

**ANALISIS TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU  
TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UU NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA  
KERJA STUDI PADA PT. MADEG PILAR PRAYOGA KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S1)

Prodi Ilmu Hukum



Disusun Oleh :

**ATIKA INTAN KHAIRUNNISA**

**1802056011**

**PRODI ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO  
SEMARANG  
2022**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Prof. Dr. Hamka, km 2 Semarang, telp (024) 7601291

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar  
Hal : Peretujuan Naskah Skripsi  
a.n Sdr/i Atika Intan Khairunnisa

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Atika Intan Khairunnisa  
NIM : 1802056011  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal)**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Semarang, 22 September 2022

Pembimbing I

Dr. H. Agus Nurhadi, M.A.  
NIP. 196604071991031004



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Prof. Dr. Hamka, km 2 Semarang, telp (024) 7601291

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Lamp : 4 (empat) eksemplar  
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi  
a n Sdr/i Atika Intan Khairunnisa

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

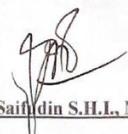
Nama : Atika Intan Khairunnisa  
NIM : 1802056011  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : **Perlindungan Hukum bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Studi Pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal)**

Dengan ini saya mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Semarang, 19 September 2022

Pembimbing II

  
Saifuldin S.H.L., M.H.

# PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang. Telp/Fax. (0294) 7601291  
Semarang 50185

## PENGESAHAN

Nama : Atika Intan Khairunnisa  
Nim : 1802056011  
Judul : "Analisis terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Studi pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal "

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus, pada tanggal :

27 September 2022

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana Strata I tahun akademik 2022.

Semarang, 3 Oktober 2022

Ketua Sidang/Penguji I

Brilliant Erna Wati, S.H., M.Hum.  
NIP. 196312191999032001

Sekretaris Sidang/Penguji II

Saifuddin, S.H.I, M.H  
NIP.

Penguji Utama I

Dr. H. Ali Imron, M.Ag.  
NIP. 197307302003121003

Penguji Utama II

Aiff Noor, S.Ag, SH, M.Hum.  
NIP. 197606152005011005



Pembimbing I

Dr. H. Agus Nurhadi, M.A.  
NIP. 196604071991031004

Pembimbing II

Saifuddin, S.H.I, M.H  
NIP.

## **MOTTO**

“Suksesmu tidak diukur dari seberapa banyak uangmu, namun seberapa banyak kamu meringankan beban orang lain”

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk*

*Bapak dan ibu tercinta **Kartoyo S.Pd.,MM** dan **Rohani S.E** serta mama tersayang **Susanti Sagita***

*Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Bapak dan Ibu serta mama membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinganya ntuk saya, mereka membuka hatinya untukku.*

*Tiada kata yang dapat menggambarkan betapa besarnya kasih sayang serta do'a kalian kepada penulis, semoga Allah SWT senantiasa memberi kasih sayang serta rahmat-Nya kepada kalian. Terimakasih karena selalu ada untukku.*

*Teruntuk kakak penulis ,**Atika Wulandari** serta adik-adik penulis **Arfian Nizar Oktavian, Muhammad Zafran Attaya Rozzaq, Aida Nur Ajizah, Alya Rahma Zaskia** terimakasih atas do'a dan support-nya.*

*Semoga Allah senantiasa memberi kesehatan kepada kita semua, Aamiin.*

## DEKLARASI

### DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 22 September 2022

Deklarator



**Atika Intan Khairunnisa**  
**NIM. 1802056011**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedomana Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin adalah sebagai berikut :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	Ş	Es (Dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ha (Dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (Dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Şad	Ş	Es (Dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (Dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (Dengan titik di bawah)

ظ	Za	Z	Zet (Dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘ —	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	— ’	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

*Hamzah* (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti halnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
أ	<i>fathah</i>	A	a
إ	<i>kasrah</i>	I	i
و	<i>dhammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yang meliputi :

Aksara Arab	Aksara Latin
-------------	--------------

Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
يَ	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
وَ	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *haulā*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, maka transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat Huruf	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
...   ا ...	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>kasrah dan ya</i>	ū	u dan garis di atas
يِ و	<i>dhammah dan ya</i>	ī	I dan garis di atas

Contoh :

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamâtu*

### 4. Ta Marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfâl*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

## 5. Syaddah (Tasydid)

*Syaddah* atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh :

رَبَّنَا : *rabbânâ*

نَجِّنَا : *najjânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

Jika huruf *ى* bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* (â). Contoh :

عَلِيٌّ : *'ali* (bukan *'aliyy* atau *'aly*)

عَرَبِيٌّ : *'arabi* (bukan *'arabiyy* atau *'araby*)

## 6. Hamzah

Aturan transliterasi huruf *hamzah* menjadi *apostrof* (') hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*. Contoh :

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

## 7. Kata Sandang

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contoh :

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalâh* (bukan *az-zalzalâh*)

## 8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas, misalnya kata *hadis*, *sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI digunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf *a* setelah *apostrof* tanpa tanda panjang, kecuali jika merupakan bagian dari teks Arab. Contoh :

*Fi al-Qur'an al-Karîm*

*Al-Sunnah qabl al-tadwîn*

## 9. Lafz Aljalâlah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal) ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dînullah*

