Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.” Dan dalam pasal 8 ayat (2) menjelaskan bahwa “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun”.

Penjelasan di atas maka disimpulkan bahwa yang membedakan objek dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu. Jangka waktu yang ditentukan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh melebihi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu maksimal 5 (lima) tahun serta untuk pekerjaan tertentu memiliki ketentuan pekerjaan yang hanya sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara waktu.

3. Syarat Formal dan Materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat harus memenuhi persyaratan materil dan formil yang telah ditetapkan. Hal ini sebagaimana yang telah tercantum pada Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana persyaratan formil dan materil telah diatur sebagai berikut:

a. Persyaratan formal

Persyaratan formal khusus mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13, dalam pasal

tersebut mengatur mengenai persyaratan formil yang harus dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara lain:

- 1) Nama, alamat perusahaan & jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur & alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besaran dan cara pembayaran upah.
- 6) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
- 7) Mulai jangka waktu berlakunya PKWT.
- 8) Tempat dan tanggal PKWT dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Persyaratan menurut pasal 13 tersebut merupakan standarisasi bagi perusahaan dan pekerja/buruh ketika akan melakukan hubungan kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan adanya persyaratan tersebut maka diharapkan agar terciptanya kepastian hukum dan keadilan antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan.

b. Syarat materil

Persyaratan materil dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) belum terdapat Peraturan Pemerintah atau peraturan lainnya yang lebih khusus mengatur mengenai persyaratan materil, tetapi karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) masuk ke dalam bagian dari Perjanjian kerja maka syarat

materil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengikuti ketentuan yang terdapat dalam pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Persyaratan materil tersebut, yaitu:

- 1) Kesepakatan antara 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 peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan yang pertama dan kedua maka akan menimbulkan akibat hukum, yaitu perjanjian kerja dapat dibatalkan. Dan apabila bertentangan dengan ketentuan yang ketiga dan keempat maka akibat hukumnya yaitu perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.¹⁵

D. Wanprestasi Dalam Perjanjian Kerja

Perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan buruh dapat terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh para pihak dalam perjanjian kerja.¹⁶ Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda *wanprestatie* yang bermakna tidak dipenuhinya prestasi atau kewajiban yang telah ditetapkan terhadap pihak-pihak tertentu di dalam suatu perikatan, baik perikatan yang dilahirkan dari suatu perjanjian

¹⁵ Asri Wijayanti, *Loc.cit*, hlm. 42

¹⁶ Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.125

ataupun perikatan yang timbul karena Undang-undang.¹⁷ Menurut Subekti wanprestasi terdapat empat macam, yaitu:¹⁸

- a. Tidak melaksanakan apa yang disanggupi akan dilaksanakan.
- b. Melakukan apa yang diperjanjikan tetapi tidak sebagaimana mestinya.
- c. Terlambat melaksanakan apa yang sudah di perjanjikan.
- d. Melaksanakan sesuatu tidak boleh dilakukan menurut perjanjian.

Wanprestasi dalam perjanjian kerja dapat terjadi karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Wanprestasi pada hubungan kerja dapat terjadi dikarenakan terdapat perjanjian kerja yang mendahului. Menurut H.M.L. Marzuki, terdapat 2 (dua) macam karakteristik perselisihan pada kasus perburuhan, yakni:¹⁹

- a. Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak terdapat persesuaian yang demikian itu, terutama menyangkut pencederaan janji atau wanprestasi terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan.
- b. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak terdapat persesuaian paham mengenai persyaratan kerja dan/atau keadaan perburuhan, khususnya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitik beratkan pada aspek *doelmatigheid* permasalahan.

