

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA**

**WAKTU TERTENTU**

(Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta)

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum Program Kekhususan Hukum

Perdata



Diajukan oleh :

Shafira Adha Nabilla

30301509290

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

**SEMARANG**

**2019**

TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU

(Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta)



Diajukan oleh :

Shafira AdhaNabilla

30301509290

Telah Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

**Arpangi, S.H., M.H.**

**NIDN: 06-1106-6805**

Tanggal .....

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur terhadap karunia Allah.” (Q.S. Yusuf: 87)

Kalau bisa berbuat baik kenapa harus berbuat jahat? Kalau bisa bersyukur kenapa harus mengeluh? Lakukan yang terbaik selagi mampu dan bisa.

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Purnomo dan Ibu Syarifah Nuraida
2. Kedua saudaraku, Maesa Madina Putri dan Aqilah Citra Renata
3. Teman dan sahabat yang selalu mendukungku
4. Seluruh rekan akanemika Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta)”. Skripsi ini disusun dalam rangka melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang Ilmu Hukum pada Universitas Islam Sultan Agung

Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bimbingan, arahan, petunjuk, bantuan, saran dan kritik serta dorongan dari semua pihak yang telah turut membantu penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Ir. H. Prabowo Setiyawan, MT,Ph.D sebagai Rektor Universitas Islam Sultan Agung
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., M.Humm sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Arpangi, S.H., M.H. sebagai Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
5. Ibu Vania Setiarini Staf Rekrutmen dan Penempatan PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta yang telah bersedia di wawancara dan memberikan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.
6. Seluruh staf akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung .
7. Ayah dan Ibu tercinta. Bapak Purnomo dan Ibu Syarifah Nuraida yang telah memberikan dukungan mental, spiritual dan financial. Serta orang tua kedua di Semarang, Om Gunawan Wibisono dan Tante Syarifah Nurdjuliana.
8. Mbak Puput, Mas Ridwan, Bella, Bang Andi, Syifa, Abiyu yang selalu memberi semangat dari mulai kuliah hingga sekarang lulus kuliah.
9. Sahabat-sahabat dari SMK Fidiah, Fatima dan Angelia yang telah menemani disaat sedih dan senang.
10. Anjas yang mau mendengar keluh kesah dan sudah mau ngeditin skripsiku.
11. Sahabat Door Ancil, Nydia, Nadya, dan Prima yang telah menemani dari hari pertama kuliah hingga lulus kuliah serta seluruh teman-teman FH angkatan 2015 dan seluruh keluarga besar.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Semarang, 24 Februari 2019

Shafira Adha Nabilla

## **Abstrak**

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tonggak perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia. Banyak perusahaan yang masih membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak memperhatikan peraturan yang ada dan kepentingan pekerja. Begitu pula dalam penyelenggaraannya ternyata masih ada keluhan yang dialami pekerja. Tujuan perusahaan menggunakan PKWT adalah tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Serta untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara. Analisis data yang digunakan ialah analisis kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta telah membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi didalam penyelenggaraannya masih ada yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan masih ada beberapa hambatan yang juga terjadi. Upaya-upaya untuk menyelesaikan hambatan juga telah dilakukan oleh PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

Kata kunci : Tinjauan yuridis, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tenaga kerja/pekerja

## **Abstract**

Law No. 13 Year 2003 concerning Labor is a pillar of legal protection for labors in Indonesia. Many companies still make certain periodemployment contract (PKWT) that do not pay attention to the existing regulations and the interests of labors. Likewise, in the implementation, it turns out that there are still complaints experienced by labors. The purpose of companies using PKWT is market demands that require a fast response in improving service to customers.

The purpose of this study was to determine the suitability of the implementation of certain time employment contract at PT. WijayaKaryaBeton, Jakarta is in accordance with the prevailing laws and regulations. Moreover this study also tried to know the obstacles in implementing certain time employment contract at PT. WijayaKaryaBeton, Jakarta and how to solve it.

This study used an empirical juridical approach. The research specifications used are descriptive. Data sources used were primary data and secondary data, withsecondary data consists of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Methods of data collection used the interview method. Data analysis used is qualitative analysis. The research location was conducted at PT. WijayaKaryaBeton, Jakarta.

The results of this study indicate that PT. WijayaKaryaBeton, Jakarta has made certain periodemployment contractwith the prevailing laws and regulations. However, in its implementation, there are still several things that are not in accordance with the laws and regulations and there are still some obstacles that also occur. Efforts to resolve obstacles have also been carried out by PT. WijayaKaryaBeton, Jakarta.

**Keywords:** Juridical analysis, certain periodemployment contract(PKWT), labors.

## DAFTAR ISI

<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>III</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>IV</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>VI</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>X</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Kegunaan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>E. Terminologi.....</b>	<b>8</b>
<b>F. Metode Penelitian.....</b>	<b>9</b>
1. Metode Pendekatan .....	10
2. Spesifikasi Penelitian .....	10
3. Metode Pengumpulan Data .....	11
4. Lokasi Penelitian.....	14
5. Subjek dan Objek Penelitian .....	15
6. Populasi dan Teknik Sampling.....	15
7. Metode Analisis Data .....	16
<b>G. Sistematika Penulisan .....</b>	<b>17</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>19</b>
<b>A. Tinjauan Umum Perjanjian .....</b>	<b>19</b>
1. Pengertian Perjanjian .....	19
2. Syarat Sah Perjanjian .....	21
3. Prestasi dan Wanprestasi.....	25

B.	Tinjauan Khusus Perjanjian Kerja .....	28
1.	Pengertian Perjanjian Kerja.....	28
2.	Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja .....	31
3.	Unsur Perjanjian Kerja.....	32
4.	Tenaga Kerja .....	34
5.	Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	36
6.	Hak dan Kewajiban Para Pihak.....	39
<b>C.</b>	<b>Tinjauan Khusus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....</b>	<b>41</b>
1.	Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	41
2.	Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	45
3.	Momentum Terjadinya PKWT dan Berakhirnya PKWT.....	47
<b>D.</b>	<b>Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Islam.....</b>	<b>52</b>
<b>BAB III</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
<b>A.</b>	<b>Gambaran Umum tentang PT. Wijaya Karya Beton.</b> Error! Bookmark not defined.	
1.	Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya Beton .....	56
2.	Stuktur Organisasi.....	57
3.	Visi dan Misi PT.Wijaya Karya Beton .....	58
<b>B.</b>	<b>Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton.....</b>	<b>60</b>
1.	Penyelenggaraan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.....	60
2.	Syarat-syarat Tenaga atau Pekerja Kontak PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta .....	65
3.	Hak Tenaga atau Pekerja Kontak PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta .....	66
<b>C.</b>	<b>Hambatan dan Solusi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta .....</b>	<b>73</b>
1.	Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.....	73
2.	Upaya-upaya yang Dilakukan PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dalam Mengatasi Hambatan-hambatan Tersebut.....	74
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
<b>A.</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>77</b>
<b>B.</b>	<b>Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>80</b>

**LAMPIRAN..... 83**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton ..... 57

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja adalah salah satu elemen penting didalam perusahaan, karena bisa dibbilang sebuah perusahaan tidak dapat berjalan tanpa adanya tenaga kerja. Tidak bisa dipungkiri, bahwa sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset yang paling berharga selain sumber daya alam dan pembiayaan serta teknologi. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, dalam pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan nasional.

Masalah yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional salah satunya akan bermuara pada satu persoalan klasik, yaitu pengangguran. Ada dua penyebab utama timbulnya pengangguran yang harus dihadapi bidang ketenagakerjaan Indonesia, yaitu tidak adanya keseimbangan antara pertumbuhan jumlah angkatan kerja dengan pertumbuhan lapangan kerja dan rendahnya kualitas angkatan kerja.

Di era modern seperti ini, perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin pesat membawa timbulnya persaingan usaha yang terjadi di semua sektor. Keadaan lingkungan yang sangat mendukung ini lah yang membuat dunia usaha menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan

respon yang cepat dalam meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Dalam kaitan itulah maka muncul perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) , yang membuat struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen sehingga dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

Perjanjian kerja diatur didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Undang-undang Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menegendalikan pengusaha atau pemberi kerja agar posisi pekerja tidak hanya di anggap alat produksi semata dan dihargai sepanjang pencapaiannya, melainkan juga di dasarkan atas hubungan timbal balik yang memiliki ketergantungan dan di dasarkan pada perspektif kemanusiaan.<sup>1</sup>

Jika membahas tentang perjanjian, pada umumnya pengertian perjanjian diatur didalam KUH Perdata pasal 1313 yang berbunyi :“ Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.

---

<sup>1</sup>Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka, 2014, hlm. 2.23.

Dari pengertian perjanjian yang telah dijelaskan didalam KUH Perdata, bisa ditarik kesimpulan bahwa kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian sama, tetapi akan berlainan apabila pengertian pengertian perjanjian tersebut di bandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja, karena kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian berbeda, pihak yang satu, yaitu pekerja dan pihak yang satu memiliki posisi diatas pekerja, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.

Perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi dua bagian, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang bersifat permanen atau tetap, PKWTT dapat dibuat secara tertulis atau lisan, PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama tiga bulan. Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 1 angka 1 yang berbunyi: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan KEPMEN No.100/MEN/VI/2014 perjanjian waktu tertentu (PKWT) berlaku untuk jangka waktu tertentu dan memuat batas waktu berlakunya perjanjian. Dengan demikian

PKWT terdapat perjanjian kerja yang dibatas oleh waktu terdapat dalam dalam istilah kerja kontak. Dalam hal ini PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta mengikat kontak kerja dengan pekerja masih terdapat jenis perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum dengan pekerjanya.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena ada perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu memuat hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga juga terdapat perlindungan terhadap pekerja, hak dan perlindungan terhadap pekerjadibutuhkan oleh pekerja agar pekerja dapat menikmati penghasilan yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik bagi dirinya dan keluarganya.

Terjadinya perselisihan dibidang ketenagakerjaan tidakdapat dihindari, perselisihan terjadi umumnya karena ada rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja. Pengusaha merasa kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan olehnya susah tepat dan dapat diterima oleh semua pekerja, namun pada kenyataannya setiap pekerja mempunyai pandangan yang berbeda-beda. Pekerja yang merasa puas dengan kebijakan yang dikeluarkan akan semakin bersemangat dalam bekerja, sedangkan pekerja yang merasa tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan akan menunjukan semangat kerja yang menurun.

Sehingga dampak dari permasalahan di atas pekerja akan melakukan pelanggaran, maka jika pekerja melakukan pelanggaran perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan wanprestasi. Wanprestasi adalah keadaan dimana seseorang tidak memenuhi atau tidak melaksanakan janji sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Dalam hubungan kerja di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta yang bergerak di bidang intrusti beton pracetak, dapat saja terjadi berbagai persoalan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dengan tidak melakukan apa yang menjadi tugasnya dan melanggar aturan kerja yang telah di sepakati yang terdapat didalam perjanjian kerja.

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Hasil dari pelanggaran atau wanprestasi tersebut dapat menimbulkan hambatan pemenuhan kewajiban yang telah di sepakati dalam perjanjian kerja. Persoalan tersebut bisa saja terjadi karena di sebabkan oleh perjanjian tersebut dibuat baku oleh PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta, maksudnya adalah isi perjanjian kerja hanya dibuat oleh satu pihak saja yaitu PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta tanpa memberi kesempatan kepada pekerja untuk menentukan isi perjanjian kerja tersebut. Dan biasanya juga memuat syarat-syarat *exoneratie* yang dapat melindungi perusahaan dari akibat-akibat

tertentu.<sup>2</sup> Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta perlu ditinjau secara yuridis.

