

**PELAKSANAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DI PT. PERSONA PRIMA UTAMA  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**I MADE RAMA WISWAM ADITYA**

**NPM. 1712011136**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

## ABSTRAK

### **PELAKSANAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. PERSONA PRIMA UTAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh  
I Made Rama Wiswam Aditya**

Beberapa pelaku usaha kini tengah berupaya menerapkan sistem perjanjian kerja waktu (PKWT) untuk mempermudah pekerjaan mereka. Dalam banyak kasus, tren ini dilatarbelakangi oleh keinginan perusahaan untuk menghemat uang. Untuk menghemat pembiayaan SDM, perusahaan sering menggunakan teknik PKWT (SDM). Organisasi jasa outsourcing Persona Prima Utama adalah salah satu pokok bahasan yang dibahas dalam esai akademik ini. Hal ini dijelaskan dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004 sebagai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh untuk bekerja sama dalam waktu tertentu. Diperlukan kesepakatan tertulis.

Permasalahan yang di teliti yaitu (1) Bagaimana pelaksanaan PKWT pada perusahaan outsourcing PT. Persona Prima Utama. (2) Faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan PKWT serta solusi mengatasinya pada perusahaan outsourcing PT. Persona Prima Utama. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan penelitian kepustakaan.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa pelaksanaan PKWT di PT Persona Prima Utama telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan baik dan sesuai dengan ketentuan UU No 13 Tahun 2003 dan PP No 35 Tahun 2021. Faktor penghambat yang terjadi di PT Persona Prima Utama berupa masalah jadwal kerja dan masalah pembaruan kontrak/perjanjian dengan mitra kerja. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain, perusahaan harus memperbaiki ketentuan jadwal kerja serta memperbaharui kontrak dengan seluruh mitra kerja berdasarkan peraturan yang saat ini berjalan.

***Kata Kunci*** : *Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

**PELAKSANAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DI PT. PERSONA PRIMA UTAMA  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

**I MADE RAMA WISWAM ADITYA**

**Skripsi**

**Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2022**

**Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERUBAHAN PERJANJIAN  
KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)  
DI PT. PERSONA PRIMA UTAMA  
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Nama Mahasiswa : I Made Rama Wiswam Aditya**

**No. Pokok Mahasiswa : 1712011136**

**Bagian : Hukum Administrasi Negara**

**Fakultas : Hukum**



**1. Komisi Pembimbing**

**Elman Edy Patra, S.H., M.H.**  
**NIP. 196007141986031002**

**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
**NIP. 197310202005012002**

**2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**

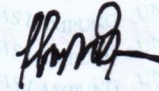
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
**NIP. 197310202005012002**

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

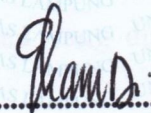
**Ketua**

**: Elman Eddy Patra, S.H., M.H.**



**Sekretaris/Anggota**

**: Eka Deviani, S.H., M.H.**



**Penguji Utama**

**: Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**



**2. Dekan Fakultas Hukum**



**Dr. Muhammad Fakh, S.H., M.S.**

**NIP. 19641218 198803 1002**

**Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 03 Agustus 2022**

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi dengan judul **Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **Plagiarism**.
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 03 Agustus 2022



**I Made Rama Wiswam Aditya**  
NPM. 1712011136

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama I Made Rama Wiswam Aditya, dilahirkan pada tanggal 07 Februari 1999 di Tanjung Karang. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan I Nyoman Suartana dan Ni Gusti Putu Ekasari

Penulis mengawali pendidikan di TK Xaverius 3 Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2005, Sekolah Dasar 3 Xaverius Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2011, Sekolah Menengah Pertama 4 Xaverius Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2014 dan menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Menengah Atas Fransiskus Bandar Lampung Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada tahun 2017. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN pada tahun 2017 dan mengambil jurusan Hukum Administrasi Negara. Penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada pertengahan semester tujuh (7) selama empat puluh (40) hari di Kelurahan Rajabasa Raya LK I & II, Kecamatan Rajabasa, Kota Bandar Lampung.

**MOTO**

*“Pendidikan bukan tentang mengenai mengisi wadah yang kosong, tapi pendidikan merupakan proses untuk menyalakan api pikiran. ”*

**-B. Yeats-**

*“Percuma jadi ‘pintar’ kalau untuk menganggap yang lain ‘bodoh’.”*

**-Cak Lontong-**



## PERSEMBAHAN

Kedua orang tuaku yang aku cintai yaitu Bapak Nyoman Suartana dan Ibu Ni Gusti Putu Ekasari yang selama ini membesarkan dan mendidikku dengan penuh cinta kasihnya yang tak henti, yang selalu setia mendengarkan dan memberikan saran atas keluh kesah ku dan selalu mendukungku disetiap langkah dan pilihanku untuk menggapai cita-cita dan keinginanku, serta doa yang selalu mereka panjatkan agar dipermudah dan dilancarkan segala urusanku selama ini.

Kakakku ku tercinta Wayan Krisna Dwipayana dan Adik ku Nyoman Dwindi Devi , yang selalu memberikan semangat dan doa untukku

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan berkat, rahmat dan karunianya kepada kita semua di dunia dan diakhirat. (*svaha*)

## SANWACANA

Dengan mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kehadirat-nya yang telah melimpahkan segala keberkahan, nikmat, dan rahmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“PELAKSANAAN PERUBAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. PERSONA PRIMA UTAMA KOTA BANDAR LAMPUNG”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah membantu. Penulis juga banyak mendapatkan ilmu pengetahuan, bimbingan dan masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. Fakhri, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung sekaligus Dosen Pembimbing II yang juga telah berkenan meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan motivasi, dan masukan yang membangun serta mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
3. Bapak Elman Edy Patra, S.H., M.H., Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan, motivasi, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
4. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., Dosen Pembahas I yang telah memberikan pengarahan, masukan-masukan serta saran yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini

5. Bapak Satria Prayoga, S.H., M.H., Dosen Pembahas II yang juga telah memberikan pengarahan, masukan-masukan, serta saran yang bermanfaat dalam penulisan skripsi ini;
6. Bapak M. Wendy Trijaya, S.H., M.Hum., Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Hukum;
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung, Khusus Bapak/ibu Dosen Bagian Hukum Administrasi Negara Sumber Mata Air Ilmu yang penuh ketulusan, dedikasi untuk memberikan ilmu yang bermanfaat dan motivasi bagi penulis, serta segala kemudahan dan bantuannya selama penulis menyelesaikan studi;
8. Bapak Dr. Wayan Mustike, S.Sn., M.Hum. dan Bapak Drs. Nengah Maharta, M.Si., Pembina Unit Kegiatan Mahasiswa Hindu Unila yang telah memberikan banyak ilmu, masukan, motivasi, bimbingan, dan nasihat kepada penulis dalam menjalankan studi di Universitas Lampung.
9. Keluargaku tercinta Ibu, Bapak, dan adik-adikku serta keluarga besarku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan do'a dan dukungan serta motivasi untuk kesuksesanku;
10. Sahabat-sahabatku, Nyoman Praje, Kohem, Ketut Agus, Made Beri, Komang Edo, Nyoman Arif, Kadek Dwi CW, Wircak, terimakasih atas waktu, kebersamaan dan keceriaannya selama ini;
11. Wanita spesialku Niluh Ayu Noviari yang selalu nemenin dan support saat mengerjakan skripsi. Terima kasih sudah melengkapi keseharianku. Menjadi langkahku untuk menolak kalah dari kata sudah.
12. Seluruh keluarga besar UKM Hindu Unila, terimakasih ilmu dan kebersamaanya selama ini;
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, terimakasih atas semua doa motivasi, bantuan, dan dukungannya;
14. Almamater tercinta.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan kemuliaan dan berkahnya, dunia, dan akhirat khususnya bagi sumber mata air ilmuku, serta dilipat gandakan atas segala kebbaikannya yang telah diberikan kepada penulis dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi yang membacanya, khususnya bagi penulis dalam mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan.

