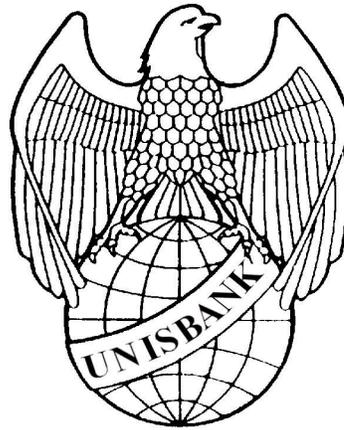


**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) DI PT SANDANG ASIA MAJU  
ABADI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Studi Ilmu Hukum



Diajukan oleh :  
**M. NASIR**  
07.02.51.0049

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS STIKUBANK SEMARANG  
2011**

## HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN



### PERNYATAAN KESIAPAN SKRIPSI

Saya, **M. NASIR**, dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :  
**“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di PT Sandang Asia  
Maju Abadi”** Adalah benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan sebagai  
karya ilmiah, sebagian atau seluruhnya atas nama saya atau pihak lain.

Semarang, September 2011

Penulis

M. Nasir  
NIM : 07.02.51.0039

Disetujui oleh pembimbing

Kami setuju skripsi tersebut diajukan untuk ujian skripsi.

Dosen Pembimbing Utama

Fitika Andraini, SH, M.Kn  
NIY : YU.2.02.09.041

Dosen Pembimbing Pembantu

Dr. Safik Faozi, S.H, M.Hum  
NIY : YU.2.03.04.062

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Tim Dosen Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang pada tanggal 16 September 2011 dan diterima sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan Program Strata I Studi Ilmu Hukum.

Semarang,

Oleh

Nama : M Nasir

Nim : 07.02.51.0049

Disahkan Oleh :

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Fitika Andraini, SH. M.Kn  
NIY : YU.2.02.09.041

Dr. Safik Faozi, SH, M.Hum  
NIY: YU.2.03.04.062

Dosen Penguji III

Dr. Tristiana Rijanti, SH. MM  
NIY : YU.2.01.90.052

Mengetahui :  
Dekan,

Dr. Safik Faozi, SH, M.Hum  
NIY : YU.2.03.04.062

## HALAMAN MOTTO

*“siapa pun bisa-bisa marah-marrah itu mudah. Tapih, marah pada orang yang tepat, dengan kadar yang sesuai, pada waktu yang tepat, demi tujuan yang benar, dan dengan cara yang baik-bukan hal yang mudah.”*

*-Aristoteles-*

*“sungguh, allah memerintahkan kepada mu menyampaikan amant kepada orang yang berhak menerimanya. Dan jika kamu menetapkan hukum antara manusia, hendaklah kamu menghukum dengan adil. Sungguh, alangkah indah peringatan yang allah berikan kepada mu, allah maha mendengar, maha melihat.”*

*(Q.S An-nisaa'ayat 58)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

**Kupersembahkan dengan rasa hormat untuk :**

- *Yang tercinta Ayahanda (Abah)*
- *Almarhum Ibunda tersayang*
- *Kakak Dan Adek ku Tersayang*
- *Terima Kasih Untuk Dukungannya*

## ABSTRAK

Kecendrungan beberapa perusahaan untuk mempermudah suatu pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada saat ini, umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan sistem PKWT ini perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Salah satu objek dalam penulisan ilmiah ini adalah PT Sandang Asia maju Abadi yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut pengertiannya berdasarkan KEPMEN No.100 Tahun 2004 perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Permasalahan yang di teliti di PT Sandang Asia Maju Abadi adalah bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan hambatan-hambatan apa yang terjadi di di PT Sandang Asia Maju Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif karena untuk menemukan hukum yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu perkara tertentu yaitu peristiwa hukum yang terjadi didasarkan pada peraturan Undang-Undang yang berlaku terutama pada tinjauan hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solinya di PT Sandang Asia Maju Abadi di Semarang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara, dan penelitian kepustakaan.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa PT Sandang Asia Maju Abadi Sebagai pihak pertama dan pekerja pihak kedua telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak Hal ini sesuai dalam pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hambatan-hambatan yang terjadi di PT Sandang Asia Maju abadi berupa masalah jadwal kerja dan masalah masa kontrak/perjanjian sudah habis cara penyelesaiannya secara bipartit penyelesaian berupa masalah tersebut juga sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat 1 dan 2. Saran penelitian : pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara perusahaan dengan tenaga kerja. Perusahaan harus terlebih dahulu memberikan informasi tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu baik secara individu maupun bersifat publik. Apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu kedua belah pihak dapat menyelesaikannya sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati dan memberikan perlindungan hukum yang baik bagi pekerja wanita.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi”** ini dengan lancar.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan dalam meraih gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Stikubank Semarang.

Pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moril maupun materiil. Dan berkenaan dengan maksud di atas, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Bambang Suko Priyono, MM, selaku Rektor Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang
2. Bapak Dr. Safik Faozi, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang
3. Ibu, Fitika Andraini, SH, MKn selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi masukan dan saran pada penulisan skripsi ini hingga selesai
4. Bapak Dr. Safik Faozi, S H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberi saran dalam penyusunan penelitian ini.
5. Bapak Dedy Mulyadi SE selaku Pimpinan PT Sandang Asia Maju Abadi yang telah memberi izin dan membantu dalam penelitian skripsi ini.
6. Bapak Sajiman Selaku Pimpinan Personalia PT Sandang Asia Maju Abadi, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff Fakultas Hukum Universitas Stikubank (UNISBANK) Semarang yang telah banyak memberikan ilmu selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
8. Bapak dan Almarhum Ibu tercinta, serta seluruh keluarga yang senantiasa membantu memotivasi serta berdo'a untuk keberhasilanku dalam menyusun skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Besar harapan penulis agar penelitian ini menjadi pelengkap yang berguna. Segala bentuk sumbang saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat kepada kita semua, Amien.

Semarang, September 2011

Penuli

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL DAN BAGAN .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Perumusan Masalah.....	7
3. Kerangka Pemikiran .....	7
4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
4.1 Tujuan Penelitian.....	9
4.2 Manfaat Penelitian.....	9
5. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Umum.....	12
2.1.1 Pengertian Perjanjian.....	12
2.1.2 Syarat Sahnya Perjanjian.....	15
2.1.3 Asas-Asas Perjanjian .....	18

2.1.4 Hak Dan Kewajiban Para Pihak .....	18
2.1.5 Subyek Perjanjian.....	18
2.1.6 Objek Perjanjian .....	20
2.1.7 Macam-Macam Perjanjian.....	21
2.1.8 Wanprestasi .....	24
2.2 Tinjauan Khusus.....	25
2.2.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	25
2.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	26
2.2.3 Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	30
2.2.4 Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tipe Penelitian.....	35
3.2 Spesifikasi Penelitian.....	36
3.3 Sumber Data .....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	38
3.5 Metode Penyajian Data.....	38
3.6 Metode Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	40
a. Dasar Penetapan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi.....	40
b. Proses Perjanjian Kerja Waktu Tetentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi .....	44

c. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja waktu Tertentu Di PT Sandang	
Asia Maju Abadi.....	52
2. Analis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT	
Sandang Asia Maju Abadi.....	56
3. Hambatan-Hambatan Dan Solusi .....	67
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	74

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu.

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi.” Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

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

Perjanjian kerja menurut Prof. Imam Supomo,SH adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>1</sup>

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu

---

<sup>1</sup> Lalu Husni SH.Mhum.*Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003 hal 40

perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 3 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa. "hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 KUH perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan.

3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Ada suatu sebab yang halal

Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-pihak tersebut. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi

pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jamsostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan dari PKWT menjadi PKWTT.

Perlindungan upah diatur dalam pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa. “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan upah dalam Undang-Undang

tersebut sebagian besar haknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat, Sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 menyebutkan “ untuk pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja hari lepas. Pelindungan tenaga kerja yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidak jelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja bersama.

Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT yang di tandatangi pada tanggal 21 juni 2004. Dalam pasal 3 Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerja sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem

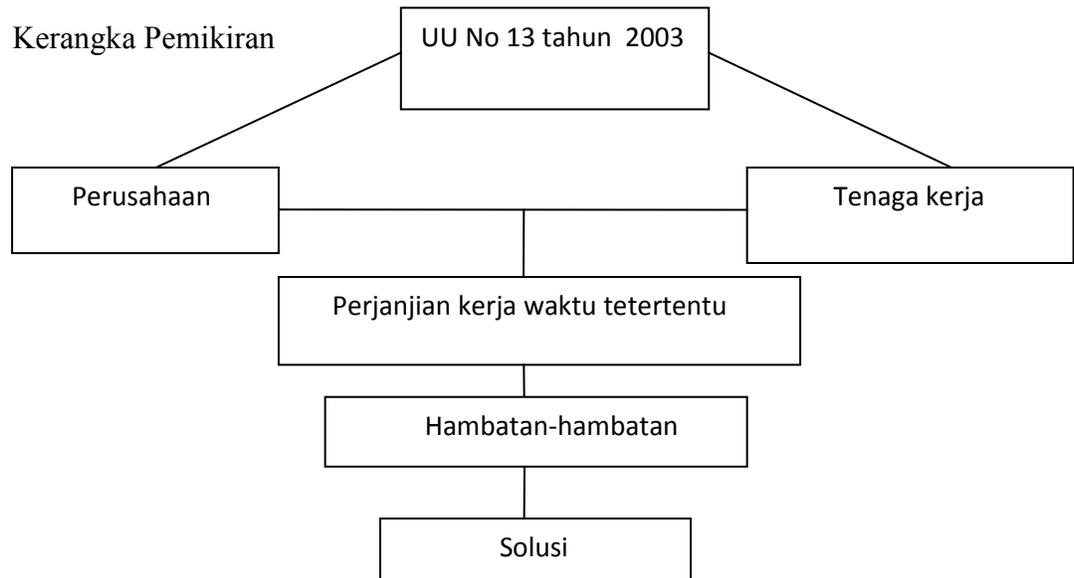
PKWT untuk pekerja yang bersifat musiman dan PKWTT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru. Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut guna menyusun skripsi dengan judul. “PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PERUSAHAAN TEKSTIL DI PT SANDANG ASIA MAJU ABADI”

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang diatas, maka timbul beberapa permasalahan didalam penulisan hukum ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan tekstil di PT.Sandang Asia Maju Abadi Semarang?
2. Hambatan-hambatan apa aja yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada perusahaan tekstil di PT. Sandang Asia Maju Abadi?

## 3. Kerangka Pemikiran



Dalam melaksanakan perjanjian kerja tentang perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi dengan pekerja, terikat dengan suatu perjanjian kerja. Dalam suatu proses terjadinya perjanjian kerja waktu tertentu. Karena adanya perjanjian kerja tentunya masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban perusahaan dengan tenaga kerja muncul karena dua belah pihak terikat dalam suatu perjanjian kerja, perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja mengakibatkan hubungan hukum sehingga masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Perjanjian kerja merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Apabila dilihat dari sisi pembuatannya dilakukan melalui perundingan musyawarah atau mufakat antara perusahaan dengan tenaga kerja, yang mengatur hak dan kewajiban didalam pelaksanaan proses produksi barang maupun jasa.

Tujuan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegaskan hak dan kewajiban dan menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hak dan kewajiban ini masing-masing harus dipenuhi karena apabila dilanggar, maka akan menimbulkan akibat-akibat hukum. Apabila muncul akibat hukum maka akan dicari solusi. Solusi yang akan kita tempuh bisa dengan musyawarah atau menyelesaikan kasus tersebut di pengadilan.

#### 4. Tujuan Dan Manfaat Penulisan

##### 4.1 Tujuan penulisan

Penulisan ini bertujuan :

1. Untuk menjelaskan lebih lanjut sampai dimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pihak khususnya pada perusahaan tekstil PT. Sandang Asia Maju Abadi.
2. Untuk menjelaskan tentang hambatan-hambatan apa yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu PT.Sandang Asia Maju Abadi dan bagaimana cara penyelesaiannya.

##### 4.2 Manfaat Penulisan

Dengan dilakukan penelitiannya penelitian ini diharapkan bahwa penelitian penelitian ini dapat memberikan manfaat yang cukup manfaat yang cukup berarti bagi semuanya. Manfaat yang dapat diambil adalah

###### 1. Manfaat Teoritis

- a. Dengan dilakukanya penelitian ini dapat diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kamu pengetahuan di bidang hukum umumnya dibidang hukum perdata pada khususnya.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti mengenai penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan data dan informasi tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi

### Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan dibahas dalam 5 bab, yaitu bab I pendahuluan, bab II tinjauan pustaka, bab III metode penelitian, bab IV hasil dan pembahasan, dan bab V penutup.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, kerangka pemikiran, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini meliputi landasan teori yang berisi tinjauan umum dan tinjauan khusus. Tujuan umum berisi pengertian tentang perjanjian, syarat sahnya perjanjian, asas hukum perjanjian, Hak dan kewajiban para pihak Subyek perjanjian dan Obyek

Perjanjian, berakhirnya perjanjian dan, wanprestasi. Tinjauan khusus berisi pengertian tentang perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu, Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian yaitu Tipe penelitian, spesifikasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode penyajian data dan metode analisis data.

### **BAB IV PENELITIAN DAN ANALIS DATA**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum di PT Sandang Asia Maju Abadi yang berisi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, serta solusi bila terjadi hambatan antara perusahaan dengan pekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi. Analisis data berisi prosedur pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, kedudukan perjanjian kerja waktu tertentu dan peraturan perusahaan di PT Sandang Asia Maju Abadi serta solusi bila terjadi hambatan antara perusahaan dengan pekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi

### **BAB V PENUTUP**

Penutup yang menyajikan kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. TINJAUAN UMUM**

##### **2.1.1. Pengertian Perjanjian**

Sebelum membahas lebih jauh tentang perjanjian, ada baiknya bila kita bahas terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian. Batasan mengenai pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang berbunyi “ Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”

Menurut Prof. Subekti, SH. :Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>2</sup>

Menurut Rutten: Dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi

---

<sup>2</sup> Subekti Hukum perjanjian ,(Jakarta PT Intermasa,1987 hal 1

kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik.<sup>3</sup>

Menurut J. Van Dunne: Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum penawaran dari satu pihak dan perbuatan hukum penerimaan dari pihak lain. J. Van Dunne menolak teori kehendak yang sudah ketinggalan zaman, ia menyatakan bahwa kesepakatan bukanlah merupakan persesuaian kehendak antara yang menawarkan dan penerimaan tetapi merupakan perbuatan hukum.<sup>4</sup>

Beberapa sarjana menyatakan bahwa rumusan Pasal 1313 KUH Perdata di atas memiliki beberapa kelemahan. Abdulkadir Muhammad menyatakan kelemahan-kelemahan pasal tersebut, antara lain:<sup>5</sup>

- 1) Hanya menyangkut sepihak saja.

Hal tersebut dapat diketahui dari perumusan “satuorang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih”. Kata “mengikatkan diri” sifatnya hanya datang dari satu pihak saja, tidak dari kedua belah pihak. Seharusnya dirumuskan saling “mengikatkan diri”, jadi ada consensus antara pihak-pihak.

---

<sup>3</sup> Purwahid patrik, Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari perjanjian dan Dari Undang-Undang, 1994 hal 46

<sup>4</sup> Purwahid partrik, Op cit hal 47

<sup>5</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1990), halaman 78.

- 2) Kata “perbuatan” mencakup juga tanpa konsensus.

Pengertian “perbuatan” termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa, tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus, seharusnya digunakan kata “persetujuan”.

- 3) Pengertian perjanjian terlalu luas.

Pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup juga pelangsungan perkawinan, janji kawin, yang diatur dalam lapangan hukum keluarga, padahal yang dimaksud adalah hubungan antara kreditur dengan debitur dalam lapangan harta kekayaan saja. Perjanjian yang dikehendaki oleh Buku III KUH Perdata sebenarnya hanyalah perjanjian yang bersifat kebendaan, bukan perjanjian yang bersifat personal.