Berdasarkan persoalan yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT. WIJAYA KARYA BETON, JAKARTA”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis diatas, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta?
2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dan solusi penyelesaian hambatan tersebut?

---

<sup>2</sup> Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: PT. Citra Aditya Bakti, 2000, hlm 69.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dan bagaimana upaya-upaya penyelesaiannya.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini akan memberikan manfaat, baik manfaat yang dilihat dari segi teoritis maupun manfaat yang dilihat dari segi praktis.

#### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan ilmu pengetahuan bagi penulis dan pembaca penelitian ini mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Serta penelitian ini juga dapat berguna sebagai bahan pengembangan kajian hukum perjanjian ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia ketenagakerjaan

dan juga diharapkan berguna atau menambah referensi bagi peneliti lain yang mungkin objek penelitiaannya sama.

b. Secara Praktis

1. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pendidik ilmu hukum mengenai kajian perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik Badan Usaha Milik Negara atau badan-badan swasta. Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran atau dasar dalam membuat perjanjian kerja antara Badan Usaha Milik Negaras atau badan-badan swasta dengan pegawainya, Dalam rangka mewujudkan hubungan kerja yang baik, harmonis dan dinamis antar pegawai.

**E. Terminologi**

Tinjauan yuridis adalah mempelajari dengan cermat suatu pandangan atau pendapat untuk memecahkan suatu persoalan menurut hukum.

Pelaksanaan adalah proses penerapan atau implementasi suatu rancangan atau keputusan yang sudah disiapkan secara matang atau yang telah disepakati.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang dibatasi oleh masa berlakunya waktu perjanjian<sup>3</sup>.

PT Wijaya Karya Beton adalah salah satu dari anak perusahaan PT. Wijaya Karya di bidang industri beton pracetak.

Jakarta adalah ibu kota negara dan kota terbesar di Indonesia.

## **F. Metode Penelitian**

Penelitian (*research*) berarti mencari kembali. Penelitian pada dasarnya merupakan “suatu upaya pencarian”. Pencarian yang dimaksud adalah mencari pengetahuan yang benar yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan dari ketidaktahuan tertentu atau memecahkan permasalahan tertentu.<sup>4</sup> Penelitian bertujuan untuk mencari jawaban secara sistematis, metodologis dan konsisten. Untuk menjawab mencari jawaban tersebut maka diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah. Oleh karena itu, di dalam melakukan penelitian hukum harus menggunakan metode yang akurat, agar tujuan tersebut dapat dicapai dan hasil yang didapatkan dapat di pertanggung jawabkan kebenarannya.

---

<sup>3</sup> Purbadi Hardjoprajitno, op.cit, hlm. 3.12.

<sup>4</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm. 1.

Permasalahan yang diteliti adalah mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta. Untuk mendapatkan suatu jawaban yang tepat bagi permasalahan yang dihadapi, maka penelitian ini dilaksanakan dengan metode sebagai berikut :

### **1. Metode Pendekatan**

Dalam penulisan penelitian ini akan di kaji menggunakan pendekatan yuridis empiris, yakni penelitian terhadap efektivitas hukum merupakan bagaimana hukum beroperasi di dalam masyarakat<sup>5</sup>. Pendekatan yuridis empiris dalam menganalisis permasalahan memadukan data primer dan data sekunder. Dengan pendekatan yuridis empiris dapat menunjang ke akuratan data dan mencari kejelasan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian waktu tertentu antara PT.Wijaya Karya Beton, Jakarta dengan pekerjanya.

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Penelitian bersifat deskriptif adalah pemecahan masalah dengan menggambarkan keadaan subjek dan objek yang akan diteliti secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

---

<sup>5</sup> Ibid, hlm 31.

Dari data yang akan diberikan oleh PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta mengenai bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang di sepakati kemudian dilakukan wawancara untuk mengetahui penerapan perjanjian kerja tersebut, kemudian dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk dilakukan analisis, kemudian dari hasil analisis tersebut dapat menjadi kesimpulan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditinjau secara peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

### **3. Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini, yang terdiri dari :

#### **a. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat atau narasumber yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data primer terdiri dari :

- 1) Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala psikis kemudian dilakukan penelitian.

- 2) Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan, tujuan berupa mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia serta pendapat-pendapat mereka (responden).<sup>6</sup>
- 3) Penyebaran angket adalah teknik pengumpulan data dengan membuat kumpulan pertanyaan tertulis kemudian di jawab oleh respon dengan tertulis pula, yang bertujuan untuk memperoleh dari responden sebagai bahan yang akan diteliti.

Penulis dalam mendapatkan data primer sebagai dasar dari penelitian mengambil data yang ada di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta, selain itu penulis juga mendapatkan beberapa data dari wawancara langsung dengan para pihak di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

#### b. Data Sekunder

Adalah data yang tidak diperoleh langsung dari masyarakat atau sumber pertama (narasumber), melainkan data diperoleh dari studi kepustakaan, yaitu melalui peraturan perundang-undangan, buku-buku, teori-teori dari para ahli, artikel dan sumber baca-bacaan lainnya. Data yang digunakan pada data sekunder ini bersumberdari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

---

<sup>6</sup>Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rhineke Cipta, 2001, hlm 95.

1) Bahan hukum primer

Adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas atau bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim<sup>7</sup>, dan berikut ini adalah uraian dari bahan hukum primer yang digunakan :

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- b. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Perorangan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi
- e. Peraturan Menteri Ketenagakerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan

---

<sup>7</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm . 47.

2) Bahan hukum sekunder

Adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer,<sup>8</sup> misalnya : skripsi, tesis, disertasi, kamus-kamus hukum dan jurnal-jurnal hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Adalah bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder<sup>9</sup>, misalnya : kamus, artikel, internet dan sebagainya.

#### **4. Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilaksanakan di PT.Wijaya Karya Beton, Jakarta yang beralamat di Gedung WIKA Tower 1, Lt.2-4, Jl. DI. Panjaitan, RT.01/RW.11, Cipinang Cempedak, Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13340.

---

<sup>8</sup> Ibid, hlm 23

<sup>9</sup> Ibid, hlm 24

## **5. Subjek dan Objek Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek (responden) adalah pimpinan/ staff yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta. Objek dalam penelitian ini adalah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bagi para pekerja pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

## **6. Populasi dan Teknik Sampling**

Populasi adalah keseluruhan dari objek pengamatan atau objek penelitian<sup>10</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah dibidang perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta. Di perusahaan ini, penulis akan meneliti tentang perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dengan mengadakan wawancara dengan pimpinan atau staf yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Dari wawancara tersebut diharapkan akan diperoleh data yang akurat dan yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini.

---

<sup>10</sup>Burhan Ashshofa, op.cit, hlm 79.

Penelitian dilakukan dengan menentukan sampel penelitian dan selain meneliti pimpinan atau staf yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, peneliti juga meneliti pedoman perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta atau sampel perjanjian kerja waktu tertentu pekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

Cara pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu cara mendapatkan informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan oleh penulis berdasarkan kemauannya atau kepentingannya. Cara pengambilan sampel tersebut dipilih didasarkan karena pimpinan atau staf yang berhubungan dengan perjanjian kerja waktu tertentu mengetahui seluk beluk mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan tersebut sehingga penulis dapat meneliti perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya.

## **7. Metode Analisis Data**

Untuk melakukan analisis data yang telah diperoleh penulis menggunakan suatu metode, yaitu metode analisis data secara kualitatif yakni agar dapat memecahkan masalah yang ada pada penelitian maka data yang diperoleh dari lapangan atau dari responden dituangkan dalam bentuk tulisan dan diolah terlebih dahulu atau dianalisis.

## **G. Sistematika Penulisan**

Hasil dari penelitian ini akan disusun secara sistematis untuk memudahkan para pembaca untuk memahami hubungan antar bab. Penelitian ini terbagi dalam empat bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **Bab I: Pendahuluan**

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan skripsi, yang pada awalnya bab ini memuat alasan-alasan dilakukannya penelitian, yaitu untuk mengkaji pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu bagi para pekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta.

### **Bab II: Tinjauan Pustaka**

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori- teori, pemikiran para ahli yang berkaitan dengan akibat hukum pada pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta, yaitu penjelasan mengenai perjanjian, perjanjian kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu.

### **Bab III: Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang didasarkan pada data yang didapatkan dari objek penelitian, yang akan menguraikan permasalahan

penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dan hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

#### Bab IV: Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan adalah hasil akhir dari penelitian yang dibahas. Adapun dalam mengemukakan saran yang dapat berguna bagi para pihak yang terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Perjanjian**

##### **1. Pengertian Perjanjian**

Ketentuan pengertian perjanjian diatur didalam Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang berbunyi:“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.Dengan adanya pengertian perjanjian seperti yang dijelaskan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari perjanjian akan melahirkan suatu kewajiban atau prestasi, dimana satu pihak adalah pihak yang berprestasi dan satu pihak lainnya adalah pihak yang berhak atas suatu prestasi tersebut.

Didalam perjanjian dikenal adanya asas kebebasan berkontak atau *freedom of contract*. Maksudnya adalah setiap orang berhak membuat perjanjian dan berhak menentukan isi dari perjanjian tersebut sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.<sup>11</sup>

---

Menurut Prof. Sri Soedawi Masychon Sofwan, perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana seseorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih (Vide Sri Soedewi, KHP,1972)<sup>12</sup>.

Prof. Dr. R. Wirjono Prodjodiko, S.H. memberi pengertian perjanjian adalah sebagai suatu perbuatan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau di anggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan suatu hal, sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu<sup>13</sup>.

Menurut KRMT Tirtodiningrat, S.H. bahwa perjanjian diartikan sebagai suatu perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat diantara dua orang atau lebih untuk menimbulkan akibat-akibat hukum yang diperkenankan oleh undang-undang<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014 hlm. 14.

<sup>12</sup> A.qirom Syamsudin Meliala, *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*, Yogyakarta: Liberty, Yogyakarta, 1985, hlm. 7.

<sup>13</sup> Ibid, hlm. 7.

<sup>14</sup> Ibid, hlm. 8.

Menurut Sudikno Mertokusumo perjanjian adalah subjek hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum<sup>15</sup>.

Dari pengertian perjanjian yang diberikan oleh para pihak dapat disimpulkan bahwa suatu perjanjian dapat terjadi apabila ada kesepakatan antara dua orang atau lebih dan persetujuan yang dibuat secara sah akan berlaku sebagai undang-undang atau mengikat bagi mereka yang membuatnya.

## **2. Syarat Sah Perjanjian**

Suatu perjanjian agar keberadaan perjanjian tersebut diakui oleh undang-undang (*Legally concluded contract*) harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang.<sup>16</sup> Perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu akibatnya akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Syarat sah perjanjian merupakan suatu tulang punggung perjanjian jenis apapun, maksudnya adalah tanpa terpenuhinya syarat sah perjanjian tidak mungkin suatu perjanjian akan terwujud.

---

<sup>15</sup> Bani Situmorang, Kependium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Badan pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI, Jakarta, 2012, hlm.12.

<sup>16</sup> Ibid, hlm. 17.