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Citra Aditya Abadi, 1992), hlm. 20

¹⁸ Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermedia, 1984), hlm. 50

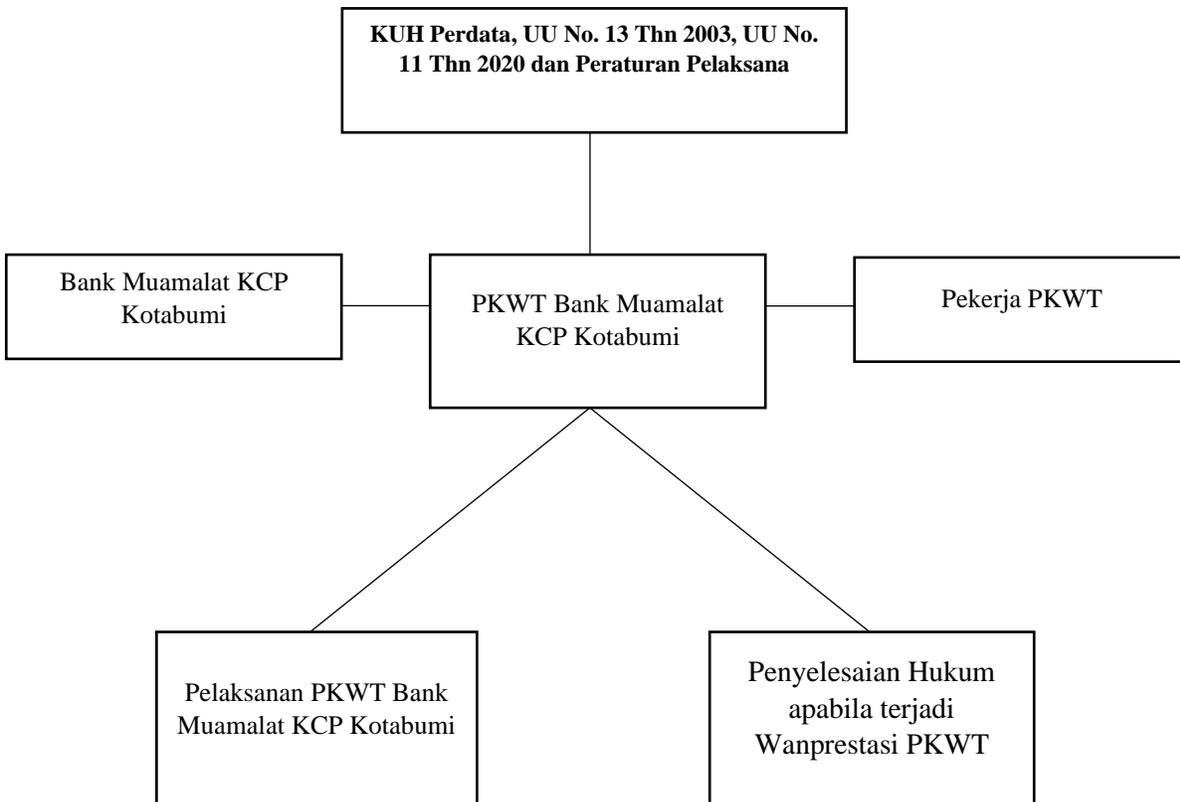
¹⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 183

Mengenai perselisihan baik terkait wanprestasi maupun yang berkaitan dengan Perbuatan Melawan Hukum pada hubungan industrial/hubungan kerja. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah membagi jenis perselisihan hubungan industrial ke dalam empat bagian yang meliputi:

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Terkait penjelasan tersebut maka mengenai wanprestasi dapat terjadi jika adanya perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perselisihan tersebut masuk ke dalam perkara *rechtsmatigheid*. Untuk menyelesaikan wanprestasi akibat perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pekerja dengan pengusaha harus melakukan upaya-upaya hukum baik melalui litigasi maupun melalui non litigasi. Upaya tersebut yaitu melalui bipartit (musyawarah internal perusahaan untuk mencapai mufakat), konsiliasi, mediasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

E. Kerangka Berfikir



Keterangan:

Kerangka pikir di atas dapat dipahami bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang diatur oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia. Secara umum dalam melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) harus memperhatikan prinsip-prinsip perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata, seperti *pacta sunt servanda* dalam Pasal 1338, syarat sah perjanjian Pasal 1320, cakap hukum, hak dan kewajiban serta ketentuan umum lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian. Dan secara khusus pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-