Bandar Lampung, 03 Agustus 2022

Penulis

I Made Rama Wiswam Aditya

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Umum .....	9
2.1.1 Pengertian Hukum Perjanjian.....	9
2.1.2 Asas-Asas Perjanjian.....	10
2.1.3 Hak Dan Kewajiban Para Pihak .....	10
2.1.4 Subyek Perjanjian .....	11
2.1.5 Objek Perjanjian .....	11
2.1.6 Macam-Macam Perjanjian .....	11
2.1.7 Berakhirnya Perjanjian .....	12
2.1.8 Wanprestasi .....	14
2.1 Tinjauan Khusus .....	15
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	15
2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	15
2.2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan PP 35 Tahun 2021 ..	17
2.2.4 Macam-Macam Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ....	24
2.2.5 Syarat-Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	26

**III. METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Masalah .....	28
3.2 Sumber dan Jenis Data .....	28
3.2.1 Sumber Data Primer .....	28
3.2.2 Sumber Data Sekunder .....	29
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.4 Pengolahan Data .....	30
3.5 Analisis Data .....	30

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum dan Sejarah PT. Persona Prima Utama .....	31
4.1.2 Letak Geografis PT. Persona Prima Utama .....	31
4.1.3 Visi, Misi, Dan Motto PT. Persona Prima Utama .....	32
4.1.4 Data Ketenagaan Dan Struktur Kepengurusan PT. Persona Prima Utama .....	32
4.2 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	34
4.2.1 Dasar Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Persona Prima Utama .....	34
4.2.2 Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Persona Prima Utama .....	38
4.2.3 Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Persona Prima Utama .....	41
4.3 Faktor-Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Persona Prima Utama .....	48

**V. PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	50
5.2 Saran .....	52

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Perubahan-perubahan aturan PKWT UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan PP No 35 Tahun 2021 Tentang PKWT.....	19
2. Data Ketenagaan PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung Tahun 2019 Sampai 2022 .....	32

## DAFTAR BAGAN

<b>Bagan</b>	<b>Halaman</b>
1. Struktur Kepengurusan PT. Persona Prima Utama.....	33



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kontrak Perubahan Harga Pekerjaan Satuan Satpam antara PT. Persona Prima Utama dengan PT. New Hope Indonesia.....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dan persebaran penduduk yang tidak seimbang merupakan faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, sejarah hubungan industrial di Indonesia dimulai dengan masa yang sulit, yaitu masa perbudakan, dimana banyak terjadi konflik, penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan oleh pihak penguasa dan sosial ekonomi. kemampuan saat itu. Dalam Pasal 27 Ayat 2 UUD 1945 berbunyi: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyat”. Tenaga kerja sangat mempengaruhi kemajuan suatu usaha. Kedudukan tenaga kerja sebagai agen pembangunan memiliki peran tertentu dalam meningkatkan produktivitas, dan kesejahteraan perusahaan harus ditingkatkan agar bisnis dapat bersaing di era pembangunan negara-negara di dunia.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,S.H.

adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara benar akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktifitas akan perusahaannya lebih luas dan dapat membuka lapangan kerja baru.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja. Hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat 2 dan Pasal 59 ayat 2 Undang Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap

---

<sup>1</sup> Lalu Husni SH.Mhum. 2007. *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

pekerja menjadi lemah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan, dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT.<sup>2</sup>

Dinamika globalisasi dan transformasi teknologi informasi yang terus berlanjut telah mengubah tatanan semua disiplin ilmu, termasuk perubahan di sektor ketenagakerjaan. Pergeseran ini merupakan tantangan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing sumber daya manusia sebagai prasyarat penting bagi tenaga kerja Indonesia untuk berperan dan bersaing dalam perekonomian global. Dari segi kualitas tenaga kerja Indonesia, fokus kebijakan pembangunan tenaga kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya serta melindungi hak dan kesejahteraan pekerja/buruh baik dalam pekerjaan maupun setelah bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka dimungkinkan untuk menjawab persoalan dan dinamika ketenagakerjaan khususnya dalam hal regulasi pelaksanaan PKWT dan permasalahan hubungan buruh-manajemen termasuk pekerja/buruh termasuk pekerja yang dipekerjakan dalam kegiatan outsourcing/perlindungan pekerja. bisa diselesaikan. Peraturan pekerja/buruh dan masa istirahat Perjanjian/pensiun pada jenis pekerjaan tertentu yang menekankan pada aspek sektor korporasi dan perlindungan tenaga kerja, serta mekanisme pemutusan hubungan kerja, termasuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.<sup>3</sup>

Stimulus Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja Tahun 2020, Undang-Undang Publik Nomor 11 Tahun 2020. PKWT diatur dalam undang-undang ini juga, khususnya PP 35 Tahun 2021. Tanggal pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu , Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah 2 Februari 2021. Isu PKWT, outsourcing, waktu kerja

---

<sup>2</sup> Setiawan Muhammad Arif, 2011: Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Panji Dananjaya

<sup>3</sup> <https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk>. Diakses pada tanggal 21 Juli 2021, Pukul 17.02 WIB.

dan istirahat, serta pemutusan hubungan kerja semua diatur dalam PP 35 Tahun 2021, yang memperhitungkan pengaruh globalisasi dan transformasi teknologi informasi terhadap tatanan sosial dan ekonomi. Pemerintah harus mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesempatan kerja dan menjamin keselamatan pekerja.

Untuk memberlakukan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini akan memungkinkan untuk diberlakukannya ketentuan tersebut. Inilah yang dimaksud dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Tanggal 2 Februari 2021 telah ditetapkan sebagai hari dimana Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, akan berlaku. Isu-isu seperti PKWT, outsourcing, waktu kerja dan istirahat, dan PHK dibahas dalam PP 35 Tahun 2021. Topik-topik ini dipilih mengingat dampak globalisasi dan transformasi teknologi informasi terhadap tatanan sosial dan ekonomi. Untuk itu, respon pemerintah perlu mampu mendongkrak jumlah lapangan kerja yang tersedia dengan tetap menjaga tingkat keamanan yang berkelanjutan.

Hambatan menjembatani masalah ketenagakerjaan diatasi dengan PP 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang pelaksanaan PKWT dan melindungi Pekerja/Buruh di dalamnya, termasuk PKWT Pekerja/Buruh yang dipekerjakan dalam kegiatan outsourcing, mengatur jam kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh, khususnya di bidang usaha dan jenis tenaga kerja, serta melindungi Pekerja/Buruh di dalamnya. PP 35 Tahun 2021 juga mengatur tentang jam kerja dan waktu istirahat bagi Pekerja/Buruh yang merupakan pekerjaan tertentu yang mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja sekaligus memperdebatkan masalah pemutusan hubungan kerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja.

Koperasi Swadharma yang merupakan koperasi pegawai dan pensiunan Bank BNI merupakan pemegang saham utama PT Persona Prima Utama (PPU) yang didirikan pada tahun 2003 sebagai Kelompok Usaha Swadharma BNI. PT Persona Prima Utama adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor operasional guna memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di berbagai jasa pengadaan dan penyewaan, seperti IT Support, Secretary, Marketing, Sales, Security Guard, Pramubhakti, Cleaning Service, Night Guard, Car Driver, dan jasa lainnya. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di bidang operasional untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di berbagai jasa pengadaan dan pemborongan.<sup>4</sup> PT. Persona Prima Utama didirikan pada tahun 2003, ini menunjukkan indikasi bahwa perusahaan tersebut sudah cukup lama berdiri dan sampai sejauh ini belum ada permasalahan terkait perjanjian antara tenaga kerja dan perusahaan, para pekerja juga sudah menerapkan aturan yang berlaku saat ini.