Pengertian perjanjian menurut Subekti adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji ke seorang lainnya atau di mana orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal<sup>17</sup>

Syarat sahnya perjanjian atau persetujuan telah diatur didalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya

Sepakat maksudnya adalah persetujuan antara kedua belah pihak yang membuat perjanjian mengenai pokok-pokok perjanjian. Pokok perjanjian disini ialah objek perjanjian dan syarat perjanjian. Apa yang disetujui pihak yang satu juga disetujui pihak yang lain. Mereka menyetujui sesuatu yang sama secara timbal balik. Suatu kesepakatan tidak boleh ada paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrug*). Apabila tiga hal tersebut tidak ada yang dilanggar maka sepakat dapat dicapai.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Cakap hukum secara perdata adalah subjek hukum yang sanggup melakukan perbuatan hukum di bidang perdata dan mampu mempertanggung jawabkannya. Subjek hukum di bagi menjadi dua, yaitu badan hukum dan orang.

---

<sup>17</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 2005, hlm. 1.

Apabila yang membuat perjanjian suatu badan hukum harus memenuhi syarat-syarat berikut<sup>18</sup> :

- 1) Adanya harta kekayaan yang terpisah
- 2) Mempunyai tujuan tertentu
- 3) Mempunyai kepentingan sendiri
- 4) Ada organisasi

Jika subjek hukumnya adalah orang maka syarat-syaratnya sebagai berikut:

- 1) Berumur 21 tahun
- 2) Belum berumur 21 tahun tetapi sudah menikah
- 3) Seseorang yang tidak sedang menjalani hukum
- 4) Berakal sehat

Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang yang di anggap tidak cakap hukum, yaitu:

- a. Orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- c. Orang perempuan dalam hal- hal yang ditetapkan oleh undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

---

<sup>18</sup>Djumadi, *op.ci.*, hlm. 18.

*Point* (c) sudah tidak berlaku sejak dikeluarkannya Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1963 dan semakin di perkuat dengan adanya Pasal 31 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 1 tahun 1974 tentang Perkawinan.

c. Suatu hal tertentu perjanjian

Disebutkan dalam Pasal 1333 KUH Perdata bahwa barang yang menjadi objek suatu harus ditentukan jenisnya. Maksudnya adalah objek perjanjian atau apa yang diperjanjikan harus tertentu atau setidaknya dapat ditentukan dengan jelas. Hal ini dimaksudkan untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak agar tidak terjadi perselisihan. Namun jika dikemudian hari terjadi perselisihan dapat diselesaikan karena sudah jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak.

d. Suatu sebab yang halal.

Sebab adalah suatu yang menyebabkan atau mendorong orang membuat perjanjian. Yang dimaksud dengan sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum seperti yang dimuat didalam Pasal 1337 KUH Perdata.

Jika salah satu syarat sah didalam perjanjian tidak dipenuhi , maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- 1) Syarat subjektif, meliputi *point* (a) dan (b) yaitu, syarat sepakat mereka yang mengikat dirinya dan syarat kecakapan untuk membuat suatu perjanjian. Apabila syarat subjektif tidak dipenuhi maka salah satu pihak yang merasa dirugikan mempunyai hak untuk mengajukan permohonan pembatalan perjanjian kepada hakim. Perjanjian dikatakan batal apabila telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Jika belum ada putusan hukum tetap maka perjanjian tetap mengikat para pihak yang membuat perjanjian.
- 2) Syarat objektif, meliputi *point* (c) dan (d) yaitu, syarat suatu hal tertentu perjanjian dan syarat suatu sebab yang halal. Apabila syarat objektif tidak dipenuhi perjanjian batal demi hukum. Maksud batal demi hukum adalah sejak pertama kali dikeluarkan perjanjian dianggap tidak sah atau tidak pernah ada perjanjian sejak awal.

### **3. Prestasi dan Wanprestasi**

Konsekuensi dari adanya perjanjian akan melahirkan prestasi. Prestasi adalah sesuatu yang wajib dipenuhi oleh debitur dalam setiap perjanjian. Prestasi dapat berupa<sup>19</sup>:

---

<sup>19</sup> Djohari Santoso dan Achmad Ali, *Hukum Perjanjian Indonesia*, Yogyakarta: Badan Penerbitan & Perpustakaan FH UII, 1983, hlm. 19.

a. Memberi sesuatu

Adalah menyerahkan barangnya dan untuk memeliharanya hingga waktu penyerehannya (Pasal 1235 KUH Perdata). Mengenai istilah barang diatur seluas ruang lingkup perjanjian yang bersangkutan.

b. Berbuat sesuatu

Adalah debitur wajib melakukan perbuatan tertentu yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

c. Tidak berbuat sesuatu

Adalah debitur tidak melakukan perbuatan yang telah ditetapkan dalam perjanjian.

Istilah wanprestasi berasal dari bahasa Belanda yang berarti “prestasi buruk”. Suatu perjanjian akan melahirkan prestasi yang harus dipenuhi, jadi debitur dikatakan berprestasi buruk apabila cidera janji atau ingkar janji. Pengertian wanprestasi sendiri adalah suatu sikap tidak memenuhi atau tidak melaksanakan suatu janji sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian.

Salim memberikan definisi wanprestasi didalam bukunya yang berjudul Hukum Kontak Teori dan Teknik Penyusunan Kontak adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.

Ada empat macam yang dapat dikatakan wanprestasi, yaitu:

1. Tidak melaksanakan apa yang telah diperjanjikan/prestasi
2. Melaksanakan apa yang diperjanjikan/prestasi tetapi terlambat
3. Melaksanakan apa yang diperjanjikan/prestasi tetapi tidak sesuai dengan perjanjian
4. Melaksanakan apa yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Ada empat akibat karena terjadinya wanprestasi, yaitu<sup>20</sup>:

- a. Perjanjian tetap ada, kreditur dapat menuntut debitur untuk pelaksanaan prestasi dan kreditur berhak meminta ganti rugi akibat terjadinya wanprestasi.
- b. Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur.
- c. Beban risiko beralih untuk kerugian debitur, jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur. Oleh karena itu, debitur tidak dibenarkan untuk berpegang pada keadaan memaksa.
- d. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 KUH Perdata.

---

<sup>20</sup> Salim, *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm.99.

Apabila terjadi wanprestasi kreditur dapat menuntun debitor untuk melakukan<sup>21</sup>:

1. Pembatalan/ pembubaran dari perjanjian.
2. Menganti kerugian yang ditimbulkan.
3. Pelaksanaan janji.

## **B. Tinjauan Khusus Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1601 a yang di maksud dengan perjanjian kerja bahwa : “Perjanjiaan Pemburuan adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu (buruh), mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak lain (majikan) untuk satu waktu tertentu, melakukan pengerkerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

---

<sup>21</sup>Marsiyem, *Kapita Selektu Hukum Perdata (Sekita Perbuatan Melawan Hukum)*, Semarang: UNISSULA Press, 2012, hlm. 6.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas jika dibandingkan dengan perjanjian pada umumnya memiliki perbedaan prinsip. Perjanjian kerja menunjukkan bahwa antara buruh/pekerja dengan majikan mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang tidak seimbang sedangkan dalam pengertian perjanjian pada umumnya menunjukkan bahwa memiliki kedudukan, hak dan kewajiban yang seimbang antara buruh/pekerja dengan majikan.

Selain pengertian perjanjian kerja secara normatif di atas juga ada beberapa pengertian perjanjian kerja dari para ahli, seperti menurut Imam Soepomo (1983: 53) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikat diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah<sup>22</sup>.

Shamad (1999:55) berpendapat bahwa perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana seseorang mengikat diri untuk bekerja pada orang lain

---

<sup>22</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketengakerjaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014, hlm. 62.

dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama<sup>23</sup>

Subekti mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah –perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain<sup>24</sup>.

Setelah melihat beberapa pengertian perjanjian kerja dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa buruh/ pekerja mau tidak mau harus tunduk kepada majikan/ pengusaha karena adanya perbedaan kedudukan antara pekerja dengan pengusaha yang disebut subordinasi.

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja disebut dengan hubungan kerja, dimana pekerja/buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pemberi kerja dengan mendapatkan upah sedangkan pemberi kerja menyatakan kesanggupan untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja harus memuat ketentuan-ketentuan

---

<sup>23</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hlm.55.

<sup>24</sup>Djumadi, *op.ci.*, hlm. 30.

yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban parah pihak, yakni pekerja/buruh dan pemberi kerja<sup>25</sup>.

## **2. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

Bentuk perjanjian kerja berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Namun perjanjian kerja disarankan dibuat secara tertulis karena secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, sehingga apabila terjadi perselisihan dikemudian hari akan sangat membantu dalam proses pembuktian dan penyelesaian permasalahan.<sup>26</sup>

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu, hubungan kerjanya dibatasi jangka waktu berlakunya, atau bisa disebut dengan perjanjian kerja kontak atau perjanjian kerja tidak tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja kontak atau pekerja tidak tetap. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah hubungan kerja yang tidak dibatasi waktu berlakunya dan tidak ditentukan jangka waktunya baik didalam perjanjian, undang-undang

---

<sup>25</sup> A. Siti Seotami, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2007, hlm.94.

<sup>26</sup>Lalu Husni, op.cit, hlm. 66.

maupun kebiasaan, serta biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap dan statusnya pekerjaannya adalah pekerja tetap.

### 3. Unsur Perjanjian Kerja

Pada perjanjian pada umumnya sebagai telah dijelaskan diatas bisa dinyatakan sah harus memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada pada pasal 1320 KUH Perdata. Begitu pula pada perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur dalam Pasal 1320 KUH Perdata tetap menjadi pegangan dan harus diterapkan, agar perjanjian kerja bisa dianggap sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Selain berpedoman pada pasal 1320 KUH Perdata menurut seorang pakar Hukum Perburuhan dari Belanda, yaitu Prof, M. M.G. Rood<sup>27</sup>, perjanjian kerja baru ada, manakala di dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi (empat) syarat, yaitu berupa unsur-unsur yang terdiri dari:

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain seperti yang dijelaskan didalam KUH Perdata Pasal 1603 huruf a yang berbunyi:

---

<sup>27</sup> Djumadi, op.cit, hlm. 35.

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan izin majikan ia dapat menuruh orang ketiga menggantikannya.”

Walaupun demikian didalam pelaksanaanya , jika seorang pekerja berhalangan untuk melakukan pekerjaannya, pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh oranglain, sepanjang sebelumnya telah diberitahukan dan telah mendapat persetujuan dari majikan selaku pemberi kerja.

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Manifestasi dari adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja harus tunduk pada perintah orang lain, yaitu majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut menunjukan bahwa pekerja dalam menjalankan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu majikan atau pemberi kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa prinsip dari unsur pelayanan ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan harus bermanfaat bagi majikan atau pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Agar tidak terjadi perbudakan antara majikan kepada pekerja, serta agar tidak terjadi kesemena-menaan pekerja, maksudnya adalah pekerja tidak boleh bekerja dengan waktu yang

seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. Adaya unsur *pay* atau upah

Upah memegang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja). Upah merupakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha<sup>28</sup>. Serta upah merupakan salah satu hak yang wajib diterima pekerja atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk perusahaan.

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atas jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang<sup>29</sup>.