- 4) Tanpa menyebut tujuan mengadakan perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri itu tidak jelas untuk apa. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, Abdulkadir Muhammad merumuskan antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.<sup>6</sup>

Untuk lebih mengetahui apa yang dimaksud dengan perjanjian, berikut beberapa ahli hukum mengenai perjanjian, antara lain:

Perjanjian dapat diwujudkan dalam dua bentuk yaitu perjanjian yang dilakukan dengan tertulis dan perjanjian yang dilakukan cukup secara lisan. Untuk

---

<sup>6</sup> ibid

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

### **2.1.2. Syarat Sah perjanjian**

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, sehingga ia diakui oleh hukum (*legally concluded contract*)<sup>7</sup>. Adapun syarat-syarat sahnya perjanjian diatur dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

#### 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Dalam prakteknya, syarat ini lebih sering disebut dengan kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan merupakan persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuatnya itu. Pokok perjanjian itu berupa obyek perjanjian dan syarat-syarat perjanjian. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka mengkehendaki sesuatu yang sama secara timbale balik. Dengan demikian kesepakatan ini sifatnya sudah mantap, tidak lagi dalam perundingan.<sup>8</sup>

#### 2) Cakap untuk membuat suatu perikatan

---

<sup>7</sup> Abdulkadir Muhammad, Op cit hal 88

<sup>8</sup> Ibid hal 89

Mengenai syarat kecakapan ini, harus dituangkan secara jelas oleh pihak dalam membuat sesuatu perikatan. Pasal 1330 KUH Perdata memberikan batasan orang-orang mana saja yang dianggap tidak cakap untuk bertindak membuat perjanjian adalah:

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang dibawah penganpuan;
- c) Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang sudah melarang membuat perjanjian tertentu.

Mereka ini apabila melakukan perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi isteri ada ijin suaminya.<sup>9</sup>

### 3) Suatu hal tertentu

Menurut Prof. Subekti,SH. Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban para pihak jika timbul perselisihan<sup>10</sup>. Suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian yang memuat prestasi tersebut harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan.

---

<sup>9</sup> Ibid hal 92

<sup>10</sup> Subekti, *hukum perjanjian*, Jakarta PT intermasa, 1987 hal 19

#### 4) Suatu sebab yang hal

Kata “sebab” adalah terjemahan bahasa latin “causa”. “sebab” adalah suatu yang menyebabkan orang membuat perjanjian. Menurut pasal 1320 KUH Perdata, yang dimaksud dengan “causa” itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi perjanjian itu sendiri”, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh pihak-pihak.<sup>11</sup>

Dua syarat yang disebutkan pertama diutamakan dinamakan syarat subyektif karena kedua syarat tersebut mengenai subyek perjanjian, sedangkan dua syarat yang disebutkan terakhir dinamakan syarat obyektif karena mengenai perjanjian sendiri atau obyek dari perjanjian yang dilakukan tersebut.<sup>12</sup>

Semua perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tersebut di atas di akui oleh hukum, akan tetapi apabila tidak terpenuhinya salah satu unsur dari keempat unsure tersebut menyebabkan cacat dalam perjanjian, dan perjanjian tersebut diancam kebatalan, baik dalam bentuk dapat dibatalkan (jika terdapat pelanggaran terhadap syarat subyektif), maupun batal demi hukum (dalam hal tidak terpenuhinya syarat obyektif). Dengan demikian perikatan yang lahir dari perjanjian tersebut tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya.

---

<sup>11</sup> Abdulkadir Muhammad, OP. cit. hal 94

<sup>12</sup> Subekti, Op, cit hal 17

### **2.1.3. Asas-Asas Hukum Perjanjian**

Didalam hukum perikatan dikenal tiga asa penting, yaitu<sup>13</sup>;

a. Asas Konsensualisme

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

b. Asas Pacta Sunt Servanda

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

c. Asas Kebebasan Berkontrak

Berupa asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat peranjia, mengadakan perjanjian dengan siapaun, menentukan isi perjanjian, pelaksana, persyaratanya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis.

### **2.1.4 Hak Dan Kewajiban Para Pihak**

Perjanjian melakukan jasa diatur dalam pasal 1601 KUH Perdata yang berbunyi:“selainnya perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa

---

<sup>13</sup> Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, 2002, hal. 157

yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan”

Dari ketentuan tersebut, perjanjian melakukan jasa diatur ketentuan ketentuan khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan oleh para pihak. Bila para pihak tidak memperjanjikan, maka pelaksanaan perjanjian itu dilakukan menurut kebiasaan.

Berdasarkan pasal tersebut dapat dilihat bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian tidak diatur dalam KUH Perdata, melainkan dalam ketentuan-ketentuan khusus untuk itu jika ada peraturan khusus yang mengaturnya. Bila tidak ada yang mengaturnya, maka hak dan kewajiban para pihak ditentukan sendiri oleh para pihak dalam syarat perjanjian yang dibuat. Jika dalam syarat perjanjian tidak dicantumkan maka hal tersebut ditentukan menurut kebiasaan. Hal ini sesuai dengan asas kebebasan berkontrak.

#### **2.1.5. Subyek Perjanjian**

Subyek perjanjian adalah pihak kreditur yang berhak atas prestasi dan pihak debitur yang berkewajiban atas prestasi.<sup>14</sup> Didalam suatu perjanjian terdiri dari dua pihak atau lebih. Pihak-pihak dalam perjanjian dapat berupa manusia pribadi (naturlijk person) dan badan hukum (Recht person)

---

<sup>14</sup> M. Yahya harahap, *segi-segi hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung 1986, hal 10

### **2.1.6. Objek Perjanjian**

Objek perjanjian adalah prestasi, yaitu debitur berkewajiban atas suatu prestasi dan kreditur berhak atas suatu prestasi.<sup>15</sup> Menurut pasal 1234 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, prestasi dapat berbentuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Untuk sahnya perikatan diperlukan syarat-syarat tertentu.<sup>16</sup>

- a. Obyek harus tertentu
- b. Obyek harus diperbolehkan
- c. Obyeknya dapat dinilai dengan uang
- d. Obyeknya harus mungkin

### **2.1.7. Macam-Macam Perjanjian**

Adapun macam-macam perjanjian;<sup>17</sup>

- a. Perjanjian jual beli

Perjanjian jual beli adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan hak milik atas suatu barang,serdangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar sejumlah uang sebagai harganya. Terjadinya perjanjian ini jika kedua belah pihak mencapai persetujuan tentang barang dan harganya.

- b. Perjanjian sewa menyewa.

---

<sup>15</sup> Purwahid patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Mandar Maju, Bandung,1994 hal 13

<sup>16</sup> Ibid hal 4

<sup>17</sup> R Subekti , *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta, Interamasal 1985

Perjanjian sewa menyewa adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi akan menyerahkan suatu benda untuk dipakaiselama suatu jangka waktu tertentu, sedangkan pihak lainnya menyanggupi akan membayar harga yang telah ditetapkan untuk pemakaian itu pada waktu-waktu yang ditentukan. Tujuan dari perjanjian ini untuk memberikan hak pemakaian saja, bukan hak milik atas suatu benda.

c. Pemberian atau hibah.

Pemberian ialah suatu perjanjian (*obligatoir*), dimana pihak yang satu menyanggupi dengan cuma-cuma (*Om Niet*) dengan secaramutlak (*onherroepelijk*) memberikan suatu benda pada pihak yang lainnya, pihak mana menerima pemberian itu. Perjanjian tersebut tidak dapat dicabut menurut kehendak satu pihak saja.

d. Perjanjian perdamaian.

Perjanjian perdamaian adalah suatu perjanjian di mana dua pihak membuat suatu perdamaian untuk menyingkiri atau mengakhiri suatu perkara, dalam perjanjian mana masing-masing melepaskan sementara hak-hak atau tuntutanannya. Perjanjian ini harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh secara lisan.