Ada beberapa hal yang menggrogoti praktik kerja kontrak. Pertama, memperjelas definisi pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan pendukung (*non-core business*). Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003, system kerja kontrak hanya diperbolehkan untuk pekerjaan pendukung, tetapi dalam prakteknya banyak penyimpangan akibat tidak adanya sanksi hukum dan lemahnya pengawasan. Kedua, pengawasan tenaga kerja sebaiknya dilakukan secara tripartite, mengingat praktik pengawasan selama ini tidak berfungsi maksimal setelah pengawasan jadi kewenangan Pemda. Kurang memadainya tenaga pengawas, kurangnya pendidikan pengawas, masih kuatnya praktik korupsi, dan meluasnya jumlah perusahaan skala kecil dan menengah membuat pengawasan tidak berjalan efektif bila hanya dilakukan oleh pemerintah. Terlepas dari hal diatas banyak ketidaktahuan masyarakat pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan terutama pekerja terutama pekerja kontrak tindakan peraturan perjanjian kerja,

---

<sup>4</sup> <https://en-id.gerja.com/company/view/persona-prima-utama-pt>. diakses pada tanggal 9 November 2021, Pukul 18.52 WIB.

hal seperti ini terkadang membuat pihak perusahaan sewenang-wenang dalam menjalankan hak dan kewajibannya terhadap pekerja. Hal tersebut merupakan penyebab terjadinya permasalahan yang mengakibatkan para perkerja menjadi pihak yang sering dirugikan. Permasalahan seperti diatas butuh tindakan dari pemerintah. Salah satu tindakan untuk mencegah terjadinya masalah hubungan kerja adalah dengan meningkatkan fungsi pengawasan oleh Departemen Tenaga Kerja serta sosialisasi terhadap seluruh perusahaan dan para pekerjanya tentang hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan berdasarkan undang undang yang berlaku.

Gaji yang sama untuk pekerjaan serupa adalah masalah lain yang mengganggu bisnis outsourcing. Pada kenyataannya, karyawan jangka panjang menerima gaji berdasarkan upah minimum. Penggunaan perusahaan yang memberikan jasa kepada pekerja, bagaimanapun, berkontribusi pada rendahnya upah yang dibayarkan kepada pekerja. Hak-hak pekerja akan lebih baik dilayani jika pemerintah menetapkan aturan yang membatasi jumlah total uang yang dapat diambil oleh majikan dan penyedia layanan lain dari gaji klien dan karyawan mereka. Pasal 50–59 UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan menguraikan kerangka hukum bagi STWA. Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-100/MEN/X/2004. Pelaksanaan PKWT sangat menyimpang dari prosedur standar di seluruh perusahaan. Secara khusus, hal ini terjadi ketika memberikan perlindungan hukum yang diperlukan kepada pekerja outsourcing atau memastikan bahwa pekerja outsourcing mematuhi persyaratan hukum. Mengingat konteks ini, maka diperlukan kajian lebih lanjut tentang implementasi Perjanjian Waktu Tertentu untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam kegiatan hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja, khususnya yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Waktu, menyadari dan mampu memenuhi haknya masing-masing, dan kewajiban. Satu dapat mengandalkan kepastian PT. Prima Persona Utama. Maka dari itu penulis tertarik untuk penelitian lebih lanjut guna menyusun skripsi dengan judul : **“Pelaksanaan Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks ini, masalah yang diangkat dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Bagaimana *Service Level Agreement* (SLA) dipraktekkan di perusahaan outsourcing atau penyedia layanan seperti PT. Persona Prima Utama di Kota Bandar Lampung?
- b. Mengapa terasa begitu sulit bagi PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung untuk menerapkan perjanjian kerja berbasis waktu dengan penyedia layanan dan mitra outsourcing?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Setiap langkah dalam proses penelitian dilakukan dengan harapan akan menghasilkan beberapa bentuk informasi yang berguna tentang masalah yang dihadapi. Adapun tujuan dan manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan Penelitian

Skripsi ini bertujuan untuk menyelidiki masalah ini dengan melakukan penelitian berikut.

- a. Untuk mengelaborasi sejauh mana PT. Persona Prima Utama Perusahaan penyedia jasa keamanan atau outsourcing Kota Bandar Lampung telah melaksanakan dan mematuhi perjanjian kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Mengidentifikasi dan menjelaskan tantangan yang mungkin timbul selama pelaksanaan perjanjian kerja terikat waktu, dan menyarankan strategi untuk mengatasinya.

## 1.4. Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, akan diperoleh manfaat yang signifikan bagi semua pihak yang terlibat. Beberapa keuntungan yang bisa dinikmati adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan sedikit keberuntungan, waktu dan tenaga yang Anda curahkan untuk penelitian ini akan meningkatkan pemahaman Anda



tentang hukum tata usaha negara dan hukum perdata secara lebih umum.

- b. Peneliti berharap studi mereka tentang penerapan perjanjian kerja berbasis waktu PT Persona Prima Utama di Kota Bandar Lampung akan menghasilkan wawasan yang diperlukan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan topik bagaimana PT Persona Prima Utama di Kota Bandar Lampung menerapkan perjanjian kerja berbasis waktu.
- b. Bisnis dan karyawan di Bandar Lampung dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai referensi dan bacaan tambahan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum**

##### **2.1.1 Pengertian Hukum Perjanjian**

Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Menurut Prof. Subekti, SH. suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>5</sup>

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk kedua bentuk tersebut memiliki kekuatan yang sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja apabila perjanjian dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi perselisihan, apabila bentuk perjanjian dengan lisan dan terjadi perselisihan maka akan sulit pembuktiannya.

---

<sup>5</sup> Subekti, 1985. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Penerbit Alumni

### 2.1.2 Asas-Asas Hukum Perjanjian

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asa penting, yaitu :

a. Asas Konsensualisme

Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi: "Lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak".

b. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi : "Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang- undang bagi mereka yang membuatnya".

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Dalam bentuk aturan yang memungkinkan para pihak untuk memilih apakah akan membuat perjanjian atau tidak, dengan siapa membuat perjanjian, apa syarat perjanjian itu, bagaimana pelaksanaannya, dan apakah akan secara tertulis atau tidak tertulis.

### 2.1.3 Hak dan Kewajiban Para Pihak

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi: "selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan".

Berdasarkan ketentuan ini, kontrak untuk menyediakan layanan diatur oleh ketentuan khusus untuk tujuan itu dan persyaratan yang disepakati antara para pihak. Jika para pihak tidak mencapai kesepakatan, pelaksanaan kesepakatan mengikuti adat. Jelaslah dari pasal tersebut bahwa hak dan kewajiban para pihak yang mengadakan perjanjian tidak diatur oleh hukum perdata, tetapi oleh ketentuan-ketentuan khusus, jika ada.. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam

syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

#### **2.1.4 Subyek Perjanjian**

Subyek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi.<sup>6</sup> Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi (*naturlijk person*) dan badan hukum (*Recht person*).

#### **2.1.5 Objek Perjanjian**

Prestasi dapat dinyatakan melalui tindakan memberi, tindakan yang diambil, atau tindakan yang tidak dilakukan, sebagaimana dinyatakan dalam pasal 1234 KUH Perdata. Ada beberapa prasyarat yang harus dipenuhi sebelum perikatan dapat berlaku:

1. Objek yang dimaksud harus pasti
2. Objek harus diizinkan
3. Objek dapat dinilai dengan uang
4. Targetnya harus berada dalam ranah kemungkinan

#### **2.1.6 Macam-Macam Perjanjian**

Adapun macam-macam perjanjian,<sup>7</sup>:

##### **a. Perjanjian jual beli**

Sebagai bagian dari persyaratan perjanjian jual beli, satu pihak membuat komitmen kepada pihak lain untuk menyerahkan kepemilikan properti dengan imbalan imbalan uang. Perjanjian jual beli dibuat ketika para pihak mencapai kesepakatan tentang barang dan harga.