undang Nomor 11 tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 serta peraturan pelaksana lainnya. Dalam undang-undang tersebut mengatur secara khusus terkait Perjanjian Kerja Waktu tertentu seperti ketentuan mengenai upah, jangka waktu PKWT, jenis pekerjaan yang akan dipekerjakan dalam PKWT, waktu cuti, pesangon, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan lain sebagainya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dalam melaksanakan perjanjian dengan pekerja tentu terdapat beberapa proses yang dilalui hingga terjadinya peristiwa hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Penulis pada penelitian ini ingin menganalisis hubungan kontraktual terkait dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu pra kontraktual, kontraktual, dan pasca kontraktual. Dan penulis juga ingin menganalisis terkait proses penyelesaian perselisihan mengenai wanprestasi yang terjadi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan cara mencari kebenaran dan asas-asas gejala alam, masyarakat, kemanusiaan atau berdasarkan disiplin ilmu yang bersangkutan.²⁰ Sedangkan Abdulkadir Muhammad berpendapat bahwa metode penelitian ialah cara yang dipakai guna mencapai tujuan, dengan menggunakan metode, maka akan menemukan jalan yang baik ketika memecahkan suatu permasalahan. Kemudian saat masalah telah diketahui, maka perlu diadakan pendekatan masalah dan langkah selanjutnya adalah menentukan metode yang akan diterapkan/digunakan, dalam hal ini mencakup teknik mencari, mengumpulkan dan menelaah serta mengolah data tersebut.²¹ Penelitian bertujuan untuk mengungkap kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten.

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode normatif-empiris. Penelitian normatif-empiris ialah suatu penelitian hukum mengenai pengimplementasian ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa/kejadian hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat. Implementasi

²⁰ Tim Penyusun Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia V*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2018)

²¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 57

secara *in action* tersebut merupakan fakta empiris dan berguna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Implementasi secara *in action* diharapkan mampu berlangsung sempurna apabila rumusan ketentuan hukum normatifnya tegas, jelas dan lengkap.²²

Pokok kajian yaitu pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja melalui tahapan melihat peraturan perundang-undangan, literatur yang berkaitan dengan PKWT. Menganalisis draft PKWT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja. Wawancara dengan bapak Ahmad Azwar Sub Branch Manager PT Bank Muamalat KCP Kotabumi. Hal tersebut dilakukan agar mendapatkan sebuah informasi yang berkenaan langsung dengan penelitian.

B. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian hukum deskriptif bersifat memaparkan yang bertujuan agar memperoleh gambaran (deskripsi) secara komprehensif tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, pada saat tertentu, mengenai gejala yuridis yang ada, serta peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.²³

Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh pemaparan secara jelas, rinci, sistematis, dan lengkap tentang beberapa aspek yang diteliti pada undang-undang, peraturan pemerintah, atau objek kajian lainnya. Penulis menggunakan tipe penelitian

²² *Ibid*, hlm. 134

²³ *Ibid*, hlm. 50

deskriptif dengan tujuan agar penelitian ini menjadi penelitian yang komprehensif terkait dengan pelaksanaan PKWT Bank Muamalat KCP Kotabumi dan mekanisme penyelesaian perselisihan terkait wanprestasi antara kedua belah pihak.

C. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan masalah penelitian ini ialah pendekatan normatif-empiris. Pada dasarnya pendekatan ini ialah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan pendekatan empiris. Metode penelitian normatif-empiris mengenai penerapan ketentuan hukum normatif dalam aksinya pada setiap peristiwa/kejadian hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat. Jenis pendekatan normatif-empiris terdapat tiga, yaitu:²⁴

1. *Non judicial Case Study* adalah pendekatan studi kasus hukum tanpa konflik sehingga tidak ada campur tangan dari pengadilan.
2. *Judicial Case Study* merupakan pendekatan studi kasus hukum disebabkan adanya konflik, sehingga melibatkan campur tangan dengan pengadilan agar memberikan keputusan penyelesaian.
3. *Live Case Study* merupakan pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya belum berakhir atau masih berlangsung.

Pada ketiga penjelasan metodologi di atas, yang tepat untuk penelitian kali ini yaitu menggunakan metode “*Live Case Study*”. Secara teori tersebut, penelitian ini berkaitan dengan studi pendekatan pada suatu peristiwa hukum yang prosesnya masih

²⁴ Ani Purwati, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2020), hlm. 21

berlangsung yang berdasarkan data yang penulis peroleh di lapangan. Pendekatan masalah pada penelitian Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi penulis mengaplikasikan pendekatan masalah tersebut dengan teori-teori, fakta serta praktik dilapangan yang menggambarkan hal tersebut di lapangan.