#### **2.1.8. Berakhirnya Perjanjian**

Berakhirnya perjanjian atau Hapusnya perjanjian tertuang dalam Pasal 1381 Kitab Undang-undang

Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa perikatan hapus karena :

a. Pembayaran;

Pembayaran dalam arti sempit adalah pelunasan utang oleh debitor kepada kreditor. Pembayaran seperti ini dilakukan dalam bentuk uang atau barang. Namun, pengertian pembayaran dalam arti yuridis tidak hanya dalam bentuk uang atau barang, tetapi juga dalam bentuk jasa.<sup>18</sup>

b. Pembayaran tunai diikuti dengan penyimpanan atau penitipan;

Merupakan suatu pembayaran yang dilakukan oleh si berutang secara tunai kepada si berpiutang, karena si berpiutang menolak untuk menerimanya, dan kemudian si berutang menitipkannya di pengadilan<sup>19</sup>.

c. Pembaharuan utang (novasi);

Novasi lahir atas dasar persetujuan. Para pihak membuat persetujuan dengan jalan menghapuskan perjanjian lama, dan pada saat yang bersamaan dengan penghapusan tadi, perjanjian diganti dengan perjanjian baru. Dengan hakikat, jiwa perjanjian baru serupa dengan perjanjian terdahulu.<sup>20</sup>

d. Perjumpaan utang atau kompensasi;

Ini adalah suatu cara penghapusan utang dengan jalan memperjumpakan atau memperhitungkan utang piutang secara timbal balik antara kreditur dan debitur.<sup>21</sup>

e. Percampuran Utang

---

<sup>18</sup> Salim Hs.Op.Cit,hal188

<sup>19</sup> Ibid hal 192

<sup>20</sup> M.Yahya Harahap,Op.Cit,hal 142

<sup>21</sup> Subekti,Op,cit hal 72

Percampuran hutang terjadi akibat keadaan bersatunya kedudukan debitur dan kreditur pada diri seseorang.<sup>22</sup>

f. Pembebasan utangnya;

Yaitu apabila kreditur membebaskan kewajiban debitur memenuhi pelaksanaan perjanjian.<sup>23</sup>

g. Musnahnya barang yang terutang;

Musnahnya barang terutang adalah hancurnya, tidak dapat diperdagangkan, atau hilangnya barang terutang, sehingga tidak diketahui sama sekali apakah barang itu masih ada atau tidak ada. Syaratnya, bahwa musnahnya barang itu diluar kesalahan debitur dan sebelum dinyatakan lalai oleh kreditur<sup>24</sup>.

h. Kebatalan atau pembatalan;

Penyebab timbulnya pembatalan perikatan adalah adanya perjanjian yang dibuat oleh orang-orang yang belum dewasa dan dibawah pengampuan, tidakmenginginkan bentuk perjanjian yang disyaratkan dalam Undang-undang, dan adanya cacat kehendak.

i. Berlakunya syarat batal;

Syarat batal adalah suatu syarat yang bila dipenuhi akan menghapuskan perikatan dan membawa segala sesuatu pada keadaan semula, seolah-olah tidak ada suatu perjanjian (pasal 1265).

j. Lewatnya waktu, hal mana akan diatur dalam suatu bab tersendiri;

---

<sup>22</sup> M.Yahya Harahap,Op,Cit hal 157

<sup>23</sup> Ibid hal 159

<sup>24</sup> Salim Hs,Op.Cit.hal 198

Berdasarkan Pasal 1946 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang dinamakan daluwarsa atau lewat waktu ialah supaya untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang.

### **2.1.9. Wanprestasi**

Wanprestasi adalah lalai, ingkar tidak memenuhi kewajiban dalam suatu perikatan. Untuk kelalaian ini, maka pihak yang lalai harus memberikan penggantian rugi, biaya dan bunga<sup>25</sup>. Menurut M. Yahya Harahap, SH “wanprestasi adalah pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat pada waktunya atau dilakukan tidak menurut selayaknya”<sup>26</sup>. Wanprestasi (kelalaian atau kealpaan) seorang debitur dapat berupa empat macam ;<sup>27</sup>

- a. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya;
- b. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan;
- c. Melakukan apa yang dijanjikan tetapi terlambat;
- d. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.

Akibat adanya wanprestasi adalah :<sup>28</sup>

- a. Perikatan tetap ada. Kreditur masih dapat menuntut kepada debitur pelaksanaan prestasi, apabila ia terlambat memenuhi prestasi.

---

<sup>25</sup> J.C.T Simorangkir, Rudy T.erwin.Prasetyo. kamus Hukum, Aksara Baru, Jakarta,1987 hal 186

<sup>26</sup> M. Yahya harahap,Op.Cit, hal 6

<sup>27</sup> Subekti,Op.Cit, hal 45

<sup>28</sup> Salim HS, Op, hal.181

- b. Debitur harus membayar ganti rugi kepada kreditur (Pasal 1243 Kitab Undang-undang Hukum Perdata).
- c. Beban resiko beralih untuk kerugian debitur jika halangan itu timbul setelah debitur wanprestasi, kecuali bila ada kesengajaan atau kesalahan besar dari pihak kreditur.
- d. Jika perikatan lahir dari perjanjian timbal balik, kreditur dapat membebaskan diri dari kewajibannya memberikan kontra prestasi dengan menggunakan Pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan timbal balik, manakala salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya.

## **2.2. TINJAUAN KHUSUS**

### **2.2.1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dinyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melainkan pekerjaan dengan menerima upah.

Pasal 1603e ayat 1 KUH Perdata dinyatakan bahwa: “Hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian itu atau peraturan-peraturan atau dalam perundang-undangan atau jika semuanya itu tidak menurut kebiasaan.” Undang-undang Nomor 13 tahun

2003 tentang ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja yakni: “bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. sebagai suatu Undang-Undang yang tujuannya antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

Menurut Imam Soepomo perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.<sup>29</sup>

### **2.2.2. Pengertian Perjanjian Kerja waktu Tertentu**

Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No: KEP.100/MEN/VI/2004, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. (KEP.100/MEN/VI/2004). Dengan demikian yang dinamakan sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut;

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

---

<sup>29</sup> <sup>29</sup> Lalu Husni SH.Mhum. *Pengantar Hukum ketenaga kerjaan Indonesia*. Grafindo Persada Mataram 2003 hal 40

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun.

2. Diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan berakhir maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut putus demi hukum.

3. Bersifat musiman

Pekerja yang bersifat musiman adalah pekerja yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca. PKWT yang dilakukan untuk pekerja yang musiman hanya dapat dilakukan satu jenis pekerjaan waktu tertentu

4. Berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan.

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat digunakan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan. Untuk ini perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling

lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun dan tidak dapat dilakukan perubahan

Perjanjian ini dimaksudkan 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 diperatas” atau “*dienstverhouding*” yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (*Wetboek van Koophandel*) dalam Bab ke IV dari Buku II (Pasal 395 dan selanjutnya) memberikan suatu perantara tersendiri mengenai “perjanjian kerja laut” , yang disamping menyatakan berlakunya hampir semua ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian perburuhan dari B.W, memberikan banyak sekali ketentuan-ketentuan khusus untuk buruh yang bekerja di kapal.

Menurut Iman Soepomo dalam bukunya Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja, merumuskan bahwa: Bagi penyelenggara perjanjian kerja seperti halnya dengan semua macam perjanjian ini dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, mengenai isinya dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Sedang perjanjian kerja adalah dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri

untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan itu dengan membayar upah.<sup>30</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu. Munculnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 dilatar belakangi semakin banyaknya pengusaha yang “memaksa” buruh/pekerjanya untuk membuat perjanjian dalam jangka waktu tertentu (sistem kontrak), sebagai akibat pengusaha tidak mau disulitkan oleh ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja. Akibatnya, meskipun secara objektif jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan tidak mengharuskan dibuat perjanjian kerja tertentu, untuk menghindari berbagai resiko, pengusaha membuat perjanjian kerja tertentu dengan buruh/pekerja. Menurut Undang-Undang No.13 tahun tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah sebagai berikut :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

---

<sup>30</sup> Imam Soepomo, 1987, *Hukum Perburuhan dalam bidang hubungan kerja*, Jakarta Djambatan hal 51

- 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.

Sedangkan pengertian perusahaan menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 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.

### **2.2.3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Syarat-syaratnya adalah :

- (1) Kesepakatan kedua belah pihak;

- (2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangundangan yang berlaku.

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

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

Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kedudukan tertinggi dalam perusahaan. Oleh karena itu, ini berarti bahwa perjanjian kerja yang dibuat

tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama. Demikian pula Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh diganti dengan Peraturan Perusahaan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mengatur syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagai berikut :

a. Dibuat secara tertulis

Dalam pasal Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Oleh karena itu bila dibuat secara lisan, atau bukan dalam bahasa Indonesia danukan dalam huruf latin, maka kesepakatan tersebut adalah tidak sah atau batal demi hukum. Konsekuensinya pekerja tersebut haruslah dianggap sebagai pekerja tetap.

b. Tidak boleh ada masa percobaan

Pada pasal 58 ayat (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mempersyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila dalam kesepakatan kerja tersebut disyaratkan masa percobaan kerja, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut batal demi hukum.