##### **b. Perjanjian sewa menyewa**

Dalam konteks perjanjian sewa, satu pihak membuat janji kepada pihak lain bahwa mereka akan menyerahkan barang kepada pihak terakhir untuk digunakan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan dengan imbalan

---

<sup>6</sup> M Yahya harahap. 1986. *Segi-segi hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni Hal. 6

<sup>7</sup> Subekti, 1979. *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa

sejumlah uang yang telah ditentukan yang dibayarkan pada waktu yang telah ditentukan. Hak yang diberikan oleh Perjanjian ini terbatas pada hak untuk menggunakan Materi Pokok dan sama sekali tidak memberikan Judul pada Materi Pokok.

c. Pemberian atau hibah

Hadiah adalah suatu kewajiban (*obligatoir*) dimana satu pihak berjanji kepada pihak lain tanpa imbalan (*Om Niet*) dengan tanpa syarat (*onherroepelijk*) mengalihkan kepemilikan suatu barang kepada penerima. Tidak ada pihak yang dapat mengakhiri perjanjian secara sepihak.

d. Perjanjian perdamaian

Para pihak dalam perjanjian damai setuju untuk mengakhiri konflik dan untuk sementara melepaskan klaim atau pembelaan mereka masing-masing dengan imbalan kasus tersebut diselesaikan. Tidak ada perjanjian lisan yang sah, jadi harap tuliskan setiap ada perjanjian.

### 2.1.7 Berakhirnya Perjanjian

Peristiwa-peristiwa yang dapat mengakibatkan putusnya suatu perikatan diatur dalam Pasal 1381 KUH Perdata. Keadaan ini termasuk, tetapi tidak terbatas pada hal-hal berikut:

a. Pembayaran

Dalam bentuknya yang paling dasar, pembayaran adalah ketika debitur melunasi kreditur. Uang atau barang dapat ditukar dengan pembayaran ini. Namun dalam pengertian hukum, pembayaran dapat berupa jasa selain uang atau barang.<sup>8</sup>

b. Pembaharuan utang (novasi)

Kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat adalah langkah pertama dalam proses setiap novasi. Para pihak dalam perjanjian ini telah mencapai pemahaman bahwa perjanjian yang ada akan menggantikan yang sebelumnya ada. Perjanjian lama dan baru pada dasarnya adalah satu dan sama dalam hal prinsip-prinsip dasarnya.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Salim HS, 2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Yogyakarta : Sinar Grafika. Hal. 155

<sup>9</sup> M. Yahya Harahap. 1986. *Segi-segi hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni Hal. 4

- c. Perjumpaan utang atau kompensasi  
Penyelesaian terjadi ketika debitur dan kreditur melunasi piutang masing-masing karena satu sama lain.
- d. Percampuran Utang  
Ketika seseorang menjadi debitur dan kreditur, mereka berada dalam posisi untuk menambah hutang.
- e. Pembebasan utangnya  
Artinya, jika kreditur membebaskan debitur dari tanggung jawab untuk melihat perjanjian sampai selesai.
- f. Musnahnya barang yang terutang  
Kehilangan, pencurian, atau pemusnahan barang yang bersangkutan tidak memungkinkan untuk dipastikan apakah barang yang bersangkutan masih ada atau tidak. Barang-barang tersebut harus telah dimusnahkan karena alasan-alasan selain dari kelalaian debitur sebelum klausul ini berlaku.
- g. Kebatalan atau pembatalan  
Adanya kontrak antara pihak-pihak yang masih di bawah umur atau di bawah pengawasan hukum, yang tidak mengikuti persyaratan perundang-undangan untuk pembentukan kontrak, atau yang cacat kehendak, adalah alasan pemutusan perikatan.
- h. Berlakunya syarat batal  
Dalam hal syarat-syarat pembatalan dipenuhi, kontrak tersebut akan dinyatakan batal demi hukum, dan status quo akan dipulihkan seolah-olah tidak pernah ada kesepakatan (pasal 1265).
- i. Lewatnya waktu  
Yang dimaksud dengan "kedaluwarsa" atau "berlaluinya waktu" dalam Pasal 1946 KUHPerdara adalah berlaluinya waktu tertentu untuk memperoleh sesuatu atau melepaskan diri dari suatu perikatan menurut syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.

### 2.1.8 Wanprestasi

Kelalaian, atau kegagalan untuk memenuhi komitmen, merupakan wanprestasi.<sup>10</sup> Pihak yang bersalah di sini harus membayar ganti rugi, ditambah biaya dan bunga yang terkait. Yang dimaksud dengan wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat waktu dan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, demikian dikemukakan oleh M. Yahya Harahap, S.H.<sup>11</sup>

Ada empat jenis default debitur (kecerobohan atau kemalasan).<sup>12</sup>

- a. Memalsukan klaimnya;
- b. Mencapai apa yang dia janjikan, tetapi tidak dengan cara yang dia janjikan;
- c. Pada akhirnya, saya memberikan seperti yang dijanjikan, tetapi sudah terlambat.
- d. Melanggar ketentuan perjanjian dengan melakukan tindakan yang dilarang.

Akibat adanya wanprestasi adalah<sup>13</sup>:

- a. Sambungan belum putus. Sekalipun debitur terlambat melaksanakan prestasi, kreditur tetap dapat mengajukan gugatan untuk memaksakan hal tersebut.
- b. Restitusi kepada kreditur terutang dari debitur (Pasal 1243 KUHPerdata).
- c. Jika kesulitan timbul setelah wanprestasi, debitur menanggung risiko kerugian kecuali kreditur lalai atau sembrono.
- d. Jika perikatan itu merupakan hasil dari suatu perjanjian timbal balik, dan apabila salah satu pihak lalai melaksanakan kewajibannya, maka pihak yang lain dapat membebaskan kreditur dari kewajiban untuk memberikan kontra prestasi dengan menerapkan Pasal 1266 KUH Perdata, yang menyatakan bahwa syarat batal itu dianggap selalu

---

<sup>10</sup> J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin. Presetyo. 1983. *Kamus Hukum*, Jakarta: Aksara Baru

<sup>11</sup> M.Yahya Harahap. 2005. *Hukum Acara Perdata: Tentang gugatan, Persidangan, Penyitaan*. Yogyakarta: Sinar Grafika Hal. 6

<sup>12</sup> R Subekti, 1985. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermaal

<sup>13</sup> Salim HS,2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Yogyakarta: Sinar Grafika. Hal. 159

termasuk dalam perjanjian timbal balik. Jika salah satu pihak gagal untuk melaksanakan kewajibannya, pihak lain dapat membebaskan kreditur dari kewajiban untuk memberikan kontra kinerja. muncul kembali di sini.

## **2.2 Tinjauan Khusus**

### **2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja**

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah. Pasal 1603 e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: "Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan." Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja yakni: "bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan perkerja dan keluarga".<sup>14</sup>

### **2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut ketentuan Proklamasi Presiden Nomor 35 Tahun 2021, yang dimaksud dengan "perjanjian kerja" dan "waktu tertentu" mengacu pada kategori kontrak sebagai berikut: Kontrak kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mendirikan suatu hubungan untuk jangka waktu tertentu atau untuk sejumlah pekerja. Perjanjian semacam ini berada di bawah lingkup kerangka kerja. Oleh karena itu, berikut penjelasan mengenai apa yang dimaksud dengan "sifat" perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu:

---

<sup>14</sup> Chusana Muhammad Jaduk, 2017: Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Dalam Ilmu Hukum.