Dari pengertian di atas upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang, namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan perusahaan memberikan upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

#### 4. Tenaga Kerja

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tenaga kerja adalah Tenaga kerja adalah setiap

---

<sup>28</sup>Lalu Husni, op.cit, hlm. 64.

<sup>29</sup>Darwan Prinst, op.cit, hlm . 47.

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Maksud dari pengertian tenaga kerja diatas adalah orang yang menghasilkan barang/ jasa tidak hanya untuk kepentingan orang lain saja tetapi untuk kepentingan tenaga kerja itu juga.

Payaman. J. Simanjuntak (1985:2) memberi pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga<sup>30</sup>.

Penduduk yang sudah dalam usia kerja atau tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja dibagi dua, yaitu orang sudah bekerja dan menganggur/ sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja dikelompokkan menjadi tiga, yaitu mereka yang dalam studi, mereka yang mengurus rumah tangga, golongan penerima pendapatan tanpa melakukan aktivitas ekonomi, yakni pensiunan, penerima bunga deposito dan lain-lain<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> Lalu Husni, op.cit. hlm. 28.

<sup>31</sup> Ibid, hlm. 29.

## 5. Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Subjek dalam perjanjian kerja adalah para pihak yang terlibat dalam perjanjian. Dari pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi subjek dalam perjanjian kerja ada dua pihak, yaitu:

### 1) Pekerja/buruh

Pada zaman penjajahan Belanda istilah yang digunakan adalah buruh, namun setelah Indonesia merdeka istilah buruh diganti dengan pekerja karena pemerintah menilai istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh dianggap sebagai golongan bawah yang selalu ditekan. Pada masa orde baru istilah pekerja banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, oleh karena itu kemudian istilah buruh dan pekerja disandingkan<sup>32</sup>.

Pekerja/ buruh adalah orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalan<sup>33</sup>. Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4, Pekerja/buruh adalah setiap

---

<sup>32</sup>Ibid, hlm. 46.

<sup>33</sup> Darwan Prinst, op.cit, hlm.22.

orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari dua pengertian di atas maknanya luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja dengan siapa saja baik perorangan, persekutuan dan badan hukum. Serta makna dari imbalan dalam bentuk lain maksudnya adalah upah bisa diberikan dalam bentuk uang atau pun barang.

## 2) Pengusaha

Sebelum menggunakan istilah pengusaha yang digunakan adalah istilah majikan. Istilah majikan digunakan oleh perundang-undangan sebelum Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah majikan dianggap kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai kelompok atas atau kaum penekan buruh, karena hal itu istilah yang tepat digunakan adalah istilah pengusaha<sup>34</sup>.

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengertian pengusaha adalah:

---

<sup>34</sup>Lalu Husni, op.cit, hlm.47.

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

Selain itu Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberi pengertian pemberi kerja, yaitu Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian pemberi kerja diatas dapat diambil kesimpulan adalah pemberi kerja tidak hanya pengusaha. Jadi pengertian pemberi kerja itu luas karena pengusaha sudah pasti pemberi kerja sedangkan pemberi kerja belum tentu pengusaha.

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik

milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

- b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

## **6. Hak dan Kewajiban Para Pihak**

Hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha disebut hubungan kerja. Hubungan kerja terjadi setelah adanya suatu perjanjian kerja. Konsekuensi adanya hubungan kerja akan melahirkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yakni pekerja/ buruh dan pengusaha.

Hak adalah sesuatu yang harus didapatkan oleh para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan oleh para pihak, yakni pekerja/ buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban para pihak harus seimbang. Artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Abdul Khakim, op.cit. hlm.46-47.

Hak dan kewajiban pekerja/buruh: <sup>36</sup>

Beberapa hak dari pekerja/buruh, yakni:

- a. Upah setelah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- b. Fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku diperusahaan.
- c. Perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha.
- d. Perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian dan penghargaan.
- e. Waktu istirahat, cuti serta hari libur resmi.
- f. Kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

Berikut ini yang menjadi kewajiban pekerja/buruh, yaitu:

- a. Melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan perjanjian.
- b. Melaksanakan tugas dengan baik tanpa bantuan orang lain kecuali dengan izin pengusaha.
- c. Menaati semua tata tertib dan peraturan yang ada diperusahaan.
- d. Patuh dan menaati segala perintah pengusaha yang layak untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.

Hak dan kewajiban pengusaha: <sup>37</sup>

Beberapa hak dari pengusaha, yakni:

---

<sup>36</sup> Ibid, hlm.53.

<sup>37</sup> Ibid, hlm. 53.

- a. Sepenuhnya atas hasil kerja dari pekerja/buruh.
- b. Mengatur dan menegakkan disiplin, termasuk pemberian sanksi.
- c. Atas tanggungjawab pekerja/buruh untuk kemajuan perusahaan.

Berikut ini yang menjadi kewajiban dari pengusaha, yaitu:

- a. Wajib membayar upah pekerja tepat waktu sesuai dengan kesepakatan.
- b. Menyediakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- c. Menjamin kesehatan dan keselamatan kerja dari pekerja/buruh.
- d. Memberi perintah yang layak dan tidak berlaku diskriminatif.
- e. Memberi waktu istirahat dan cuti.
- f. Menghormati hak kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja.

## **C. Tinjauan Khusus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur didalam Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004, yang di maksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh

dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu<sup>38</sup>.

Didalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan maka perjanjian kerja putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Apabila karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan maka perjanjian kerja dapat

---

<sup>38</sup> Abdul Khakim, op.cit, hlm. 59.

dilakukan pembaharuan. Pembaharuan dapat dilakukan setelah 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.<sup>39</sup>

- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang penyelesaiannya tidak memerlukan waktu lama atau paling lama tiga tahu.

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

Pekerjaan bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu. Serta pekerjaan bersifat musiman adalah pekerjaan-pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, hanya berlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pekerjaan yang bersifat musiman tidak dapat dilakukan pembaharuan.<sup>40</sup>

- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau

---

<sup>39</sup> F.X Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2005, hlm. 23-24.

<sup>40</sup> Ibid, hlm. 24.

penjajakan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, hanya diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan. Perjanjian kerja ini penyelesaiannya paling lama tiga tahun dan tidak dapat dilakukan pembaharuan.<sup>41</sup>

Berdasarkan ketentuan diatas dapat ditarik kesimpulan, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis atau sifat pekerjaan seperti yang disebutkan diatas dan hanya bersifat sementara atau tidak untuk pekerjaan tetap.

Serta perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan dapat diperbaharui atau diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Untuk memperpanjang perjanjian waktu tertentu, pengusaha wajib memberi tahu pekerja/buruh paling lama tujuh hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu

---

<sup>41</sup>Ibid, hlm. 24

yang lama, perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diperbaruhi satu kali dan paling lama dua tahun<sup>42</sup>.

## 2. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebelumnya telah diuraikan tentang syarat sah perjanjian. Syarat sah perjanjian merupakan tulang punggung atau dasar bagi semua jenis perjanjian, jadi syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata juga menjadi dasar dalam pembuatan perjanjian kerja. Yang menjadi dasar pembuatan perjanjian kerja menurut Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
- b. kesepakatan kedua belah pihak;
- c. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- d. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan

---

<sup>42</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Pejanjian (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Ketenagakerjaan)*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007, hlm.56-57.

dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Adapun syarat perjanjian kerja waktu tertentu diatur didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1) Dibuat secara tertulis

Syarat tersebut dimuat pada Pasal 57 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis, namun untuk perjanjian PKWT wajib dibuat secara tertulis karena apabila PKWT dibuat secara lisan berakibat perjanjian kerja tersebut akan menjadi PKWTT. PKWT harus dibuat dengan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila perjanjian dibuat dengan bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika terjadi salah penafsiran antara para pihak maka yang berlaku perjanjian kerja dengan bahasa Indonesia.

2) Hal-hal yang harus dimuat didalam perjanjian kerja

Menurut pasal 54 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b. Nama jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan

- d. Tempat pekerjaan
  - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
  - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban
  - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
  - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
  - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 3) Tidak boleh adanya masa percobaan

Syarat tersebut dimuat pada Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT tidak boleh mensyaratkan pekerja dengan masa percobaan, apabila didalam perjanjian kerjanya masih memuat masa percobaan maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

### **3. Momentum Terjadinya PKWT dan Berakhirnya PKWT**

Menurut asas konsensualisme, suatu perjanjian lahir pada detik tercapainya suatu kesepakatan atau persetujuan antara kedua belah pihak mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang menjadi objek perjanjian<sup>43</sup> . Didalam KUH Perdata tidak disebutkan secara jelas tentang momentum

---

<sup>43</sup> Subekti, op.cit, hlm. 26.

terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata hanya disebutkan cukup dengan memenuhi syarat sahnya perjanjian. Serta karena ini mengenai perjanjian kerja waktu tertentu maka juga harus memenuhi syarat-syarat yang diatur didalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti yang dimuat didalam Pasal 52, Pasal 54, Pasal 57 dan Pasal 58. Apabila perjanjian kerja waktu tertu telah memenuhi syarat-syarat yang belaku maka perjanjian kerja dinyatakan berlaku dan mengikat para pihak, yaitu pekerja maupun pengusaha.

Berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu terdapat berakhir, yaitu karena:

1. Berakhir Demi Hukum

Perjanjian kerjawaktu tertentu berakhir demi hukum diatur didalam Pasal 61 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. pekerja meninggal dunia;

perjanjian kerja waktu tertentu tidak berakhir apabila pengusaha yang meninggal dunia

- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

perjanjian kerja waktu tentu akan berakhir apabila waktu perjanjian selesai atau , yaitu jangka waktu paling lama tiga tahun.

- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja itu.

2. Diakhiri oleh pengusaha

Pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu sesuai yang diatur didalam Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

### 3. Tidak Mengindahkan Peringatan

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja apabila pekerja/buruh telah melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama setelah pengusaha memberi surat peringatan pertama, kedua dan ketiga kepada pekerja buruh, seperti yang diatur didalam Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### 4. Diakhiri oleh Pekerja

Pekerja/ buruh juga dapat mengakhiri perjanjian kerja seperti yang diatur didalam Pasal 169 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pengusaha telah melakukan hal sebagai berikut:

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

5. Force Majeure (Keadaan Memaksa)

Dalam keadaan memaksa pegusaha atau pekerja/buruh dapat mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu, seperti yang diatur didalam

Pasal 164 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **D. Perjanjian Kerja Menurut Perspektif Islam**

Suatu perjanjian kerja pasti akan menimbulkan hak dan kewajiban untuk masing-masing pihak. Agar dalam pemenuhan hak dan kewajiban tersebut tidak menyimpang atau melanggar dari syariat maka diatur dengan hukum. Hukum tersebut disebut dengan hukum muamalat. Pada dasarnya Islam memperbolehkan segala bentuk perjanjian kerja selama tidak bententangan dengan prinsip-prinsip muamalat dalam Islam.

Muamalat ruang lingkupnya sangat luas, sedangkan bidang tenaga kerja masuk kedalam bagian *Ijarah* (perjanjian sewa-menyewa). *Ijarah* dibagi kedalam dua bagian, yaitu *ijarah al-'ain* dan *ijarah al-'amal*. Dalam hal ini *ijarah-al'amal* artinya menyewakan manfaat dari tenaga, keahlian atau kemampuan manusia untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Islam mengajarkan agar akad (perjanjian) dapat berjalan dengan baik maka masing-masing pihak harus melaksanakan isi dalam perjanjian dengan adil. Seperti yang diatur didalam Al-qur'an Surah Al-Maidah ayat 1:

مَبْهِمَةً الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنَالِعُكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيَايِهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْ فُؤَادَ الْعُفُورِ إِحْتِلَاكُ  
يُدَوِّ أَنْتُمْ حُرْمَاتِ اللَّهِ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya.

Kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja maka pengusaha wajib membayarkan upah kepada pekerja. Upah diatur didalam Al-qu'an Surah At- Taubah ayat 105:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ  
اللَّهُ فَسِيرَىٰ أَعْمَلُوا  
فَيُنَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةَ الْعَيْبِ عِلْمِ إِلَىٰ

Artinya: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Upah juga diatur didalam Al-qur;an Surah An- Nahl ayat 97:

حَيَاةً فَالْأَحْيَاءُ وَهُوَ أَنْتَىٰ صَالِحًا  
يَعْمَلُوا كَانُوا أَجْرَهُمْ وَلَنْجَزِيَّتَهُمْ طَيِّبَةً

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dari dua surah diatas dapat disimpulkan jadi dalam Islam, jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah, maka ia akan mendapatkan balasan, baik didunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala), yang berlipat ganda.

Serta pengusaha juga wajib memberikan upah sesuai dengan waktu yang disepakati atau mensegerakan pembayaran haknya setelah pekerja selesai mengerjakan kewajibannya seperti yang diatur didalam hadits

عَرَفَهُ يَجِفُّ الْأَجِيرَ

Artinya:berikan upah seorang pekerja sebelum keringatnya kering.(HR. Ibnu Majah, *shahih*).

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Gambaran Umum Tentang PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

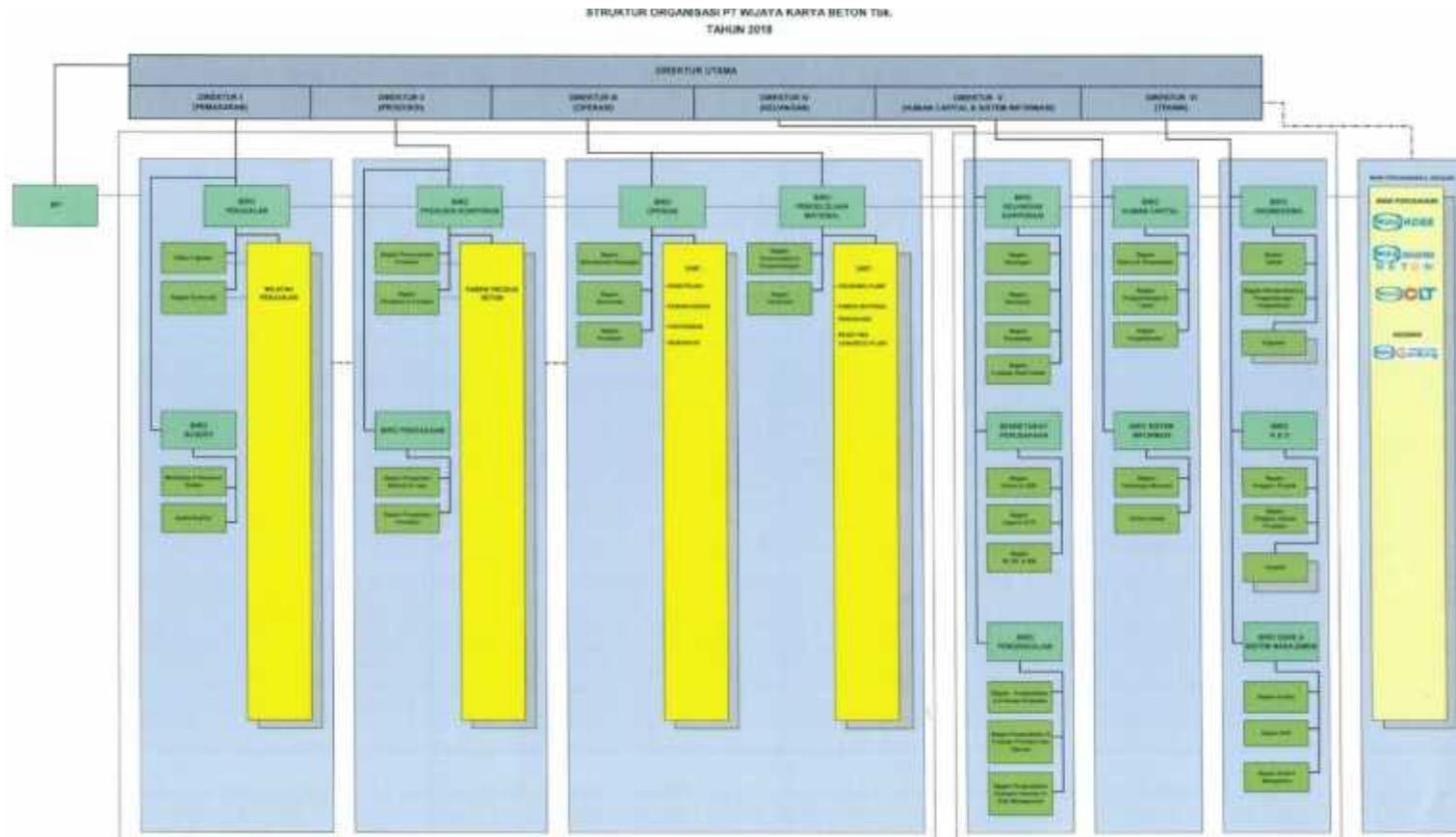
###### **1. Sejarah Singkat PT. Wijaya Karya Beton**

PT. Wijaya Karya Beton atau biasa disingkat menjadi Wika Beton adalah anak perusahaan dari PT. Wijaya Karya serta Wika Beton merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri sejak 11 Maret 1997.

Wika Beton berkonsentari dibidang beton pracetak, produknya seperti tiang beton untuk jalur pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak serta produk lainnya seperti bantalan - bantalan rel kereta api, produk beton untuk jembatan, pipa, dinding penahan tanah dan bangunan gedung dan perumahan yang diimplementasikan untuk berbagai macam proyek.

Saat ini Wika Beton memiliki 10 pabrik yang tersebar diseluruh Indonesia. WIKa Beton telah memiliki 3 anak usaha yakni PT Wijaya Karya Komponen Beton (WIKa KOBE) pada tahun 2012, PT Wijaya Karya Krakatau Beton pada akhir tahun 2013, dan PT Citra Lautan Teduh pada September 2014 serta 1 perusahaan asosiasi yakni PT Wijaya Karya Pracetak Gedung pada akhir tahun 2016.

2. Stuktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta



Gambar III.1 Struktur Organisasi PT. Wijaya Karya Beton

Gambar stuktur organisasi PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dapat dijelaskan sebagai berikut, pada posisi teratas diduduki oleh Direktur Utama, di bawahnya ada beberapa direktur sesuai dengan bidangnya, yang terdiri dari:

- 1) Direktur I (Pemasaran), dibawahnya ada Biro Penjualan, dibawahnya ada Bagian Sales Engineer dan Bagian Komersial.
- 2) Direktur II (Produksi), dibawahnya ada Biro Produksi Korporasi, dibawahnya ada Bagian Perencanaan Produksi dan Bagian Peralatan & Cetakan.
- 3) Direktur III (Operasi), dibawahnya ada dua biro yang pertama Biro Operasi, dibawahnya ada Bagian Administasi Keuangan, Bagian Komersial dan Bagian Peralatan. Biro yang kedua ada Biro Pengelolaan Material yang dibawahnya ada Bagian Perencanaan & Pengembangan dan Bagian Komersial.
- 4) Direktur IV (Keuangan), dibawahnya Biro Keuangan Korporasi, dibawahnya ada Bagian Keuangan, Bagian Akuntansi, Bagian Perpajakan dan Bagian Evaluasi Hasil Usaha.
- 5) Direktur V (Human Capital & Sistem Informasi), dibawahnya ada Biro Human Capital, dibawahnya ada Bagian Rekrut & Penempatan, Bagian Pengembangan & Talent dan Bagian Pengharkatan.
- 6) Direktur VI (Teknik), dibawahnya ada Biro Engineering, dibawahnya ada Bagian Teknik, Bagian Standarisasi & Pengembangan Pengetahuan dan Bagian Engineer.

### **3. Visi dan Misi PT.Wijaya Karya Beton**

Visi:

"Menjadi Perusahaan Terkemuka Dalam Bidang Engineering, Production, Installation (EPI) Industri Beton di Asia Tenggara".

Misi:

1. Menyediakan produk dan jasa yang berdaya saing dan memenuhi harapan Pelanggan;
2. Memberikan nilai lebih melalui proses bisnis yang sesuai dengan persyaratan dan harapan pemangku kepentingan;
3. Menjalankan sistem manajemen dan teknologi yang tepat guna untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan dan kesehatan kerja yang berwawasan lingkungan;
4. Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan;
5. Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan Pegawai.

## **B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton**

Pelaksanaan perjanjian kerja terjadi atau terselenggara sesuai dengan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak, yaitu pihak tenaga/ pekerja kontrak dengan pihak perusahaan. Pelaksanaan perjanjian kerja seperti perjanjian lainnya, harus didasarkan atas asas kebebasan berkontrak, sehingga semua pihak bebas untuk membuat perjanjian dengan menentukan orangnya, isinya atau bahkan bentuknya.

Pada bab ini akan memberikan hasil penelitian dari wawancara dengan Ibu Vania Setiarini jabatan Staf Muda I Rekrutmen dan Penempatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sudah berdasarkan asas kebebasan berkontak dan sudah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak.

Yang akan dibahas sebagai berikut<sup>44</sup> :

### **1. Penyelenggaraan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

- a. Tahapan penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.

Wijaya Karya, Beton :

---

<sup>44</sup> Wawancara Ibu Vania Setiarini, Jabatan Staf Rekrutmen dan Penempatan, 28-11-2018.

- 1) Tahapan pertama adalah wawancara, wawancara dilakukan dua tahapan. Tahapan pertama adalah wawancara personalia dari Biro *Human Capital* Bagian Rekrut dan Penempatan. Tahapan kedua adalah wawancara teknis oleh *user/* pewawancara sesuai dengan bagian yang membutuhkan tenaga/ pekerja kontrak.
- 2) Tahapan kedua Biro Human Capital memberikan *draf* perjanjian kerja waktu tertentu ke calon pekerja kontrak dan Biro *Human Capital* juga membacakan satu persatu pasal yang terdapat didalam *draf* perjanjian kerja waktu tertentu. Pada tahapan ini juga pekerja diberikan kesempatan untuk negosiasi gaji.
- 3) Tahapan ketiga, apabila gaji sudah disepakati kedua belah pihak kemudian *draf* perjanjian kerja waktu tertentu akan dibuat oleh Biro *Human Capital* menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.
- 4) Tahapan terakhir adalah tanda tangan perjanjian kerja waktu tertentu. Tahapan tanda tangan perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama dilakukan oleh tenaga/ pekerja kontrak ( Pihak II), kemudian di paraf disetiap lembar perjanjian kerja waktu tertentu oleh Manager Bagian Rekrut dan Penempatan, yang terakhir di tandatangani oleh Manager Biro *Human Capital* (Pihak I).