D. Sumber Data

Sumber data merupakan sesuatu yang penting dalam sebuah penelitian. Sumber data dalam penelitian bermakna subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer ialah data yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.²⁵ Data primer merupakan data yang didapat melalui penelitian langsung ke lapangan untuk mendapatkan informasi yang valid dari pihak-pihak yang terkait Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan cara melihat dan menganalisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi serta melakukan wawancara secara langsung dengan manager sub branch PT Bank Muamalat KCP Kotabumi.

²⁵ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI-Press, 2012), hlm. 51

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dari studi pustaka dan menelusuri beberapa literatur yang berkaitan dengan masalah yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini. Adapun data sekunder terdiri dari:²⁶

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif dan memiliki sifat otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- 2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 4) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- 6) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kotabumi

²⁶ *Ibid*, hlm. 51

b. Bahan Hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang digunakan untuk membantu memahami, menganalisis dan menjelaskan bahan hukum primer. Dan dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan bersumber dari beberapa bahan kepustakaan seperti buku-buku literatur hukum, jurnal, dan makalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang digunakan untuk menjelaskan lebih rinci bahan hukum primer ataupun bahan hukum sekunder, seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), artikel-artikel ilmiah serta bahan lainnya yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pendekatan dan sumber data yang diperoleh, serta bahan hukum yang dikumpulkan melalui identifikasi Peraturan Perundang-undangan, maupun klasifikasi dan sistematis bahan hukum sesuai permasalahan penelitian yang kemudian dipadukan dengan proses wawancara secara langsung dan melakukan analisis pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi. Oleh karena itu pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui:

a. Studi Dokumen

Dalam penelitian studi dokumen dilaksanakan dengan cara membaca, memahami dan menganalisis dokumen syarat dan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi.

b. Studi Pustaka

mengkaji informasi tertulis terkait dengan hukum dari beberapa sumber. Studi kepustakaan digunakan agar memperoleh data sekunder yang relevan dengan objek penelitian dengan cara membaca dan mengutip perundang-undangan, buku-buku dan literatur.

c. Wawancara

Wawancara ialah metode pengumpulan data yang dilakukan secara umum melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara narasumber dengan peneliti.²⁷

Wawancara merupakan kegiatan terjun langsung kelapangan untuk melakukan kegiatan tanya jawab kepada narasumber agar mendapatkan data yang valid. Pada penelitian ini penulis melakukan proses wawancara secara langsung dengan bapak Ahmad Azwar, Sub Branch Manager PT Bank Muamalat KCP Kotabumi.

F. Metode Pengolahan Data

Data yang sudah dikumpulkan kemudian diolah agar terwujudnya hasil penelitian yang sesuai dengan pokok masalah yang akan dipecahkan. Metode Pengolahan Data terdiri dari:

1. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data adalah proses meneliti kembali data-data yang telah dikumpulkan untuk dapat memahami apakah data yang dikumpulkan sudah cukup untuk menunjang penelitian sehingga dapat dilakukan tahapan selanjutnya.

²⁷ I Gede AB Wiranata, Yennie Agustin, *Sampel dan Teknik Sampel Dalam Penelitian*, (Bandar Lampung: Aura, 2018), hlm. 74

2. Penandaan Data

Merupakan pemberian tanda pada data yang berupa penomoran maupun simbol atau kata tertentu, sesuai dengan klasifikasi data menurut sumber dan jenisnya dengan tujuan menyajikan data dengan sempurna dan memudahkan dalam penyusunan data selanjutnya.

3. Sistematisasi Data

Sistematisasi data adalah penyusunan data-data secara teratur atau sistematis sehingga dapat menghasilkan jawaban atas pokok permasalahan yang tercantum di dalam penelitian ini, yakni terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi.

G. Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif merupakan metode yang berfokus pada aspek pencarian makna di balik empirisitas dan realita sosial, sehingga pemahaman mendalam akan realitas sosial akan sangat diperhatikan, data yang dihasilkan berupa data deskriptif atau berupa pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁸

²⁸Milles dan Hubberman, *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Data Baru*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), hlm 20

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pihak PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja terdiri dari beberapa tahapan, yaitu pra kontraktual, kontraktual dan pasca kontraktual. Pada tahap pra kontraktual PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi melakukan serangkaian kegiatan mulai dari *open recruitment*, kualifikasi, *interview* dan tes kesehatan. Lalu pada tahap kontraktual dilakukan penandatanganan PKWT oleh para pihak dan perjanjian yang ditandatangani para pihak tersebut merupakan bentuk perjanjian baku, tertulis dan di bawah tangan. Kemudian tahap pasca kontraktual PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja, di mana para pihak melaksanakan hak dan kewajiban dengan iktikad baik yang sudah tercantum dalam PKWT.
2. Penyelesaian hukum yang dilakukan apabila terjadi perselisihan terkait wanprestasi pada PKWT PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi dengan Pekerja diawali dengan upaya musyawarah untuk mencapai mufakat dan apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan maka upaya penyelesaian

selanjutnya dapat ditempuh dengan merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang terdiri dari beberapa pilihan penyelesaian perselisihan yaitu melalui mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.

B. Saran

Setelah menganalisis Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja, maka penulis menyarankan PKWT antara Pihak PT Bank Muamalat KCP Kotabumi dengan Pekerja sebaiknya pada Pasal 13 PKWT tersebut agar menentukan secara khusus pilihan hukum manakah yang akan ditempuh ketika merujuk pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, mengingat bahwa dalam Undang-undang tersebut terdapat beberapa pilihan hukum yang dapat di tempuh kedua belah pihak, dengan tujuan agar ketika terjadi wanprestasi pada PKWT dan musyawarah tidak mencapai kesepakatan maka para pihak tidak harus menentukan kembali pilihan hukum yang akan di tempuh selanjutnya, sehingga penyelesaian perselisihan mengenai wanprestasi menjadi efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- AB Wiranata, I Gede, Yennie Agustin, 2018, *Sampel dan Teknik Sampel Dalam Penelitian* Bandarlampung: Aura
- Amalia, Nanda, 2013, *Hukum Perikatan*, Nanggroe Ace Darussalam: Unimal Press
- Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Azhar, Muhammad, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang: Ebook
- Djumandi, 1995, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003*, Bandung: Citra Adytia Bhakti
- Milles dan Hubberman, 1992, *Analisis Data Kualitatif : Buku tentang Sumber Data-Data Baru*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Miru, Ahmadi, 2013, *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*, Jakarta: Rajawali Pers
- Muhammad, Abdulkadir, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung : Citra Aditya Bakti
Soebekti, 1979, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Intermasa
- Muhammad, Abdulkadir, 1992, *Hukum Perjanjian*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
Subekti, 1984, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa
- Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Muhwan Hariri, Wawan, 2011, *Hukum Perikatan (Dilengkapi Hukum Perikatan dalam Islam)*, Bandung: Pustaka Setia
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaja, 2010, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo

Purwati, Ani, 2020, *Metode Penelitian Hukum Teori dan Praktek*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing

Salim H.S, 2010, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika

Salim H.S, 2019, *Hukum Kontrak : Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika

Setiono, 2002, *Pemahaman terhadap Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana

Soekanto, Soerjono, 2012, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI-Press

Suryandono, Widodo dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wijayanti, Asri, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika

B. Perundang-undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Ittifaq Muamalat

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT Bank Muamalat Indonesia Tbk KCP Kotabumi

C. Jurnal

Ashabul Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurnal, (Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin, Vol. 3 Nomor 2, 2016)

Joko Siswanto, *Metafisika Substansi*, Jurnal filsafat Mei'95, (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 1995)

Agri Chairunnisa, *Force Majure (overmacht) Dalam Hukum kontrak (Perjanjian) Indonesia*, Jurnal *Veritas et Justitia* Vol. 1 No. 1, (Bandung: UNPAR, 2015)

Isdian Anggraeny, dkk., *Urgensi Pelaksanaan Tahapan Persiapan Penyusunan Kontrak Oleh Pelaku Bisnis Dalam Mengkonstruksi Hubungan Bisnis*, Vol. 3 No. 1, Januari 2020

D. Internet

Bank Muamalat, *Profil Bank Muamalat*, <https://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, (diakses pada 06 September 2021)