1. Pekerja yang dipekerjakan untuk satu proyek atau yang pekerjaannya hanya dimaksudkan untuk sementara. Berdasarkan selesainya perjanjian kerja waktu tertentu, pekerja tertentu dapat melanjutkan pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun. Jangka waktu paling lama ini dapat diperpanjang untuk total 10 (sepuluh) tahun.
2. Proyek ini diharapkan akan selesai dalam waktu kurang dari lima tahun, sesuai dengan proyeksi saat ini. Pola hubungan kerja dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk proyek yang masa penyelesaiannya kurang dari atau sama dengan lima (lima) tahun. Jenis pengaturan ini dimungkinkan. Perjanjian kerja untuk jangka waktu tersebut akan berakhir tanpa tindakan lebih lanjut pada salah satu pihak segera setelah tugas yang telah ditentukan selesai.
3. Ketiga, pekerja sementara Pekerja yang penempatannya peka terhadap waktu dan cuaca dikenal sebagai pekerja musiman. Pekerja tidak tetap hanya dapat melakukan satu jenis PKWT pada saat peak season.
4. Mengacu pada hal-hal yang belum sepenuhnya berkembang, seperti produk, aktivitas, atau produk baru. Tahap ini dapat terjadi setiap saat selama proses pengembangan. Pola hubungan kerja yang mencakup kesepakatan waktu kerja tertentu dapat dimanfaatkan untuk memfasilitasi produksi produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian atau penyelidikan. Perjanjian kerja waktu terbatas dapat dibuat paling lama 5 (lima) tahun berturut-turut tanpa dilanggar, dan dapat diperpanjang untuk waktu yang tidak ditentukan setelah itu.

Pekerjaan pada waktu tertentu dapat diatur dengan kontrak yang berlaku untuk jangka waktu tidak kurang dari satu tahun dan tidak lebih dari lima tahun tanpa perlu melakukan pemutusan hubungan kerja. Kontrak dengan masa kerja yang telah ditentukan hanya diperbolehkan dalam situasi yang sangat spesifik. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Peraturan No. KEP.100/MEN/VI/2004, yang dapat diringkas sebagai berikut. Hal ini dilakukan sebagai jawaban atas semakin banyaknya pemilik usaha

yang “memaksa” karyawannya untuk memberikan penjelasan dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak). Perusahaan tidak ingin berurusan dengan ketentuan kontrak karyawan tentang pemutusan hubungan kerja. Sebagai konsekuensinya, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan pekerja dan buruh untuk menghindari berbagai risiko. Hal ini terjadi meskipun jenis pekerjaan, sifat, dan kegiatannya tidak secara objektif membutuhkan kesimpulan dari perjanjian tertentu. Menurut UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun, orang-orang berikut ini memenuhi syarat untuk memegang posisi pemilik bisnis:

1. Seseorang, sekelompok orang, atau perusahaan yang menjalankan bisnisnya sendiri
2. Seseorang, kelompok, atau organisasi yang menjalankan usaha yang bukan miliknya;
3. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang tidak berdomisili di Indonesia tetapi bertempat tinggal di Indonesia dan bertindak sebagai wakil dari perusahaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dan 2 di atas dianggap bertempat tinggal di Indonesia.

Sementara itu, berikut ini adalah bagaimana perusahaan dicirikan sesuai dengan UU Ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003:

- a. Setiap organisasi, baik formal maupun informal, swasta atau publik, yang mempekerjakan orang untuk melakukan pekerjaan dan memberi kompensasi kepada karyawan tersebut dengan upah atau bentuk pembayaran lain atas upaya mereka;
- b. Perusahaan dan jenis organisasi lainnya yang dikelola dan mempekerjakan orang untuk tujuan menghasilkan keuntungan atau beberapa jenis keuntungan lainnya dapat disebut sebagai bisnis.

### **2.2.3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan PP No 35 Tahun 2021**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PKWT disebut juga dengan perjanjian kerja waktu adalah suatu jenis kontrak kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dalam rangka menjalin hubungan kerja untuk waktu yang telah ditentukan atau untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Oleh karena itu, jangka waktu atau penyelesaian pekerjaan dijadikan dasar PKWT ini, yang didasarkan pada surat perjanjian mengenai waktu tertentu untuk pekerjaan tersebut. Jika dicermati maknanya, akan terlihat sangat berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang tidak bergantung pada waktu tertentu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan kata lain, jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja tidak tunduk pada batasan apa pun.<sup>15</sup>

Peraturan PKWT dikodifikasikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dengan asumsi peraturan ini diwajibkan oleh hukum yang berlaku. Segala sesuatu mulai dari outsourcing, istirahat, jadwal kerja, hingga pemecatan diatur dengan sangat rinci dalam peraturan pemerintah.

1. Waktu kerja dan waktu istirahat

Karyawan PKWT bekerja 7 jam per hari dan 40 jam per minggu selama 6 hari kerja atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu selama 5 hari kerja. Aturan PKWT untuk waktu istirahat termasuk istirahat mingguan baik satu hari atau dua hari, tergantung pada jumlah hari kerja dalam minggu tertentu: satu hari selama enam hari kerja atau dua hari selama lima hari kerja. Di sisi lain, perlu ditegaskan sekali lagi bahwa peraturan akan berbeda untuk berbagai jenis pekerjaan.

2. Perhitungan uang kompensasi

Jumlah uang kompensasi untuk karyawan PKWT akan didasarkan atas masa kerja dengan perhitungan:

- a. Jika kondisi ini terpenuhi, karyawan akan menerima gaji tambahan satu bulan.
- b. Bila jumlah waktu bekerja lebih besar dari satu bulan tetapi kurang dari satu tahun, ditentukan dengan membagi jumlah waktu bekerja dengan 12 kali upah selama satu bulan.
- c. Jika sudah lebih dari satu tahun, perhitungannya adalah dengan mengambil masa kerja, membaginya dengan 12, dan kemudian mengalikannya dengan upah selama satu bulan.

---

<sup>15</sup> Aldista Muhammad Satria, 2020: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pandemi Covid-19

### 3. Masa kerja

Aturan selanjutnya yang berkaitan dengan PKWT adalah tentang masa kerja. Dalam hal pekerja kontrak, tidak ada yang namanya masa yang percobaan atau masa percobaan. Dalam hal berlanjut, masa percobaan akan dihapus dan masa kerja akan segera dimulai. Dengan kata lain, masa kerja pegawai kontrak akan dihitung mulai dari awal hubungan kerja sesuai dengan kontrak dan berlanjut sampai masa perpanjangan atau berakhirnya kontrak, mana yang lebih dulu.

### 4. Pemutusan hubungan kerja

Menurut aturan PKWT, hubungan kerja seorang karyawan dapat diberhentikan karena berbagai alasan. Perusahaan yang tidak membutuhkan karyawan kontrak, perusahaan yang bangkrut karena keadaan tertentu, perusahaan yang tidak membayar gaji selama tiga bulan berturut-turut, atau pekerja kontrak yang mengundurkan diri secara sukarela adalah beberapa contoh dari jenis perusahaan tersebut.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003, telah tertuang dalam UU Cipta Kerja no. 11 Tahun 2020 yang membawa sejumlah perubahan. Berikut daftar persyaratan penyesuaian yang dituangkan dalam PP No. 35 Tahun 2021:<sup>16</sup>

<b><u>Peraturan Lama</u></b> <b><u>UU No 13 Tahun 2003</u></b>	<b><u>Peraturan Baru</u></b> <b><u>PP No 35 Tahun 2021</u></b>
<p><b>Jenis Pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT</b></p> <p>Menurut UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003, pekerja yang berstatus PKWT hanya dapat dipekerjakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat kegiatannya dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini adalah peraturan yang dibuat.</p> <p>1. Posisi yang dimaksudkan untuk sementara atau selesai</p>	<p><b>Jenis Pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT</b></p> <p>Total PKWT dipecah menjadi beberapa segmen tergantung pada durasi dan keberhasilan penyelesaian proyek.</p> <p>a. PKWT yang berdasarkan jangka waktu, terbagi menjadi:</p> <p>1. Tugas yang diharapkan selesai dalam waktu</p>

<sup>16</sup> <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omibus-law/perubahan-aturan-mengenai-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt>, diakses pada tanggal 7 Maret 2022, Pukul 20.04 WIB