- b. Pihak-pihak yang terlibat dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta

Pihak yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu di WIKA Beton adalah Biro *Human Capital* Bagian Rekrut dan Penempatan. Dimana perjanjian kerja waktu tertentu di WIKA Beton dibuat baku oleh perusahaan, maksudnya adalah perjanjian hanya dibuat oleh satu pihak saja yaitu PT. Wijaya Karya Beton tanpa memberikan kesempatan kepada pekerja untuk menentukan isi perjanjian kerja tersebut. Di WIKA Beton pekerja hanya memiliki kesempatan untuk negosiasi gaji saja.

Perjanjian baku atau perjanjian sepihak sebenarnya tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dimana seharusnya kedua belah pihak memiliki hak yang sama untuk menentukan isi perjanjian kerja. Tetapi karena lemahnya posisi tenaga/ pekerja kontrak dan kuatnya posisi perusahaan maka tenaga/ pekerja kontrak tidak memiliki kekuatan untuk melawan.

- c. Masa Percobaan

Pada perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wjaya Karya Beton, Jakarta tidak terdapat masa percobaan. Tidak adanya masa percobaan didalam perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

menyatakan PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan apabila masih ada syarat masa percobaan maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

Dikarena perjanjian kerja waktu tertentu di WIKA Beton tidak ada masa percobaan maka perusahaan memiliki hak untuk mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, apabila tenaga/pekerja kontrak tidak melakukan kewajiban yang diatur didalam perjanjian kerja sebagai mestinya. Apabila perusahaan ingin mengakhiri perjanjian kerja maka berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) WIKA Beton perusahaan wajib memberikan surat peringatan terlebih dahulu, namun apabila sampai ke surat peringatan ketiga tenaga/pekerja kontrak masih dinilai tidak perform maka perusahaan diperbolehkan melakukan pemberhentian terhadap tenaga/pekerja kontrak. Begitu juga sebaliknya, tenaga/pekerja kontrak juga memiliki hak untuk mengundurkan diri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, apabila perusahaan tidak memberikan hak tenaga/pekerja kontrak sesuai dengan perjanjian kerja.

d. Tenaga/ Pekerja Kontrak di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta

Tenaga/pekerja kontrak di WIKA Beton dibagi menjadi dua, yaitu :

- 1) Tenaga ahli, tenaga ahli yang bekerja di proyek-proyek WIKA Beton yang tersebar diseluruh Indonesia.

2) Staf kontrak, staf kontrak bekerja di biro-biro yang ada dikantor WIKA Beton Jakarta.

e. Jenis atau Bagian yang Menggunakan Tenaga/ Pekerja Kontak

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan staf Bagian Rekrut dan Penempatan WIKA Beton, jenis atau bagian yang menggunakan tenaga/pekerja kontrak disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Di WIKA Beton sendiri dimana setiap biro menggunakan tenaga/ pekerja kontak. Biro- bironya adalah Biro Penjualan, Biro Produksi Korporasi, Biro Operasi, Biro Pengolahan Material, Biro Keuangan Korporasi, Biro Human Capital dan Biro Engineering. Namun di WIKA Beton biro yang paling banyak menggunakan tenaga/ pekerja kontrak adalah Biro Pengolahan Material.

f. Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat di adakan untuk paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang atau diperbaharui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.

Di WIKA Beton pembaharuan dilakukan setelah perjanjian kerja waktu tertentu jangka waktu dua tahun berakhir, setelah jangka waktu habis maka tenaga/ pekerja kontak di berhentikan sementara selama tiga puluh hari, setelah masa tenggang tiga puluh hari berakhir maka tenaga kerja akan melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu untuk dua tahun.

Di WIKA Beton juga melakukan pembaharuan lebih dari satu kali, ketentuan ini sebenarnya tidak sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hanya memperbolehkan melakukan pemaharuan satu kali dan paling lama untuk dua tahun karena perjanjian kerja waktu tertentu sifatnya hanya sementara.

## **2. Syarat-syarat Tenaga atau Pekerja Kontrak PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

Hubungan antara pekerja/buruh dengan perusahaan terjadi setelah adanya perjanjian kerja antar keduanya. Agar calon tenaga/ pekerja kontrak dapat bekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sebelum melakukan tahapan wawancara harus memenuhi syarat-syarat berikut, yaitu:

- a. Usia mengikuti kebutuhan jenis atau bagian yang membutuhkan tenaga/ pekerja kontrak
- b. Minimal pendidikan mengikuti kebutuhan jenis atau bagian yang membutuhkan tenaga/ pekerja kontrak

- c. Minimal IPK mengikuti kebutuhan jenis atau bagian yang membutuhkan tenaga/ pekerja kontrak
- d. Riwayat kesehatan baik
- e. Mampu berbahasa inggris secara lisan dan tulisan dengan baik (minimal nilai toefl 500)
- f. Menguasai aplikasi *software* komputer dibidangnya
- g. Mempunyai motivasi, energik, aktif dan mampu bekerja dengan tim

### **3. Hak Tenaga atau Pekerja Kontrak PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

Setiap perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban untuk para pihak yang melakukan perjanjian. Tujuan utama pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan haknya. Setelah pekerja menjalankan kewajibannya maka perusahaan wajib memberikan hak pekerja. Sebagai berikut hak tenaga/ pekerja kontrak di WIKA Beton :

#### **a. Upah**

Pengaturan upah di WIKA Beton dibedakan sesuai dengan tenaga/ pekerja kontrak, jika tenaga ahli makanya sistem pengupahannya menggunakan sistem grading, yang artinya adalah gaji yang diterima tenaga ahli adalah sesuai dengan bobot pekerjaannya, jadi gaji yang diterima tenaga ahli setiap bulannya besarnya sama tanpa ada uang tunjangan apapun. Sedangkan staf kontrak pengaturan upahnya adalah

gaji pokok ditambah tunjangan kehadiran ditambah uang lembur, yang apabila di akumulasikan maka upah staf kontrak diatas dari upah minimum DKI Jakarta.

Penganturan upah ini sudah sesuai dengan Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa gaji pekerja harus sesuai dengan upah minum wilayah provinsi atau kabupaten/ kota dimana pekerja melakukan pekerjaannya.

Tenaga/ pekerja kontak di WIKA Beton yang sudah bekerja lebih dari tiga bula juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) tetapi tenaga/ pekerja kontrak tidak mendapatkan jasa produksi (bonus) yang dibayarkan diakhir tahun. Kebijakan ini sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan.

Cara pembayaran upah tenaga/ pekerja kontrak dibayarkan selambat-lambatnya pada hari terakhir setiap bualan dan dibayarkan melalui rekening Bank Mandiri.

b. Waktu Kerja, Waktu Istirahat, Cuti dan Libur

Waktu kerja di WIKA Beton adalah delapan jam kerja untuk satu hari, empat puluh jam kerja untuk satu minggu kerja untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Ketetapan ini sudah sesuai dengan Pasal 77 ayat (2)

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan waktu kerja sebagai berikut :

- a) 7 (tujuh) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti: 6 (enam) hari kerja dan 1 (satu) hari istirahat mingguan;
- b) 8 (delapan) jam perhari dan 40 (empat puluh) jam per minggu, untuk pola waktu kerja 5:2, maksudnya: 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat mingguan.

Penganturan waktu istirahat di WIKA Beton adalah setiap waktu bekerja lima jam maka mendapatkan waktu istirahat satu jam. Cuti untuk tenaga/ pekerja kontak yang masa kerjanya belum satu tahun maka belum mendapatkan cuti tetapi dapat mengajukan izin ke perusahaan apabila ada hal yang medesak. Apabila tenaga/ pekerja kontak sudah melewati masa kerja satu tahun maka tenaga/ pekerja kontrak mendapatkan cuti tahunan sebanyak dua belas hari. Hari libur pada WIKA Beton adalah hari Sabtu, Minggu dan hari libur nasional. Ketentuan waktu istirahat, cuti dan hari libur yang digunakan WIKA Beton udah sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa waktu istirahat, hari libur dan cuti yang meliputi:

- a) istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- c) cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;

c. Fasilitas

Fasilitas yang didapatkan tenaga/ pekerja kontrak di WIKA Beton adalah sebagai berikut:

- 1) BPJS Kesehatan;
- 2) BPJS Ketenagakerjaan;
- 3) Makan siang;
- 4) Tunjangan perjalanan dinas (uang transportasi dan akomodasi);
- 5) Bebas menggunakan fasilitas yang ada di kantor WIKA Beton pada jam kerja.

d. Perlindungan Keselamatan Kerja

WIKA Beton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi maka perlindungan untuk setiap pekerjanya merupakan hal yang sangat penting. Perlindungan keselamatan kerja mengenai kecelakaan kerja,

kematian, cacat akibat pekerjaan, sakit akibat pekerjaan maka tenaga/pekerja kontrak sudah ditutupi menggunakan BPJS Ketenagakerjaan. Ketentuan ini sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Perorangan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

Diatas sudah dijelaskan mengenai hak yang didapat oleh tenaga/pekerja kontrak, maka sekarang dapat dibahas mengenai perbedaan hak antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak, sebagai berikut :

- 1) Tidak mendapatkan seragam.
- 2) Hanya mendapatkan asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, tidak mendapatkan asuransi BNI *Life*.
- 3) Tidak mendapatkan jasa produksi (bonus tahunan).

#### **4. Pembahasan dari Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta apabila ditinjau secara yuridis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagian besar kebijakannya sudah sesuai, seperti kebijakan tidak ada masa percobaan

sudah sesuai dengan dengan Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian pengaturan upah yang dimana pekerja kontrak mendapatkan upah diatas upah minimum DKI Jakarta sudah sesuai dengan Pasal 89 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) dimana pekerja kontrak yang sudah bekerja lebih dari tiga (3) bulan mendapatkan THR sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan.

Pengaturan waktu kerja di WIKA Beton adalah 8 jam kerja untuk satu hari sudah sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan cuti dimana pekerja kontrak yang sudah bekerja lebih dari satu tahun mendapatkan cuti 12 hari, kemudian waktu istirahat di WIKA Beton adalah setiap bekerja lima jam maka mendapatkan waktu istirahat satu jam, serta waktu libur di WIKA Beton adalah setiap hari Sabtu, Minggu dan hari libur nasional, pengaturan cuti, waktu istirahat dan libur sudah sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun dari beberapa kebijakan yang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan seperti yang telah dijelaskan diatas masih ada kebijakan yang tidak sesuai, yaitu mengenai pembaharuan perjanjian kerja

waktu tertentu. Di WIKA Beton pembaharuan dilakukan setelah perjanjian kerja waktu tertentu jangka waktu dua tahun berakhir, setelah jangka waktu habis maka tenaga/ pekerja kontak di berhentikan sementara selama tiga puluh hari, setelah masa tenggang tiga puluh hari berakhir maka tenaga kerja akan melakukan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu untuk dua tahun. Di WIKA Beton juga melakukan pembaharuan PKWT lebih dari satu kali, yang mana kebijakan ini tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa pembaharuan PKWT hanya untuk satu kali dan hanya untuk jangka waktu 2 tahun. kemudian Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan apabila tidak memenuhi ketentuan salah satunya ayat (6) maka perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Selain itu juga ada kebijakan yang melanggar asas kebebasan berkontrak karena perjanjian kerja waktu tertentu pada WIKA Beton dibuat baku oleh perusahaan yang dimana pekerja kontrak tidak dapat ikut menentukan isi perjanjian kerja, pekerja kontrak hanya dapat ikut serta negosiasi gaji saja. Ini dikarenakan lemahnya posisi pekerja kontrak dan kuatnya posisi perusahaan.