#### **2.2.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Telah diketahui bahwa hubungan kerja di Indonesia ini dilandasi oleh falsafah pancasila, berjalan azas kekeluargaan dan gotong royong, buruh dan majikan merupakan patner dalam memproduksi barang dan jasa, berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut.

##### **1. Batal demi hukum**

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 58 , atau dalam hal isi perjanjian kerja bersama bertentangandengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

##### **2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha**

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan 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 narkotika psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;

- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sepekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
- 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;
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 1. Tipe Penelitian

Tipe dalam penyusunan adalah menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif merupakan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder<sup>31</sup>. Tipe penelitian hukum normatif dapat dibedakan beberapa jenis<sup>32</sup> :

1. Penelitian inventarisasi hukum positif.

Inventarisasi hukum positif merupakan kegiatan pendahuluan yang bersifat mendasar untuk melakukan penelitian hukum dari tipe-tipe yang lain. Bahwa kegiatan inventarisasi merupakan pekerjaan kumpul mengumpulkan saja dan dilakukan melalui proses identifikasi yang kritis-analitis dan klasifikasi yang logis-sistematis.

2. Penelitian terhadap asas-asas hukum.

Merupakan penelitian filosofis, penelitian ini dilakukan terhadap norma-norma hukum yaitu yang merupakan patokan-patokan untuk bertingkah laku atau melakukan perbuatan yang pantas, penelitian ini dapat dilakukan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

---

<sup>31</sup> Soemitro, Ronny Hanitjo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal. 11

<sup>32</sup> *ibid*, Hal.12

3. Penelitian untuk menemukan hukum *in concreto*.

Penelitian ini untuk menemukan hukum bagi suatu perkara, merupakan suatu usaha untuk menemukan apakah hukumnya yang sesuai untuk diterapkan, guna menyelesaikan suatu perkara tertentu dan dimanakah bunyi peraturan hukum itu dapat ditemukan termasuk ke dalam penelitian hukum juga dan disebut dengan istilah *legal research*.

4. Penelitian terhadap sistematik hukum.

Sistematik hukum dilakukan terhadap bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Kerangka acuan yang di pergunakan adalah pengertian-pengertian dasar yang terdapat dalam sistem hukum. Pengertian dasar tersebut adalah masyarakat hukum, subyek hukum, hak, kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan obyek hukum

5. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kenyataan sampai sejauh mana suatu perundang-undangan tertentu itu serasi secara vertikal atau horizontal.

## **2. Spesifikasi Penelitian**

Dalam penelitian ini metode spesifikasi penelitian secara *In Concreto*. Hal ini disebabkan karena penulis ingin mengetahui tentang tinjauan hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan PT. Sandang Asia Maju Abadi, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solusi di PT Sandang Asia Maju Abadi di Semarang.

Spesifikasi penelitian yang di gunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, karena untuk menemukan hukumnya yang sesuai untuk diterapkan guna menyelesaikan suatu perkara tertentu yaitu peristiwa hukum yang terjadi didasarkan pada peraturan Undang-Undang yang berlaku terutama pada tinjauan hukum terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan solinya di PT Sandang Asia Maju Abadi di Semarang.

### **3. Sumber Data**

Penelitian ini menitik beratkan pada penggunaan data sekunder sebagai penyalur kelengkapan data. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Dalam penelitian ini, data sekunder dikelompokkan dalam 3 kategori bahan hukum, yaitu :<sup>33</sup>

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari :
  - a) Kitab Undang-undang Hukum Perdata
  - b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - c) Kepmen No./100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
  - d) Peraturan perundangan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan hukum ini

---

<sup>33</sup>Soemitro, Ronny Hanitijo. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta : Ghalia Indonesia, halaman 24

- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku, majalah-majalah, dokumen maupun hasil penelitian yang membahas tentang perjanjian kerja.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum dan Kamus besar Bahasa Indonesia.

#### **4. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang berupa buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Metode pengumpulan data ini berguna untuk mendapatkan landasan teori yang berupa pendapat para ahli mengenai hal yang menjadi obyek penelitian seperti peraturan perundangan yang berlaku dan berkaitan dengan hal-hal yang sedang diteliti, surat kabar dan majalah-majalah<sup>34</sup>.

#### **5. Metode Penyajian Data**

Metode penyajian data dalam penelitian dilakukan dengan cara menguraikan secara kronologis mengenai prosedur perjanjian kerja, dalam pelaksanaan perjanjian kerja, kemudian data tersebut akan disajikan dalam bentuk uraian keterangan.

---

<sup>34</sup> Mohammad Nasir, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1988, halaman 21

## 6. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dan telah disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis. Dalam penelitian ini memilih metode analisis data secara kualitatif. Menurut Soejono sukanto analisis kualitatif merupakan suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang di nyatakan responden secara tertulis atau lisan. Dan juga perilaku yang nyata responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku yang nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.<sup>35</sup>

Penulis menggunakan analisa kualitatif yaitu data yang diperoleh disusun secara sistematis kemudian dianalisa secara kualitatif agar didapat kejelasan masalah yang akan dibahas. Hasil penelitian kepustakaan digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Tujuan analisis ini adalah untuk mendapatkan pandangan-pandangan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu seperti norma tentang prosedur pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu, kedudukan pekerja, peraturan dan perjanjian kerja waktu tertentu serta belakunya perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian dikulifikasi berdasarkan norma-norma hukum dengan maksud untuk disimpulkan lebih lanjut guna mencari pemecahan masalah dan memberikan kesimpulan umum mengenai masalah yang dit

---

<sup>35</sup> Rony Hanitijo Soemitro, Metodologi Penelitian Hukum, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat, Universitas Diponegoro, 1993, Semarang hal 9

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

##### **a. Dasar Penetapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi**

Pada dasarnya pemberi tugas hal ini PT Sandang Asia Maju abadi dan sebagai penerima tugas adalah tenaga kerja, dalam tahap penerapan pihak ini PT Sandang Asia Maju Abadi dengan merekrutkan tenaga kerja kepada beberapa tenaga kerja yang telah masuk dalam pekerja waktu tertentu yang sudah evaluasi untuk memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tegas dinyatakan jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerja tertentu sudah selesai. Menurut KEPMEN No.100 Tahun 2004 perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah terikat dengan suatu ikatan perjanjian, yaitu seseorang yang tidak boleh diperbudak, diperlulur maupun diperhambatkan, kesepakatan kerja waktu tertentu merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan

industrial yang serasi, aman dinamis berdasarkan Pancasila. Tata cara pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial Pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia. Pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi penulis lakukan dengan mengadakan wawancara dengan Sajiman selaku kepala Personalia di PT Sandang Asia Maju Abadi.

Berdasar keterangan wawancara dari Bapak Sajiman tanggal 13 Agustus 2011 selaku kepala personalia di PT Sandang Asia Maju Abadi Menurut keterangan dari Bapak Sajiman selaku kepala Personalia di PT Sandang Asia Maju Abadi, bahwa sifat pekerjaan karyawan di PT Sandang Asia Maju Abadi, adalah pekerja yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian produksi, keamanan dan semua

bagian yang ada di PT Sandang Asia Maju Abadi artinya semua bagian produksi diperlukan perusahaan PT Sandang Asia pekerja waktu tertentu yang sekali selesai atau sementara sifatnya.<sup>36</sup>

Di PT Sandang Asia Maju Abadi tidak melakukan masa percobaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Sajiman. Pada dasarnya dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Sandang Asia Maju Abadi, yaitu diatur dalam Pasal 3 KEPMEN No 100 Tahun 2004 Kesepakatan kerja waktu tertentu bahwa penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak dari Perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari wawancara dengan Bapak Sajiman bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, merupakan golongan pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya masa percobaan kerja. Sehingga perjanjian kerja waktu tertentu di dengan ketentuan perundang-undangan. Dasar pertimbangan perjanjian kerja waktu tertentu PT Sandang Asia Maju Abadi, termasuk dalam pekerja tidak tetap adalah : Sektor yang mempekerjakan pekerja kontrak di PT Sandang Asia Maju Abadi adalah pada sektor produksi yaitu pada semua bidang jumlah pekerja waktu

---

<sup>36</sup> Wawancara dengan bapak sajiman tanggal 13 agustus 2011

tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi sejumlah 2071 orang dan pekerja tetap di PT Sandang Asia Maju Abadi sejumlah 407 orang.

Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi tidak bertentangan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dilihat dalam pasal 59 ayat 1 dan 2 sebagai berikut:

a. Ayat 1:

1). Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

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

c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau

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

a. Ayat 2 :Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk

pekerjaan yang bersifat tetap.

Dari ketentuan diatas dapat dilihat bahwa pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan pasal 59 ayat 1 dan 2. Sifat pekerjaanya adalah untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian keamanan dan semua bagian produksi yang artinya yang didasarkan atas selesainya pekerjaan itu. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua kebijakan tersebut PT Sandang Asia Maju Abadi sudah sesuai dengan dasar penetapan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, yaitu ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada pasal 59 ayat 1 (satu) dan 2 (dua). Serta pada pada ketentuan pasal 3 ayat (1) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004. Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dari PT Sandang Asia Maju Abadi.

**b. Proses Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT. Sandang Asia Maju Abadi.**

perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT Sandang Asia Maju Abadi, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT Sandang Asia Maju Abadi merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak perusahaan pihak pekerja tidak di ikut serta kan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu tapih pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi balanko kesepakatan waktu tertentu.

Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

- a. Sepakat dalam hal ini ditinjau dari adanya perjanjian kerja yang berupa syarat persyaratan yang berupa blanko kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- b. Kecakapan membuat sesuatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara pekerja dengan PT Sandang Asia Maju Abadi. Pekerja yang dimaksud disini orang yang sudah mempunyai umur 21 tahun dan wanita sudah menikah 18 tahun.
- c. Sesuatu hal yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan dalam hal ini adalah pekerjaan yang di berikan kepada pekerja waktu tertentu kebanyakan di bidang produksi.
- d. Suatu sebab yang hal adalah isi kesepakatan kerja waktu tertentu antara PT Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja tidak dilarang oleh Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan susila dan kertertiban umum.

Jadi PT Sandang Asia Maju Abadi syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu sudah dibuat syaratnya sudah sah demi hukum kesesuaian ini bisa dilihat dengan pasal 1320 KUHperdata.

#### 1. Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu tertentu

Dalam clausula pada Definisi dan Lampiran Kontrak antara PT. Sandang Asia Maju Abadi dengan Tenaga kerja menjelaskan bahwa “Pihak I” berarti perusahaan (PT.Sandang Asia Maju Abadi ). Dan “Pihak II” pekerja ( Tenaga Kerja)

#### 2. Hak dan Kewajiban Para Pihak

Dalam isi surat perjanjian kerja waktu tertentu hak dan kewajiban perusahaan dan tenaga kerja sebagai berikut:

#### Pasal 2

1. Pihak pertama memberikan pekerjaan kepada pihak kedua sebagai karyawan bagian..... dan pihak kedua akan menerima dan melaksanakan pekerjaan tersebut. Khususnya mengenai pekerjaan yang harus atau seharusnya dilakukan oleh seorang karyawan/ pekerja yang menjabat jabatan dilingkungan perusahaan.
2. Pihak kedua akan melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dan tunduk serta patuh pada peraturan pihak pertama.

#### pasal 3

Disamping tugas utama seperti yang dimaksud dalam pasal 2 diatas, pihak kedua juga bersedia melakukan pekerjaan untuk kepentingan Pihak Pertama sekalipun pekerjaan tersebut menyimpang dari sifat, tempat dan jam kerja biasa.

#### Pasal 4

Pihak pertama memberikan jadual kerja kepada Pihak kedua sesuai dengan peraturan Perusahaan, dengan jam kerja sebagai berikut :

-Senin sampai dengan Jum'at : 07.00-15.00WIB

-Sabtu : 07.00-12.00WIB

-Istrahat :11.30-12.30WIB

#### Pasal 5

Apabila diperlukan pihak kedua bersedia untuk dimutasi dan atau dipindahkan dai suatu bagian kebagaian lain

#### Pasal 6

1. Pihak pertama memberikan:

a. Gaji :Rp.961.323,-perbulan

b. Uang hadir :RP. 500,-per hari

c. UangIsentif :Rp 1000,-perhari

## 2. Pihak kedua tidak berhak atas Gratifikasi

### Pasal 10

Pihak pertama wajib memegang teguh rasia perusahaan dan atau hal-hal lain yang seharusnya bukan merupakan kepentingan wajib disediakan sewaktu melaksanakan pekerjaan, demikian pula hanya apabila hubungan kerja menurut Kesepakatan kerja ini telah berakhir/selesai

### Pasal 11

Pihak kedua berjanji dan bersedia untuk mentaati peraturan tata tertib dan disiplin kerja peraturan lainnya yang ada didalam peraturan perusahaan PT.Sandang Asia Maju Abadi yang berlaku.

### Pasal 12

1. Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja karena sakit, maka harus dibuktikan dengan surat dokter yang dapat dipertanggung jawabkan.
2. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja ada keluarga yang meninggal dunia, maka harus dibuktikan dengan surat kematian dan surat keterangan dari aparat pemerintah setempat

3. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja karena ada kepentingan keluarga tidak dapat ditinggalkan, maka harus dibuktikan dengan surat ijin tidak masuk kerja yang mana formulirnya telah tersedia oleh bagian personalia yang paling lambat 3 (tiga) hari sebelum tinggal tidak masuk.
4. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa sesuatu keterangan tertulis terbukti yang sah dianggap mengurakan diri.

#### Pasal 13

Pihak kedua selama mengadakan ikatan kerja dengan pihak pertama wajib turut serta didalam pengamanan perusahaan serta senantiasa menjaga nama baik, martabat dan menjunjung tinggi nama perusahaan.

#### Pasal 14

Pihak kedua wajib untuk dapat menjalin suasana hubungan dan kerjasama yang baik antara sesama rekan kerja, hormat kepada atasan/pimpinan, serta tidak melakukan perbuatan dan atau tindakan yang tidak terpuji yang dapat mengganggu tenaga kerja dan kelangsungan usaha yang sudah terjalin selama ini.

#### Pasal 15

1. Apabila diperlukan untuk kepentingan pihak pertama, pihak kedua bersedia dipindahkan dari suatu tempat lain. Dalam hal demikian pihak pertama akan menyediakan angkutan seperlunya atau sesuai dengan peraturan perusahaan
2. Pelaksanaan pemindahan, dilakukan dengan surat yang diterbitkan pihak pertama

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “**hak pekerja** merupakan **kewajiban pengusaha**”, dan sebaliknya “**hak pengusaha** merupakan **kewajiban pekerja**”.<sup>37</sup>

**a. Kewajiban Pekerja**

- a. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
- b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata).
- c. Metaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata).

---

<sup>37</sup> Abdul Khakim, S.H., Op.cit., Hal 26.

- d. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal disana (Pasal 1603 c KUH Perdata).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603 d KUH Perdata).

**b. Kewajiban Pengusaha**

- a. Memberikan upah (pasal 88-98 UU Ketenagakerjaan)
- b. Memberikan perlindungan hukum.(pasal 67-76 UU Ketenagakerjaan)
- c. Memberikan istirahat kerja(pasal 79-85 UU Ketenagakerjaan)
- d. Memberikan dan pelatihan, ketrampilan kerja, magang (pasal 9-30 UU Ketenagakerjaan)
- e. Memberikan, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak (pasal 31 UU Ketenagakerjaan)
- f. Memberikan Jaminan sosial (pasal 99 UU Ketenagakerjaan)
- g. Memberikan perlindungan pada waktu di PHK.(pasal 150-172 UU Ketenagakerjaan)
- h. Memberikan Menjadi anggota Serikat Pekerja (pasal 104 UU Ketenagakerjaan)

Hak dan kewajiban perusahaan dengan tenaga kerja sudah disepakati dan telah diatur dalam kontrak antara PT Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja. PT Sandang Asia Maju Abadi berkewajiban untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada tenaga kerja dan tenaga kerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dan bagian yang telah ditentukan oleh PT Sandang Asia Maju Abadi. Imbalan yang harus ditagih oleh pekerja kepada perusahaan. Disamping itu isi perjanjian kerja waktu tertentu juga mengatur hak dan kewajiban lainnya yang telah disepakati oleh masing-masing pihak yang telah tertuang dalam clausula perjanjian kerja waktu tertentu mengacu pada ketentuan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