<p>sekali;</p> <p>2. Proyek dengan waktu penyelesaian kurang dari atau sama dengan 3 (tiga) tahun;</p> <p>3. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau yang terkait dengan pengujian dan pengembangan produk, proses, atau layanan baru.</p>	<p>yang wajar.</p> <p>2. Pekerjaan paruh waktu, musiman.</p> <p>3. Tugas yang melibatkan produk, proses, atau aktivitas yang belum terbukti atau belum dijelajahi.</p> <p>b. Pembayaran Pekerjaan Langsung (PKWT) didasarkan pada pemutusan hubungan kerja tertentu, seperti pekerjaan yang telah selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara, dan pekerjaan tertentu lainnya yang jenis, sifat, atau kegiatannya tidak bersifat tetap. Pembayaran ini dilakukan jika hubungan kerja tertentu berakhir.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 4 dan pasal 5</p>
<p><b>Jangka Waktu PKWT</b></p> <p>Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003, status pekerja PWKT hanya berlaku untuk jangka waktu 2 tahun, dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) kali untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.</p>	<p><b>Jangka Waktu PKWT</b></p> <p>Jangka waktu awal PKWT adalah paling lama 5 tahun, tetapi jangka waktu ini (beserta perpanjangannya) dapat diperpanjang beberapa kali jika pekerjaan belum selesai setelah jangka waktu awal berakhir.</p> <p>PKWT bergantung pada keberhasilan penyelesaian proyek yang telah ditentukan sebelumnya sebagaimana disepakati oleh para pihak. Apabila sebagian pekerjaan yang ditetapkan dalam PKWT tidak dapat diselesaikan dalam jangka waktu PKWT semula, maka jangka waktu PKWT diperpanjang sampai dengan pekerjaan yang disepakati selesai.</p> <p>Dengan kata lain, pekerjaan-pekerjaan tertentu yang jenis dan sifatnya serta kegiatan-kegiatannya mungkin layak untuk digunakan</p>

	<p>dalam perjanjian kerja sehari-hari bagi PKWT. Dengan asumsi karyawan tidak bekerja lebih dari 21 hari setiap bulannya.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 6, Pasal 8, Pasal 9 dan Pasal 10</p>
<p><b>Akibat Hukum</b></p> <p>Apabila suatu perjanjian kerja bertahan lebih dari 3 (tiga) tahun tanpa diperbaharui, maka dengan sendirinya menjadi perjanjian PKWTT dan tunduk pada segala akibat hukum dari jangka waktu tersebut.</p>	<p><b>Akibat Hukum</b></p> <p>Akibat undang-undang tersebut, apabila PKWT dilakukan lebih dari 5 (lima) tahun, maka diganti namanya menjadi PKWTT, dan masa kerja Pekerja tetap ditentukan sejak awal hubungan kerja yang ditetapkan oleh PKWT.</p> <p>Perjanjian Kerja harian dianggap batal demi hukum dan Hubungan Kerja antara Majikan dan Pekerja diubah sesuai dengan PKWTT jika Pekerja bekerja 21 hari atau lebih dalam tiga bulan berturut-turut. Jika Pekerja bekerja 21 hari atau lebih dalam tiga bulan berturut-turut, berlaku PKWTT.</p> <p>Berdasarkan Pasal 59 UUK 13/2003 paska UU CK dan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 8 dan pasal 10</p>
<p><b>Masa Percobaan</b></p> <p>Menurut Pasal 58 UU Ketenagakerjaan, masa percobaan tidak dapat ditetapkan dalam kontrak kerja waktu tertentu.</p> <p>Jika perjanjian kerja yang menjadi pokok dalam alinea pertama memuat masa percobaan, maka masa itu tidak sah dan tidak dapat diberlakukan.</p>	<p><b>Masa Percobaan</b></p> <p>Tidak ada masa percobaan yang dapat dituntut oleh PKWT.</p> <p>Jika masa percobaan diamanatkan, waktu itu akan diabaikan dan hanya waktu aktual yang dihabiskan untuk pekerjaan yang akan dipertimbangkan.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 12</p>

	<p><b>PKWT</b></p> <p>Laporan secara online wajib disampaikan kepada Kementerian Tenaga Kerja oleh perusahaan selambat-lambatnya tujuh (tujuh) hari kerja setelah PKWT ditandatangani; apabila opsi ini belum tersedia, Pemberi Kerja harus menyampaikan laporan tertulis kepada dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 14</p>
	<p><b>Kompensasi Apabila PKWT Berakhir</b></p> <p>PKWT berakhir, dan majikan harus membayar pekerja atau buruh. Pekerja dan buruh dengan riwayat kerja terus menerus minimal satu bulan berhak menerima kompensasi. Jika PKWT diperpanjang, pembayaran akan dilakukan pada akhir jangka waktu baru. Faktor-faktor berikut diperhitungkan saat menghitung jumlah kompensasi akhir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dua belas (12) jam PKWT, setara dengan gaji satu bulan.</li> <li>2. Dalam penetapan PKWT untuk jangka waktu 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan digunakan rumus sebagai berikut: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah. Pembayaran untuk masa kerja enam bulan, misalnya, <math>6/12 \times 1</math> bulan upah = 0,5 upah/bulan.</li> <li>3. Kita bicara PKWT lebih dari satu tahun di sini. ditentukan secara proporsional dengan menggunakan</li> </ol>

	<p>rumus masa kerja / 12 x 1 (satu) bulan gaji. Jika Anda bekerja selama 18 bulan, Anda akan dibayar setara dengan 1,5 kali gaji bulanan Anda.</p> <p>Dalam hal tenaga kerja asing yang dipekerjakan melalui PKWT tidak berlaku pemberian uang kompensasi.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 15 dan pasal 16</p>
	<p><b>Upah Per Bulan yang Digunakan sebagai Dasar Perhitungan Pembayaran Uang Kompensasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah Minimum + Tunjangan Stabil.</li> <li>2. Namun jika upah perusahaan tidak termasuk Upah Pokok dan tunjangan tetap, maka Upah tanpa tunjangan akan dijadikan dasar perhitungan.</li> <li>3. Upah pokok perusahaan ditentukan dengan memperhatikan tunjangan tidak tetap yang dibayarkan kepada karyawan.</li> <li>4. Jika PKWT bergantung pada pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu kurang dari yang ditentukan dalam PKWT, pembayaran akan ditahan sampai pekerjaan selesai.</li> <li>5. Pekerja/Buruh di usaha mikro dan kecil menyepakati besarnya imbalan yang akan diberikan.</li> </ol> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 16</p>
	<p><b>Ketentuan Masa Peralihan Uang Kompensasi</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini pada tanggal 2</li> </ol>



	<p>Februari 2021, PKWT yang masa berlakunya belum berakhir dapat menerima dana kompensasi sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.</p> <p>2. Kompensasi sebagaimana dimaksud dalam huruf (a) dihitung berdasarkan lamanya pekerja atau buruh dipekerjakan, dan perhitungannya dimulai pada hari ditandatanganinya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 menjadi undang-undang (2 November 2020).</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 64</p>
<p><b>PHK sebelum PKWT Berakhir</b></p> <p>Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, apabila pekerja dan pengusaha sama-sama memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir, pihak yang memutuskan hubungan kerja wajib memberikan ganti rugi sesuai dengan perhitungan sisa masa kerja kontrak kerja. Hal ini terjadi bahkan jika pekerja dan majikan memutuskan hubungan kerja sebelum masa kontrak berakhir.</p>	<p><b>PHK sebelum PKWT Berakhir</b></p> <p>Jika hubungan kerja diputus oleh pekerja atau perusahaan sebelum berakhirnya masa kontrak, pengusaha harus membayar pekerja sejumlah uang yang sama dengan proporsi masa kontrak yang telah dikerjakan.</p> <p>Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 17</p>

#### 2.2.4 Macam-Macam Syarat Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Semua kontrak kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Jika kontrak kerja ini dibuat secara tertulis berdasarkan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka harus dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah : (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan perbuatan hukum; (3) adanya karya yang telah

diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ada kemungkinan bahwa perjanjian kerja dapat dibubarkan jika salah satu pihak dalam kontrak tidak mau atau tidak mampu melakukan tindakan hukum. Sebaliknya, suatu kontrak tidak dapat dilaksanakan secara hukum jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan, atau jika pekerjaan yang diperjanjikan itu bertentangan dengan ketertiban umum, perilaku yang layak, atau undang-undang yang berlaku saat ini. memengaruhi.