### **C. Hambatan dan Solusi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

#### **1. Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

Pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana untuk memperoleh tujuan yang diinginkan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sering kali terjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Adapun hambata-hambatan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sebagai berikut<sup>45</sup> :

- a. Terjadi hambatan ini dikarenakan tingginya produktivitas yang membuat tingginya kebutuhan akan tenaga/ pekerja kontrak, dan tahapan *open recruitment* tenaga/ pekerja kontrak yang hanya melalui tahapan wawancara serta menurut Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diperbolehkannya untuk tenaga/ pekerja kontrak ada masa percobaan maka sering terjadi adanya tenaga/ pekerja kontrak yang kinerjanya tidak maksimal atau tidak kompeten.

---

<sup>45</sup> Wawancara Ibu Vania Setiarini, Jabatan Staf Rekrutmen dan Penempatan, 28-11-2018.

- b. PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sedang di masa tingginya produksi maka ini yang membuat kekurangan pekerja karena hal ini tenaga/pekerja kontrak dapat melaksanakan lembur lebih dari tiga jam kerja sedangkan menurut Pasal 78 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak diperbolehkannya lembur lebih dari tiga jam kerja atau empat belas jam kerja per minggu.
- c. Tenaga ahli yang bekerja di proyek luar Jakarta harus melakukan tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu di Jakarta ini membutuhkan waktu yang panjang karena pengurusan administrasi kantor seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, rekening gaji dan lain-lain dilakukan antara Jakarta dan asal tenaga ahli, waktu yang panjang ini menghambat produktivitas perusahaan karena dibutuhkannya tenaga ahli untuk segera bekerja. Alasan yang sama juga menimbulkan hambatan bagi pekerja, yaitu banyak tenaga ahli yang keberatan karena untuk akomodasi pada saat tanda tangan kontrak tidak ditanggung oleh perusahaan.

## **2. Upaya-upaya yang Dilakukan PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dalam Mengatasi Hambatan-hambatan Tersebut**

PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut harus mengambil langkah-langkah yang tepat guna memperoleh dan meningkatkan produktivitas kerja dan mutu sumber daya manusia yang

berkualitas. Dalam upaya memperoleh tujuan tersebut pasti terjadi suatu hal yang menyimpang yang tidak diinginkan oleh pihak manapun.

Dalam menciptakan perlindungan hukum pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta telah melakukan upaya-upaya untuk melakukan penyelesaian hambatan-hambatan yang terjadi.

Upaya-upaya dalam penyelesaian hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta antara lain<sup>46</sup>:

- a. Untuk menghindari mendapatkan tenaga/ pekerja kontak yang tidak kompeten, *User/* pewawancara biasa disela-sela tes wawancara menambahkan tes tertulis sesuai dengan bidangnya.
- b. Bila PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta memasuki masa produksi yang tinggi maka perusahaan akan menambah tenaga/ pekerja kontak hingga masa produksi kembali normal agar tidak ada pekerja yang lembur lebih dari tiga jam kerja.
- c. Berdasarkan hambatan tenaga ahli yang bekerja di proyek luar Jakarta harus melakukan tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu di Jakarta hingga saat ini PT. Wijaya Karya Beton belum mendapatkan solusi yang terbaik, tetapi menurut penulis solusinya adalah tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan pada kantor cabang PT. Wijaya

---

<sup>46</sup>Wawancara Ibu Vania Setiarini, Jabatan Staf Rekrutmen dan Penempatan, 28-11-2018.

Karya Beton terdekat agar tidak menimbulkan kerugian baik untuk perusahaan maupun pekerja.

### **3. Pembahasan dari Hambatan dan Solusi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta**

Penulis menyimpulkan dari beberapa hambatan yang telah dijelaskan diatas upaya yang paling utama dalam mengatasi hambatan yang ada, PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dalam pembuatan dan pelaksanaan perjanjian waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada agar kedepannya hambatan-hambatan yang terjadi akan semakin berkurang. Jika hambatan-hambatan berkurang, maka proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu akan lancar dan pekerja dapat menikmati penghasilan yang layak dalam memenuhi kebutuhan hidup yang baik bagi dirinya dan keluarganya.

Selain perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sebaiknya dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu mengikut sertakan pekerja dalam menentukan isi dari perjanjian tersebut agar menghindari PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta melakukan pelanggaran hak terhadap pekerja kontak.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta tahapannya sebagai berikut:
  - a. Tahapan pertama adalah tes wawancara. Tahapan wawancara dilakukan dua tahap, tahap pertama wawancara personalia dan tahap kedua wawancara teknis.
  - b. Tahapan kedua pembacaan *draf* perjanjian kerja dan negosiasi gaji .
  - c. Tahapan ketiga apabila gaji telah disepakati maka draf perjanjian kerja dibuat oleh Biro *Human Capital* menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.
  - d. Tahapan keempat adalah tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu oleh pihak pekerja dan pihak
2. Hambatan dan Solusi dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta
  - a. Hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta sebagai berikut:

- 1) Adanya tenaga/ pekerja kontrak yang kinerjanya tidak maksimal atau tidak kompeten.
  - 2) Tingginya produksi maka ini yang membuat kekurangan pekerja karena hal ini tenaga/ pekerja kontrak dapat melaksanakan lembur lebih dari tiga jam kerja.
  - 3) Tenaga ahli yang bekerja di proyek luar Jakarta harus melakukan tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu di Jakarta menghambat produktivitas perusahaan karena dibutuhkannya tenaga ahli untuk segera bekerja serta banyak tenaga ahli yang keberatan karena untuk akomodasi pada saat tanda tangan kontrak tidak ditanggung oleh perusahaan.
- b. Upaya-upaya yang dilakukan PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut sebagai berikut:
- 7) Untuk menghindari mendapatkan tenaga/ pekerja kontak yang tidak kompeten, *User/* pewawancara biasa disela-sela tes wawancara menambahkan tes tertulis sesuai dengan bidangnya.
  - 8) Perusahaan akan menambah tenaga/ pekerja kontak hingga masa produksi kembali normal agar tidak ada pekerja yang lembur lebih dari tiga jam kerja.
  - 9) Tenaga ahli yang bekerja di proyek luar Jakarta harus melakukan tandatangan perjanjian kerja waktu tertentu di Jakarta hingga saat ini PT. Wijaya Karya Beton belum mendapatkan solusi yang terbaik.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapat maka saran yang dapat dijadikan rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. PT. Wijaya Karya Beton, Jakarta diharapkan dalam membuat dan menyelenggarakan peraturan perusahaan dan perjanjian kerja waktu tertentu harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada agar menghindari pelanggaran hak terhadap tenaga kerja.
2. Tenaga kerja diharapkan harus menaati peraturan perusahaan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah disepakati agar menghindari perselisihan dengan perusahaan serta tenaga kerja juga harus berani menyampaikan aspirasinya apabila peraturan perusahaan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada dan apabila haknya sebagai seorang tenaga kerja dirugikan.
3. Guna meminimalisir perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan dan melindungi tenaga kerja maka hukum ketenagakerjaan harus ditegakkan, oleh karena itu perlu ada usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum ketenagakerjaan, dengan cara menambah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan, memberikan sarana maupun fasilitas serta anggaran yang memadai untuk pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan, serta peningkatan kompetensi pegawai pengawas ketenagakerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar Buku

- Ali, Zainuddin, 2016. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Ashshofa, Burhan, 2001. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rhineke Cipta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007. *Hukum Pejanjian (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Ketenagakerjaan)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Djumadi, 2014. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djumaldi, F.X, 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardjoprajitno, Purbadi, dkk, 2014. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Husni, Lalu, 2014 *Pengantar Hukum Ketengakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khakim ,Abdul, 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Marsiyem, 2012. *Kapita Selektta Hukum Perdata (Sekita Perbuatan Melawan Hukum)*. Semarang: UNISSULA Press.
- Prinst, Darwan, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: PT. Citra Aditya Bakti.
- Salim, 2005. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.

Santoso, Djohari dan Ali, Achmad, 1983. *Hukum Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: Badan Penerbitan & Perpustakaan FH UII.

Seotami, A. Siti, 2007. *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Situmorang, Bani, 2012. *Kopendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI.

Subekti, 2005. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: PT. Intermasa.

Syamsudin Meliala, A. Qirom, 1985. *Pokok-pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembangannya*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Daftar Perundang-undangan:

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pekerja Harian Lepas, Perorangan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi
5. Peraturan Menteri Ketenagakerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/ Buruh di Perusahaan

**LAMPIRAN**

**SURAT PERNYATAAN  
MELAKUKAN WAWANCARA**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vania Setiawati  
Jabatan : Staf Muda s. Keahlian & Penempatan  
Instansi : WKA BETON

Dalam hal ini menyatakan telah menjadi objek pencarian informasi melalui wawancara dalam penelitian pada penulisan skripsi yang dilakukan oleh :

Nama : SHAFIRA ADHA NABILLA  
NIM : 30301509290  
Fakultas/ Kekhususan : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
Instansi : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
Judul Skripsi : "TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PADA PT.WIJAYA KARYA BETON)".

Dengan ini saya menyatakan bahwa informasi yang saya berikan adalah informasi yang sebenar- benarnya dan informasi yang saya berikan diperbolehkan untuk dipublikasikan dalam tujuan akademis. Pemberian informasi berdasarkan atas surat keterangan ijin untuk melakukan penelitian yang diberikan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Nomor :

Jakarta, 26 Nov 2018



(VANIA)

**PT WIJAYA KARYA BETON Tbk.** 

Gedung WIKATower 1, Lantai 2,3,4, 8 D.I. Panjaitan Kav. 9-10, Jakarta 13340, Telpun : (021) 819 2832 (Hunting), Fax : (021) 8590 3872, E-mail : wiper@wika-beton.co.id, Website : www.wikabeton.co.id

Nomor : SE.01.01/WB-0A.719/2018

16 November 2018

Kepada Yth,  
**Ka. Prodi (S1)**  
**Fakultas Ilmu Hukum**  
**Universitas Islam Sultan Agung**  
**Jalan Raya Kaligawe Km. 4 Semarang**  
**Up. Kami Hartanto, S.H., M.H**

Perihal : **Persetujuan Pengambilan Data/Riset**

Dengan hormat,

Menjawab surat dari **Universitas Islam Sultan Agung** yang kami terima pada tanggal 29 Oktober 2018 tentang Permohonan Ijin Penelitian/Riset untuk Tugas Akhir dengan ini kami beritahukan bahwa kami dapat memberi izin kepada mahasiswa Saudara atas nama :

No.	Nama	Program Studi	Penempatan
1	Shafira Adha Nabilla	Ilmu Hukum	Kantor Pusat – <i>Human Capital</i>

untuk melaksanakan Pengambilan Data di Perusahaan kami terhitung mulai tanggal : **21 November - 21 Desember 2018**, bertempat di:

PT Wijaya Karya Beton Tbk.  
 Kantor Pusat  
 WIKATower 1  
 Jl. D.I.Panjaitan Kav. 9-10  
 Jakarta Timur 13340

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, mahasiswa Saudari dapat menghubungi **Mia Anggraini**, Public Relations dan kami minta mahasiswa yang bersangkutan untuk menandatangani Pakta Integritas, dan untuk menjadi perhatian bahwa data yang diperoleh hanya untuk kepentingan pendidikan dan Perusahaan tidak menyediakan akomodasi atau berupa apapun.