### **C. Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Sandang Asia Maju Abadi.**

Perjanjian kerja dapat dibuat secara dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampu sumber daya manusia maupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara PT Sandang Asia maju Abadi dengan tenaga kerja sifatnya tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan demikian dengan adanya kata sepakat merupakan sahny suatu kontrak. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko perjanjian Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh calon pekerja yang diterima sebagai pekerja pada PT Sandang Asia Maju Abadi. Hubungan kerja PT Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi memuat:

- a. Identitas para pihak (Nama, yang diwakili oleh, jabatan, Nomor pengenal KTP, tempat dan tanggal lahir ,alamat ,)
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu)
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran
- f. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia MAju Abadi telah dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta telah

- c. memenuhi syarat-syarat, antara lain:
  - a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
  - b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
  - c. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Berdasarkan pasal 54 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

Dengan melihat pokok-pokok apa saja yang mengatur mengenai isi perjanjian seperti yang telah dijelaskan maka isi perjanjian antara PT Saandang Asia Maju Abadi dengan Tenaga kerja telah memenuhi Standar

perjanjian tersebut. Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tertentu batal demi hukum. Adapun faktor yang mendasari PT Sandang Asia Maju Abadi mengadakan perekrutan melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena berdasarkan undang-undang No13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Berdasarkan penjelasan pengusaha pada pekerja, pekerja telah mengerti dan sepakat mengenai isinya serta menandatangani surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang telah disiapkan oleh perusahaan, maka pekerja dapat mulai bekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi setelah ditandatanganinya surat perjanjian tersebut. Dan sebaliknya jika pekerja tidak menerima atau tidak sepakat mengenai perjanjian tersebut maka pekerja dianggap mengundurkan diri atau tidak dapat bekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi. Kemudian dari isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi seperti yang dipaparkan sebelumnya merupakan sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan.

## **2. ANALISI PELAKSANAAN DAN ISI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT SANDANG ASIA MAJU ABADI.**

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Kepmen Nomor: Kep.100/MEN/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, dan pasal 59 ayat ( 3)

undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Dalam membuat suatu kesepakatan kerja tertentu batasnya 2 ( dua) tahun dan dapat diperpanjang dan diperbaruhi untuk satu kali saja karena suatu hal yang tertentu. Perpanjang tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Hubungan kerja yang ada di PT. Sandang Asia Maju Abadi juga berpedoman pada perjanjian kerja Waktu Tertentu antara perjanjian kerja Waktu Tertentu PT. Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja. Hubungan kerja tersebut berupa hubungan industrial pancasila, yang bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerja sama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak sajiman, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi sebagai berikut:

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PTSandang Asia Maju Abadi .

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di PT. Sandang Asia Maju abadi ini dilakukan antara pihak PT. Sandang Maju Abadi sebagai pihak pertama yang diwakili oleh General Manager dengan

pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal itu dapat kita lihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

2. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Hubungan kerja untuk waktu terjadi PT Sandang Asia Maju Abadi dan tenaga kerja terjadi setelah adanya mulai adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah menandatangani isi perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Tempat kerja

Dalam clausula perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja. Pekerja kontrak dari sektor produksi, dan semua bidang yang telah di tentukan di PT sandang Asia Maju Abadi.

4. Pihak pertama memberikan jadual kerja.

Pemberian jadual kerja ini diatur dalam peraturan perusahaan yang mana perusahaan PT Sandang Asia Maju Abadi dengan jam kerja sebagai berikut:

- Senin sampai dengan Jum'at : 07.00-15.00WIB
- Sabtu : 07.00-12.00WIB
- Istrahat :11.30-12.30WIB

Berdasarkan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 77 sebagai berikut:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

5. Pihak pertama memberikan upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah diberikan dalam mata uang asing, pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri dari upah pokok, upah tetap dan tujangan tidak tetap. Menurut wawancara dengan bapak sajiman di PT Sandang Asia Maju Abadi upah diberikan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi UMR upah diberikan semua sama untuk pekerja waktu tidak tertentu beda dengan perkeja tetap menurut bapak

sajiman pekerja tetap setiap tahun upah yang diberikan naik berkala di PT Sandang Asia Maju Abadi. Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia besarnya upah yang diberikan sebagai berikut :

- e. Gaji :Rp.961.323,-perbulan
- f. Uang hadir :RP. 500,-per hari
- g. Uang Isentif :Rp 1000,-perhari.

Upah yang diberikan di PT Sandang Asia Maju Abadi dalam 1 bulan 2 kali pembayaran pada tanggal 5 dan tanggal 20 pembayaran biasanya dilakukan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Pasal 12 dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu apabila pekerja mendapat hal lain PT Sandang Asia Maju Abadi membayar upah dengan sama hal lain dalam pasal 12 isi perjanjian kerja waktu tertentu sebagai berikut:

1. Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja karena sakit, maka harus dibuktikan dengan surat dokter yang dapat dipertanggung jawabkan.
2. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja ada keluarga yang meninggal dunia,maka harus dibuktikan dengan surat kematian dan surat keterangan dari aparat pemerintah setempat
3. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja karena ada kepentingan keluarga tidak dapat ditinggalkan, maka harus dibuktikan dengan surat ijin tidak masuk kerja yang mana formulirnya telah

tersediakan oleh bagian personalia yang paling lambat 3 (tiga) hari sebelum tinggal tidak masuk.

4. Apabila pihak kedua tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa sesuatu keterangan tertulis terbukti yang sah dianggap mengurakan diri.

Dalam hubungan kerja yang berdasarkan kepada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan hubungan industrial pancasila, berbagai kebijakan dikeluarkan untuk memberikan perlindungan upah. Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan kerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Oleh karena pemerintah menerbitkan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 menyebutkan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;
  - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

6. Kesepakatan kerja berakhir

Hubungan kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia maju Abadi dengan tenaga kerja kesepakatan kerja akan berakhir apabila pekerja mengundurkan diri di PT Sandang Asia Maju Abadi sebelum jangka waktu tersebut dalam pasal 1 Kesepakatan kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi perjanjian kerja diatas berakhir maka harus menyerahkan surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh Pihak kedua berserta atasanya dalam hal ini Supervisor. Dan pasal 16 dalam perjanjian kerja waktu tertentu menyebutkan “Dengan berakhirnya kesepakatan kerja waktu tertentu ini pihak kedua tidak akan menuntut peusangon atau ganti kerugian berupa apapun kepada pihak pertama” dan Pasal 7 dalam kesepakatan kerja waktu tertentu akan berakhir apabila:

1. Jangka waktu dalam pasal 1 di atas berakhir,dan kedua belah pihak tidak ingin memperbaruhi ata memperpanjang Kesepakatan Kerja ini
2. Pihak kedua memutuskan hubungan kerja dengan permohonan secara tertulis yang disampaikan kurang lebih 1( satu) bulan sebelumnya.

3. Pihak kedua telah melakukan salah satu perbuatan atau tindakan pelanggaran yang tersebut dalam peraturan PT. Sandang Asia Maju Abadi.

menurut pasal 61 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berakhirnya perjanjian kerja sebagai berikut:

1. perjanjian kerja berakhir apabila

a. pekerja meninggal dunia;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

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.

(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru,

kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

(4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

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

#### 7. Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja. Kewajiban PT Sandang Asia maju Abadi sebagai berikut:

1. Memberikan pekerjaan kepada pekerja
2. Memberikan jadual kerja kepada pekerja
3. Memberikan upah kepada pekerja

Adapun kewajiban pekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi sebagai berikut:

1. Pekerja melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dan tunduk serta patuh pada peraturan PT Sandang Asia Maju Abadi
2. Pekerja wajib mentaati dan melaksanakan semua peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh PT Sandang Asia Maju Abadi
3. Pekerja wajib melaksanakan petunjuk, perintah atau intruksi yang diberikan oleh atasnya
4. Pekerja baik sendiri atau bersama-sama wajib menjaga keamanan dan keselamatan barang milik PT Sandang Asia Maju Abadi
5. Pekerja wajib menjaga keamanan dan keselamatan sesama pekerja
6. Perkerja harus menjaga rahasia Perusahaan.
8. Tempat perjanjian kesepakatan kerja waktu tertentu.

Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat di PT Sandang Asia Maju Abadi itu sendiri yang beralamat dikawasan beralamat di kawasan industri Tugu Wijayakusuma Jl Tugu Industri I No 8 Kelurahan Randugarut Kecamatan Tugu, Semarang, telah mengadakan Kesepakatan kerja waktu tertentu antara Perusahaan dengan tenaga kerja.