Padahal, ketentuan-ketentuan ini merupakan daging dan kentang dari perjanjian kerja karena mengatur hak dan kewajiban para pihak yang terlibat. Perusahaan dan karyawannya tidak diizinkan, untuk jangka waktu yang telah ditentukan, untuk mencapai kesepakatan tentang persyaratan yang kurang menguntungkan daripada yang digariskan dalam aturan dan peraturan perusahaan sendiri. Dalam hal syarat-syarat perjanjian kerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan kurang menguntungkan dibandingkan dengan Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama, maka Peraturan Perusahaan dan PKB akan didahulukan. Di dalam organisasi, CBA berfungsi sebagai otoritas tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa baik perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama perlu dihormati secara keseluruhan.

Persyaratan berikut harus dipenuhi untuk membuat perjanjian kerja tetap, sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan :

a. Dibuat secara tertulis

Sesuai dengan ketentuan Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap kontrak kerja di negara Indonesia perlu ditulis dan menggunakan huruf Indonesia dan huruf Latin. Oleh karena itu, perjanjian tidak dapat dianggap sah jika

disampaikan secara lisan atau tidak tertulis dengan menggunakan aksara Indonesia atau Latin. Oleh karena itu, karyawan harus dihitung sebagai pekerja penuh waktu.

b. Tidak boleh ada masa percobaan

Menurut Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, seseorang tidak boleh mencantumkan masa percobaan dalam suatu kontrak kerja untuk waktu tertentu. Ketentuan ini ditambahkan ke dalam undang-undang. Dalam hal kontrak kerja meminta masa percobaan sebelum kerja penuh, periode tersebut harus diselesaikan sebelum kontrak dapat dianggap batal demi hukum.

### **2.2.5 Syarat-Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Menurut falsafah pancasila, yang mengatur hubungan perburuhan di Indonesia dan didasarkan pada nilai-nilai kekeluargaan dan kegotongroyongan, baik pekerja maupun pengusaha dianggap sebagai mitra setara dalam penciptaan barang dan jasa, dan kontrak untuk jangka waktu tertentu terlihat seperti ini:

1. Batal demi hukum

Apabila ketentuan dalam perjanjian kerja bersama tersebut ternyata bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, atau jika masa percobaan diamanatkan oleh Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja tersebut akan tetap berlaku. berakhir pada akhir masa kerja. kerangka waktu yang telah ditentukan.

2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Hubungan majikan-karyawan dapat diputuskan jika seorang pekerja atau buruh melakukan salah satu dari tindakan pelanggaran berikut, sebagaimana ditentukan oleh pemilik bisnis:

- a. Melakukan tindakan ketidakjujuran terhadap perusahaan, seperti pencurian atau penggelapan dana atau properti perusahaan;
- b. Memberikan rincian yang menyesatkan atau dibuat-buat yang merugikan perusahaan;
- c. Terlibat dalam perilaku tidak bermoral atau berjudi di tempat kerja;

- d. Melecehkan, melecehkan, mengancam, atau mengintimidasi rekan kerja atau majikan dengan kekerasan;
  - e. Berusaha membujuk sesama karyawan atau pemilik bisnis untuk melanggar hukum;
  - f. Bertindak tidak bertanggung jawab atau dengan sengaja menyebabkan kerugian bisnis dan keuangan;
  - g. Menempatkan keselamatan rekan kerja atau majikan dalam bahaya di tempat kerja, baik secara tidak sengaja atau sengaja;
  - h. Mengungkap atau menyebarkan informasi rahasia milik suatu perusahaan, kecuali jika hal itu dilakukan untuk kepentingan pemerintah yang sah;
  - i. Melakukan kegiatan lain dalam perusahaan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun adalah dilarang keras.
3. Pengunduran diri pekerja
- Pekerja mengundurkan diri dengan alasan dan sebab sebagai berikut :
- a. Sakit secara permanen disertai surat sakit dan dokumen pendukung
  - b. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai perjanjian yang disetujui oleh perusahaan pemberi kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Masalah**

Soerjono Soekanto mendefinisikan penelitian hukum sebagai “usaha yang berpedoman pada kaidah-kaidah keilmuan dan berpedoman pada anggapan-anggapan yang telah ada sebelumnya” yang bertujuan untuk menganalisis dan memahami beberapa aspek hukum.<sup>17</sup> Penelitian ini mengambil pendekatan pemecahan masalah dalam dua cara yang berbeda :

##### 1. Pendekatan Normatif

Pendekatan normatif didasarkan pada teks-teks hukum kanonik dan berkaitan dengan dasar-dasar teoritis hukum, termasuk prinsip-prinsip panduan, kerangka konseptual, kerangka teoritis, dan kanon interpretasi.<sup>18</sup>

##### 2. Pendekatan Empiris

Metode empiris digunakan untuk mengkaji hukum dan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

#### **3.2 Sumber Data Dan Jenis Data**

Data dikumpulkan dari sumber primer (perpustakaan) dan sumber sekunder (kerja lapangan). Sumber informasi primer dan sekunder dipertimbangkan.

##### **3.2.1 Sumber data Primer**

Data primer adalah data utama yang diperoleh secara langsung dari lapangan penelitian dengan melakukan wawancara kepada narasumber yaitu I.G. Agung. P., S.E. sebagai asisten perwakilan PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung serta I Wayan Sudirka sebagai Kepala Kordinator Pekerja PT. Persona Prima Utama Kota Bandar Lampung.

---

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, 2002. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers Halaman I

<sup>18</sup> Abdulkadir Muhammad, 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditia Bakti. Hal.

### 3.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber hukum sekunder yang dikonsultasikan untuk artikel ini diambil dari berbagai buku dan literatur hukum lain yang dipilih karena potensinya untuk menjelaskan masalah yang diangkat di sini.<sup>19</sup>

1. Bahan Hukum Utama, disebut juga dengan undang-undang yang mempunyai kekuatan untuk memaksa ditaatinya ketentuan-ketentuannya, seperti undang-undang, peraturan, dan peraturan lainnya, antara lain sebagai berikut:
  - a. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - b. Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas Kitab Undang-undang Hukum Perdata
  - c. PP Nomor 35 Tahun 2021.
  - d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Bahan Hukum Sekunder, disebut juga bahan yang menjelaskan bahan hukum primer, yang meliputi hal-hal seperti buku, artikel, dan makalah yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian.
3. Sumber hukum tersier tambahan yang menjelaskan apa yang terkandung dalam sumber hukum primer dan sekunder.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi ini mengumpulkan informasi melalui wawancara, survei, dan observasi yang dilakukan di lapangan dan studi pustaka.<sup>20</sup>

#### 1. Studi Pustaka

Membaca, menganalisis, merekam, dan mengutip berbagai teks, dokumen, peraturan pemerintah, dan peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik dan ruang lingkup penelitian adalah apa yang terlibat dalam proses melakukan tinjauan pustaka.

---

<sup>19</sup> Masri Singarimbun. Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES. Hal. 192

<sup>20</sup> Mohammad Nasir, 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia Hal. 21

## 2. Studi Lapangan

Untuk melakukan penelitian lapangan, dijadwalkan wawancara dengan I. G. Agung. P., S.E. dan Wayan Sudirka dilakukan. Wawancara mendalam dan observasi lapangan di tempat yang dipandu oleh serangkaian pertanyaan yang disusun dengan cermat digunakan untuk mengumpulkan data untuk skripsi ini.

### 3.4 Pengolahan Data

Setelah pengumpulan data selesai maka selanjutnya dilakukan pengolahan data. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 1) Identifikasi Data

Proses identifikasi data melibatkan pencarian informasi yang dapat dimodifikasi untuk pembahasan yang direncanakan dengan melihat peraturan, buku, atau artikel yang relevan.