**PT Wijaya Karya Beton Tbk.**

  
**PT WIJAYA KARYA BETON Tbk.**

**Yuherni Sisdiwi**  
 Sekretaris Perusahaan

Tembusan :  
 Manajer *Human Capital*

**PERJANJIAN KERJA TENAGA AHLI**

Nomor : XXXXXXXXXXXXXXXXX

Pada hari ini **Kamis** tanggal **Satu** bulan **November** tahun **Dua Ribu Delapan Belas (01-11-2018)**, yang bertanda tangan di bawah ini :

- **PT Wijaya Karya Beton Tbk** : suatu badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia, yang berkedudukan di Wika Tower 1, Jl. D.I Panjaitan Kav. 9 RT 001 RW 011 Cipinang Cempedak, Jatinegara-Jakarta Timur 13340, dalam hal ini diwakili oleh **Agung Damiar**, selaku Manajer Human Capital, untuk selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- **XXXXXXXX** : Partikular, bertempat tinggal di Jl. Gancang RT.06/08 No. 48, Kecamatan Jati Sampurna, Kelurahan Jati Radon, Kota Bekasi-Jawa Barat dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri, untuk selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA secara bersama-sama untuk selanjutnya disebut **PARA PIHAK**.

**PARA PIHAK** menerangkan terlebih dahulu :

- (1) **PIHAK PERTAMA** membutuhkan tenaga kerja untuk mencukupi pelaksanaan Proses Bisnis di Proyek *Design And Construction of Ujung Pandang Toll Road Section 3 (A.P. Pettarani Elevated Toll Road)*;
- (2) **PIHAK KEDUA** adalah tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang dipersyaratkan oleh **PIHAK PERTAMA** untuk melaksanakan tugas sebagai Tenaga Ahli di Proyek *Design And Construction of Ujung Pandang Toll Road Section 3 (A.P. Pettarani Elevated Toll Road)*; sebagaimana dimaksud pada butir 1 di atas;

Berdasarkan hal tersebut di atas, **PARA PIHAK** sepakat mengadakan Perikatan ini dengan syarat-syarat sebagai berikut :

**Pasal 1**  
**Lingkup Tugas**

- (1) **PIHAK KEDUA** akan melaksanakan tugas dengan standar memuaskan yang sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan serta melakukan perilaku yang berlaku secara profesional dan mematuhi semua ketentuan hukum dan persyaratan dalam melaksanakan tugas;
- (2) **PIHAK KEDUA** harus menjalankan pekerjaan sebaik baiknya seperti yang telah ditetapkan oleh **PIHAK PERTAMA**.

Nomor : PUU 02/06/WR-0A 1198/2018  
Hal : 2 dari 5

- (3) **PIHAK PERTAMA** berhak memberikan instruksi yang diperlukan dan **PIHAK KEDUA** harus mampu dan memahami semua prosedur dan dokumentasi yang diperlukan;
- (4) Memegang teguh rahasia terhadap siapapun mengenai segala apa yang diketahuinya dengan cara apapun tentang hal ihwal **PIHAK PERTAMA** dalam arti kata seluas-luasnya menurut penafsiran **PIHAK PERTAMA** atau dalam batas hukum apapun tentang hal ihwal yang berada dalam lingkungan kerja **PIHAK PERTAMA**. Apabila **PIHAK KEDUA** melalaikan hal tersebut diatas, maka **PIHAK PERTAMA** dapat mengajukan tuntutan ganti rugi, di luar hukuman yang diberikan menurut hukum pidana mengenai pembocoran rahasia **PIHAK PERTAMA**.
- (5) **PIHAK KEDUA** melaporkan hasil pelaksanaan tugas iri dan bertanggungjawab kepada Atasan langsung di Proyek *Design And Construction of Ujung Padang Toll Road Section 3 (A.P. Pettarani Elevated Toll Road)*;

#### **Pasal 2** **Jangka Waktu Perjanjian**

- (1) Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu **5 (Lima)** bulan, terhitung mulai tanggal **01 November 2018** sampai dengan **31 Maret 2019**.
- (2) Secara periodik, **PIHAK PERTAMA** berhak untuk menilai **PIHAK KEDUA** tentang kinerja, dan untuk mengambil tindakan yang tepat/koreksi untuk mencapai target.
- (3) Berdasarkan hasil penilaian kinerja, jika diperlukan, **PIHAK PERTAMA** dapat menggunakan kebijakannya sendiri, tanpa persetujuan terlebih dahulu dari **PIHAK KEDUA**, untuk mengakhiri Perikatan dalam kondisi **PIHAK KEDUA** seperti :
  - a. Senjaja tidak memperhatikan dan/atau tidak mengambil tindakan koreksi sesuai dengan koreksi yang disarankan oleh **PIHAK PERTAMA**;
  - b. Tidak kompeten dalam melaksanakan tugas;
  - c. **PIHAK KEDUA** tidak masuk kerja selama 5 hari kerja berurut turut;
  - d. Tidak mampu melaksanakan tugas karena sakit serius/sakit fisik lainnya;
  - e. Berusaha mencari keuntungan bagi dirinya dengan menyalahgunakan jabatan atau kedudukannya.

#### **Pasal 3** **Waktu Kerja**

- (1) Waktu kerja **PIHAK KEDUA** adalah 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, yaitu hari Senin sampai Jum'at, mulai pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 17.00 waktu setempat.
- (2) Apabila diperlukan, **PIHAK PERTAMA** dapat menugaskan **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan tugas diluar waktu kerja sebagaimana ditetapkan dalam ayat 1 dan ayat 2 pada pasal ini dengan tetap mengindahkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Nomor : PU 02/06/WR-DA 1196/2018  
Hal : 3 dari 5

- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan memperoleh ijin terlebih dahulu dari pejabat/petugas yang ditunjuk oleh **PIHAK PERTAMA** apabila akan:
  - a. Terlambat masuk kerja
  - b. Pulang lebih dahulu sebelum berakhirnya Jam Kerja
  - c. Meninggalkan tempat kerja pada waktu Jam Kerja
  - d. Tidak masuk kerja.
- (4) **PIHAK PERTAMA** atau pejabat yang dibenarkan wewenang (atasan langsung) dapat memberikan ijin kepada **PIHAK KEDUA** untuk meninggalkan pekerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Dalam hal **PIHAK KEDUA** tidak bekerja tanpa alasan yang sah dan/atau tidak dapat disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** atau pejabat yang dibenarkan wewenang maka Pendapatan **PIHAK KEDUA** dapat ditahan oleh **PIHAK PERTAMA** sampai dengan **PIHAK KEDUA** dapat memberikan keterangan yang dapat diterima oleh **PIHAK PERTAMA**.

#### **Pasal 4** **Lokasi Kerja**

- (1) Lokasi kerja **PIHAK KEDUA** berada di *Proyek Design And Construction of Ujung Pandang Toll Road Section 3 (A.P. Pettarani Elevated Toll Road)*;
- (2) Apabila diperlukan, **PIHAK PERTAMA** dapat menugaskan **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan tugas di luar lokasi kerja sebagaimana ditetapkan dalam ayat 1 pasal ini.
- (3) **PIHAK KEDUA** berkewajiban untuk membuat laporan perjalanan dinas dan diserahkan kepada atasan langsungnya selambat lambatnya 1 (satu) minggu setelah **PIHAK KEDUA** melaksanakan perjalanan dinas.

#### **Pasal 5** **Pendapatan**

- (1) **PIHAK PERTAMA** memberikan honorarium kepada **PIHAK KEDUA** berupa Honorarium sebesar **Rp. XXXXX (XXXXXX)** per bulan, atau ditetapkan lain oleh **PIHAK PERTAMA** di dalam jangka waktu perjanjian.
- (2) Honorarium diatas sudah termasuk apabila **PIHAK KEDUA** bekerja pada hari libur dan/ atau diluar jam kerja yang telah disepakati bersama pada Pasal 3 ayat 1.
- (3) Pembayaran honorarium dilakukan melalui transfer ke Rekening Bank Mandiri selambat-lambatnya pada hari terakhir setiap bulan.

Nomor : PUU 02/06/WR-DA 1196/2018  
Hal : 4 dari 5

**Pasal 6**  
**Pajak Penghasilan**

Pajak penghasilan atas honorarium PIHAK KEDUA menjadi beban PIHAK PERTAMA.

**Pasal 7**  
**Fasilitas**

- (1) PIHAK PERTAMA memberikan fasilitas Makan Siang dalam bentuk makan siang kepada PIHAK KEDUA.
- (2) PIHAK PERTAMA menyediakan fasilitas Perjalanan Dinas bagi PIHAK KEDUA sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan berdasarkan Surat Tugas Perjalanan Dinas yang diterbitkan PIHAK PERTAMA atau pejabat yang ditunjuk.
- (3) PIHAK PERTAMA memberikan fasilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi PIHAK KEDUA dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

**Pasal 8**  
**Pajak**

- (1) PIHAK KEDUA wajib memiliki NPWP.
- (2) Pajak atas pendapatan bulanan yang diterima oleh PIHAK KEDUA menjadi tanggungan PIHAK PERTAMA.
- (3) Apabila PIHAK KEDUA tidak memiliki NPWP, maka pajak pendapatan bulanan menjadi tanggung jawab PIHAK KEDUA.

**Pasal 9**  
**Berakhimya Perjanjian**

Perikatan ini berakhir apabila :

- (1) Berakhimya periode yang ditentukan dalam Perikatan atau dengan selesainya tugas yang disepakati; atau
- (2) PARA PIHAK sepakat mengakhiri Perikatan ini sebelum berakhirnya jangka waktu yang disepakati; atau
- (3) PIHAK KEDUA dihukum pidana atau perdata menurut Undang Undang yang berlaku di Indonesia;
- (4) PIHAK KEDUA menderita cacat jasmani/rohani dan tidak dapat bekerja menurut keterangan dokter; atau
- (5) PIHAK KEDUA meninggal dunia.

Nomor : PUJ 02/06/WB-DA 1198/2018  
 Hal : 5 dari 5

**Pasal 10**  
**Janji Lisan**

PIHAK PERTAMA tidak terikat pada janji-janji lisan yang tidak tercantum dalam perjanjian ini yang diberikan oleh siapapun juga kepada PIHAK KEDUA

**Pasal 11**  
**Perselisihan**

- (1) Apabila timbul perselisihan mengenai pasal-pasal dalam perjanjian ini, maka PARA PIHAK akan menyelesaikan secara musyawarah.
- (2) Apabila tidak dicapai kata sepakat, maka PARA PIHAK sepakat untuk menyelesaikan perselisihan di Pengadilan Negeri Jakarta.

**Pasal 12**  
**Lain-lain**

- (1) Perikatan ini dapat diubah sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dan disetujui oleh **PARA PIHAK**;
- (2) Hal-hal yang belum tercakup atau tercantum dalam Perikatan ini ditentukan dan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikianlah Perikatan ini disepakati dan ditandatangani oleh **PARA PIHAK** dengan tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun juga, dibuat rangkap 2 (dua) dengan diberikan meterai cukup yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan mengikat **PARA PIHAK** serta berlaku sejak Perikatan ini ditandatangani.

**PIHAK KEDUA,**

**PIHAK PERTAMA,**  
 PT Wijaya Karya Beton Tbk.

**Khamsani**  
 Tenaga Ahli

**Agung Damiar**  
 Manajer Human Capital