## 9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di buat berdasarkan kesepakatan Kerja waktu Tertentu. Dalam artinya PT Sandang Asia Maju Abadi sudah menyiapkan blanko Kesepakatan kerja waktu tertentu pekerja mengisi blanko tersebut dan mendatangi blanko tersebut. Apabila pekerja tidak menyenangi bekerja di PT Sandang Asia Maju Abadi tidak perlu mendatanganinya. Apabila blanko tersebut sudah di tangani Pihak ke pertama dan pihak kedua hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tersebut sudah sah.

Jadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi sudah sejalan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik kesesuaian ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan di PT Sandang Asia Maju Abadi dan secara pengupahan dan cara pembayarannya hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undan-Undang Tahun 2003.berarti PT Sandang Asia Maju Abadi membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum. Karena dalam hubungan kerja harus ada perjanjian kerja dan perjanjian tersebut atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

### **3. HAMBATAN-HAMBATAN DAN SOLUSINYA**

1. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi tidak mempunyai hambatan yang serius. Hambatan di PT Sandang Asia Maju Abadi masalah jadwal kerja. Kebanyakan Pekerja meminta jam kerja masuk sift pagi tidak mau masuk sift malam karena di PT Sandang Asia Maju Abadi mempunyai tiga sift pekerja yaitu sift pagi, sift sore dan sift malam.
2. Hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi wawancara dengan pak sajiman selaku pimpinan personalia di PT Sandang Asia Maju Abadi ketika tenaga kerja masa kontrak sudah habis yang ingin diperpanjang lagi, pekerja yang ada kemampuan di bidang itu pekerja ingin di pekerjakan langsung di PT Sandang Asia Maju Abadi karena Undang-Undang berkehendak lain maka

solusi yang di berikan kepada pekerja dia akan di berhentikan satu bulan dan nanti satu bulan kemudian akan di panggil lagi di PT Sandang Asia Maju Abadi dan bisa diperkerjakan lagi.

Solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut diatas wawancara dengan bapak Dedy Mulyadi Ali, SE selaku General Manager PT Sandang Asia Maju Abadi tanggal 4 agustus 2011 menempuh dua cara yaitu Bipartit dan Tripartit. Bipartit dilakukan secara musyawarah dan tripartit dilakukan dengan adanya pihak ke 3 yaitu Dinaskertrans<sup>38</sup>.

Hambatan di PT Sandang Asia Maju Abadi belum pernah penyelesaian di Dinaskertrans. Penyelesaiannya dilakukan secara bipartit antara perusahaan dengan tenaga kerja dilakukan dengan musyawarah, perusahaan memanggil atau perkerja yang mewakili perkerja yang seluruhan mewakili tiga orang untuk musyawarah masalah yang terjadi di PT Sandang Asia Maju Abadi. solusi dari PT Sandang Asia Maju Abadi perkerja yang sudah habis masa kontrak diperhentikan satu bulan. PT Sandang Asia Maju Abadi memperkerjakan perkerja untuk waktu tertentu hanya 5 (lima ) Tahun. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 6 pasal 59 yang berbunyi ; Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan Bapak Dedy Mulyadi Ali, SE, tanggal 4 agustus 2011

hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Jadi penyelesaian masalah di PT Sandang Asia Maju Abadi juga sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 136 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud diatas tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang”. Solusi yang diberikan PT Sandang Asia Maju Abadi Untuk masa perpanjangan untuk waktu tertentu sudah sesuai dengan pasal 59 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya yang membahas keseluruhan tentang bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Sandang Asia MAju Abadi maka sampailah suatu kesimpulan yang merupakan bagian akhir dari penulisan ilmiah ini.

A. pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi sebagai berikut:

1. Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, pada dasarnya sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 menyebutkan bahwa; pekerjaan waktu tertentu merupakan pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Proses terjadinya kontrak/perjanjian antara PT Sandang Asia Maju Abadi dengan pekerja waktu tertentu dan landasan hukum. Pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketuan yang berlaku . Berdasarkan pasal 54 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang bekerja, mengatur hak dan kewajiban dan mengatur besarnya upah dan cara pembayarannya.

3. Bentuk dan isi perjanjian /kontrak di PT Sandang Asia Maju Abadi dengan tenaga kerja bersifat tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama dengan adanya kata sepakat merupakan sahnya suatu kontrak. Sebelum terjadi hubungan kerja pekerja harus mendatangi blanko yang sudah disediakan oleh PT Sandang Asia Maju Abadi. Sebelum pekerja mendatangi blanko tersebut PT Sandang Asia memberikan untuk mempelajari kontrak yang telah dibuat oleh pihak perusahaan, sehingga kontrak tersebut menggunakan asas kebebasan berkontrak. Dalam asas kebebasan berkontrak pasal 1338 KUHPerdara mengatur para pihak dapat menentukan bentuk dan isi suatu perjanjian. Dalam hal ini PT Sandang Asia Maju Abadi dapat menentukan sendiri isi perjanjian tersebut. Terbukti sebelum ditandatangani, PT Sandang Asia Maju Abadi memberikan kesempatan kepada calon pekerja untuk mempelajari isi kontrak.
4. Pelaksanaan Isi Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap

pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2, UU No 13 Tahun 2003. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi telah sah menurut hukum.

5. Hambatan yang terjadi saat ini di PT Sandang Asia Maju Abadi berupa masalah jadwal kerja kebanyakan pekerja meminta kerja sifit pagi dan hambatan masa kontrak/perjanjian habis pekerja yang ada kemampuan bekerja di bidang produksi, pekerja ingin langsung dipekerjakan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Cara penyelesaiannya di PT Sandang Asia maju Abadi secara musyawarah. Hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2 pasal 136 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud diatas tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikatburuh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. dan hambatan berupa masalah masa kontrak yang sudah habis ingin di perpanjang lagi, pekerja yang ada kemampuannya di bidang itu pekerja ingin langsung di pekerjakan lagi di PT Sandang Asia Maju

Abadi. Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 6 pasal 59 yang berbunyi ; Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Solusi yang diberikan di PT Sandang Asia Maju Abadi menurut pak sajiman selaku pimpinan personalia pekerja tersebut di berhentikan satu bulan habis itu di panggil kembali, PT Sandang Asia Maju Abadi mempekerjakan pekerja untuk waktu tertentu 5 ( lima) Tahun. Berarti hal ini sudah sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **B. SARAN**

1. Pengaturan dan kebijakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apapun yang dibuat sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. PT Sandang Asia Maju Abadi wajib memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu kontrak kerja.
2. PT Sandang Asia Maju Abadi apabila terjadi perselisihan dengan tenaga kerja masalah jadwal kerja dan masalah pekerja yang sudah habis masa kontrak dan masih bisa diperpanjang lagi yang ingin bekerja lagi di PT Sandang Asia Maju Abadi harus secara cepat menyelesaikan masalah tersebut supaya produktivitas kerja selalu terjaga dan juga pekerja tetap, supaya hubungan kerja selalu terjaga dan harmonis.
3. PT Sandang Asia Maju Abadi memberikan perlindungan yang baik bagi pekerja wanita karena PT Sandang Asia Maju Abadi banyak memperkerjakan wanita.

## DAFTAR PUSTAKA

**Lalu Husni SH. MHUM**, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo - Persada Mataram 2003

**Subekti**, *Hukum Perjanjian*, PT Intermedia, Jakarta, 1990.

**Imam Soepomo**, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1983.

**R. Subekti**, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985.

**Muhammad, Abdulkadir**, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

**Patrik, Purwahid**, 1994 *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)*, Bandung: CV. Mandar Maju.

**M. Yahya Harahap**. *segi-segi hukum perjanjian, alumni*, Bandung 1986

**J.C.T Simorangkir, Rudy T. Erwin, J.T. Prasetyo**, *Kamus Hukum*, Aksara Baru, Jakarta, 1987

**Soemitro, Ronny Hanitijo**. 1990 *Metodologi Penelitian Hukum Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia

**Mohammad Nasir**, *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1988

**Rony Hanitijo Soemitro**, *Metodologi Penelitian Hukum, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat*, Universitas Diponegoro, 1993

**Prof. R. Subekti, SH. R. Tjitrosudibio**, *Kitab Undang Hukum Perdata*, PT. Pradnya Paramita. Jakarta, 1992

**Undang-Undang**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenakerjaan

**Kepmenaker** No. KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian  
Kerja Waktu Tertentu