#### 2) Klasifikasi Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian yang dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengklasifikasian data dengan cara mengelompokkan data tersebut ke dalam kelompok-kelompok yang telah ditentukan.

#### 3) Penyusunan Data

Untuk membuat data lebih mudah diinterpretasikan, pertama-tama kami mengumpulkan data yang telah diproses dan kemudian menggabungkan data yang terkait dengan sub-topik menggunakan sistematika yang telah ditetapkan.

### 3.5 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan cara analisis konteks dari pustaka dan analisis pernyataan dari hasil wawancara informan, yang kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti dengan melakukan verifikasi dari data yang ada dilapangan dengan kebijakan aturan yang menjadi landasan dasar lalu mendeskriptifkan secara kualitatif dengan menguraikan data yang telah diperoleh.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Bagian akhir dari penulisan akademik ini menyajikan kesimpulan mengenai keseluruhan proses pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Persona Prima Utama. Kesimpulan ini didasarkan pada deskripsi yang diberikan dalam bab-bab sebelumnya dari makalah ini. Berikut ini adalah contoh penerapan kontrak kerja berbasis waktu di PT Persona Prima Utama:

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang dimaksud dengan "pekerjaan waktu tertentu" adalah "pekerjaan yang selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama. dan paling lama 5 (tahun) tahun tanpa istirahat". Definisi ini digunakan sebagai dasar untuk mengklasifikasikan pekerjaan di PT Persona Prima Utama ke dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Tindakan mengadakan perjanjian yang mengikat secara hukum antara PT Persona Prima Utama dan karyawannya untuk waktu yang telah ditentukan. Pada dasarnya, itu memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan dalam perjanjian terkait. Pasal 54 UU Ketenagakerjaan tahun 2003 mengamanatkan minimal apa yang harus dicakup oleh kontrak kerja, termasuk nama perusahaan dan karyawan, deskripsi peran masing-masing, pernyataan hak dan tanggung jawab masing-masing, dan tingkat gaji dan metode pembayaran.

Di PT Persona Prima Utama tertulis baik bentuk maupun isi perjanjian/kontrak dengan tenaga kerja yang menandakan adanya suatu ikatan yang diperjanjikan yang menandakan adanya suatu ikatan yang



diperjanjikan yang dibuat bersama dengan suatu perjanjian, yaitu suatu kontrak yang sah. Karyawan harus menandatangani dokumen yang diperlukan yang disediakan oleh PT Persona Prima Utama sebelum hubungan kerja dapat dimulai. Untuk memastikan bahwa karyawan dilindungi oleh prinsip kebebasan kontrak, PT Persona Prima Utama memberikan kesempatan untuk meninjau kontrak sebelum menandatangani formulir. Pasal 1338 KUHPerdara menetapkan asas kebebasan berkontrak, yang menyatakan bahwa bentuk dan isi suatu perjanjian terserah kepada pihak-pihak yang terlibat. Rincian perjanjian terserah PT Persona Prima Utama dalam hal ini. Telah ditetapkan bahwa PT Persona Prima Utama memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk membaca ketentuan kontrak sebelum mereka menandatangani. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, PT Persona Prima Utama telah melaksanakan syarat-syarat perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Tidak adanya masa percobaan bagi pekerja kontrak merupakan bukti keserasian para pihak, dan pada tahap pelaksanaan disiapkan materi-materi yang memuat bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta cara pembayaran. Semua ini sesuai dengan pasal 1 dan 2 pasal 58 UU No. 13 Tahun 2003. Artinya, syarat-syarat kontrak kerja waktu tertentu di PT Persona Prima Utama bersifat mengikat dan dapat dilaksanakan.

2. Masalah jadwal kerja, sebagian besar satpam meminta kerja shift pagi dan beberapa mitra perusahaan gagal memperbarui kontrak dengan kontrak baru sesuai dengan peraturan pemerintah terbaru, yaitu harus mematuhi PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu, merupakan salah satu tantangan yang dihadapi PT Persona Prima Utama saat ini. Metode pemecahan masalah PT Persona Prima Utama dengan cara diskusi. Pasal 136 ayat 1 dan 2 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mensyaratkan hal itu. Perselisihan yang timbul di tempat kerja antara manajemen dan karyawan, atau antara manajemen dan serikat pekerja atau serikat pekerja, harus diselesaikan melalui negosiasi dan

kesepakatan bersama. Apabila para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial tidak dapat mencapai kesepakatan melalui proses musyawarah untuk mufakat sebagaimana diuraikan di atas, maka perselisihan tersebut harus diselesaikan melalui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam undang-undang. PKWT dapat diselenggarakan paling lama 5 (lima) tahun tanpa terputus, sebagaimana tertuang dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pekerja di PT Peronsa Prima Utama biasanya tinggal di perusahaan kurang dari 5 tahun.

## **5.2 Saran**

1. Penegasan serta revisi jadwal dan ketentuan waktu kerja agar adil serta di komunikasikan kepada pekerja sehingga dapat menemukan titik kesepakatan bersama dan tidak ada keluhan kembali terkait jadwal kerja serta mengkomunikasikan kembali serta memperbaharui kontrak kerja dengan mitra kerja sesuai aturan pemerintah yang berlaku saat ini yang berkaitan dengan PKWT berdasarkan PP No 35 Tahun 2021.
2. Tujuan dari setiap aturan atau pedoman yang berkaitan dengan Kontrak Kerja Waktu Tetap adalah untuk meningkatkan hubungan di tempat kerja. Karyawan PT Persona Prima Utama, serta mitra perusahaan dan penyedia layanan, sangat penting bagi keberhasilan bisnis, sehingga perusahaan berutang kepada mereka untuk menginformasikan kepada mereka tentang kemajuan yang dibuat menuju pemenuhan ketentuan kontrak mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditia Bakti. Hal. 135
- Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- F.X. Djumialdji. 2010. *Perjanjian Kerja*. Edisi Revisi. Cet 4. Jakarta: Sinar Grafika.
- J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo.1983. *Kamus Hukum*, Jakarta: Aksara Baru
- Lalu Husni SH.Mhum. 2007.*Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Masri Singarimbun. Sofian Effendi. 1989.*Metode Penelitian Survey* . Jakarta: LP3ES. Hal 192
- Mohammad Nasir, 1988. *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia Hal 21
- M. Yahya Harahap. 2005. *Hukum Acara Perdata: Tentang gugatan, Persidangan, Penyitaan*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- M. Yahya harahap. 1986. *segi-segi hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni
- Purwahid patrik, 1994. *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju Hal. 13
- R Subekti ,1985. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasal.
- Salim HS,2002. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*. Yogyakarta: Sinar Grafika.
- Subekti, 1985. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Penerbit Alumni
- Subekti,1979. *Hukum Perjanjian*, Jakart: PT. Intermasa

Soerjono Soekanto. 2002. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Pers  
Halaman 1

Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

## **C. JURNAL**

Chusana Muhammad Jaduk, 2017; Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Dalam Ilmu Hukum.

Aldista Muhammad Satria, 2020; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Akibat Pandemi Covid- 19.

Setiawan Muhamad Arif, 2011; Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Pt. Panji Dananjaya.

Purnama Nandang, 2020; Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor II.

## **D. SUMBER LAIN**

<https://www.jogloabang.com/ekbis/pp-35-2021-pkwt-alih-daya-waktu-kerja-waktu-istirahat-phk>, diakses pada tanggal 21 Juli 2021, Pukul 17.02 WIB.

<https://en-id.gerja.com/company/view/persona-prima-utama-pt>, diakses pada tanggal 9 November 2021, Pukul 18.52 WIB.

<https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja-garmen/omnibus-law/perubahan-aturan-mengenai-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-pkwt>, diakses pada tanggal 7 Maret 2022, Pukul 20.04 WIB.