بِاللَّهِ *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah* ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fî rahmatillâh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan Pedoman Ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan. Huruf kapital antara lain digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada

permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

## ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pekerja PKWT berbeda dengan pekerja tetap yang memiliki hak jaminan yang diberikan oleh perusahaan, PKWT hanya berdasarkan pada hak upah/gaji serta upah waktu lembur. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal, penelitian yang dilakukan adalah analisis terhadap pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu dengan pendekatan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan terkait dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menganalisis format perjanjian tersebut dengan aturan perundang-undangan yang ada. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris (non doktrinal) dengan pendekatan normatif-empiris. Sumber data primer diambil dari wawancara penulis dengan Manager Warehouse dan para pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga di Tegal, sedangkan data sekunder bersumber dari buku-buku, undang-undang, jurnal, dan referensi-referensi lain yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Kemudian metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan cara reduksi data, penyajian data secara naratif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pelaksanaan hak pekerja dalam perjanjian kontak menurut undang-undang terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa prosedur pelaksanaan format PKWT di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal dalam pemberian upah tidak seluruhnya sesuai, seperti waktu kerja melebihi 2 jam dari yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak menerapkan waktu lembur namun, perusahaan menerapkan waktu lembur dengan upah dibawah ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, UU Cipta Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal) ” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini bukanlah hasil jerih payah penulis sendiri. Melainkan terdapat usaha dan bantuan baik berupa moral maupun spiritual dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, penulis hendak sampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Agus Nurhadi, MA., selaku Pembimbing penulis, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dengan tulus ikhlas dan sabar.
2. Bapak Saifudin, M.H selaku Pembimbing sekaligus dosen wali penulis, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirann untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini dengan tulus ikhlas dan sabar.
3. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Dr. H. Mohamad Arja Imroni, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
5. Seluruh staff dan pengajar di UIN Walisongo Semarang, khususnya Jurusan Ilmu Hukum yang telah meluangkan waktunya untuk membagikan ilmu dan pengetahuan.
6. Keluarga Besar Penulis, terutama orang tua penulis, Bapak Kartoyo S.Pd.,MM dan Ibu Susanti Sagita serta Ibu sambung saya Bunda Rohani yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta kasih sayang dan doanya dengan tulus. Kakak Atika Wulandari Adik Arfian Nizar Oktavian, Aida Nur Ajizah, Alya Rahma Zaskia, dan Muhammad Zafran Attaya Rozaq yang telah memberikan keceriaan dalam proses penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan Ilmu Hukum Kelas A 2018 yang telah kebersamai penulis dari awal masuk perguruan tinggi hingga menamatkannya, mengenal kalian adalah anugerah silaturahmi terindah.

8. Rekan-rekan Annisa Dwika, July Cindy Yunanda, Syafira Rahmanda Siahaan, Farizka Chaerani, Natasya Widya Eka Praja S.H, fatimatul Zahro terima kasih atas dukungan dan semangat kalian, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Wildan Zulfikar Rasyid S.H.,Dimas Fajar Maulana S.H.,dan Febi Ni'matus Salsabiela S.H, yang telah menemani penulis sejak dari penelitian yang selalu siap membantu penulis dalam segala hal dan memberikan motivasi, dan menjadi rekan bertukar fikir sekaligus berkeluh kesah sampai skripsi penulis selesai.
10. Keluarga Besar Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Ilmu Hukum, Keluarga Besar Ikatan Mahasiswa Alumni Al-Hikmah (IKMAL) Walisongo dan Himpunan Mahasiswa Sumatera Utara (HIMSU) Walisongo yang telah membersamai penulis dari awal perndaftaran masuk UIN Walisongo sampai menyelesaikannya.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu langsung maupun tidak langsung yang selalu memberi bantuan, dorongan dan do'a kepada penulis selama melaksanakan studi di UIN Walisongo Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih jauh dari sempurna hal ini karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan adanya saran dan masukan bahkan kritik membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak khususnya dalam bidang ilmu hukum.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN DEKLARASI</b> .....	vi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	vii
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Telaah Pustaka .....	9
F. Metode Penelitian .....	12
G. Sistematikan Penulisan Skripsi .....	16

<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, HUBUNGAN KERJA, PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA .....</b>	<b>18</b>
	A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	18
	1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	18
	2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	22
	3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu .....	22
	B. Hubungan Kerja .....	27
	1. Hak dan Kewajiban Pengusaha .....	30
	2. Hak dan Kewajiban Pekerja atau Buruh .....	35
	C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja .....	36
	1. Pengertian Perlindungan Hukum .....	37
	2. Macam-macam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja .....	39
<b>BAB III</b>	<b>PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK PEKERJA BERSTATUS PKWT DI PT. MADEG PILAR PRAYOGA .....</b>	<b>43</b>
	A. Profil PT. Madeg Pilar Prayoga .....	43
	B. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga .....	47
	C. Jenis Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga .....	49
	D. Jangka Waktu di PT. Madeg Pilar Prayoga .....	52
	E. Hak-Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga .....	53
	1. Upah dan Tunjangan .....	53

2. Waktu Kerja .....	57
3. Kesempatan Kerja dan Kesehatan Kerja .....	58
4. Cuti atau Istirahat .....	60
5. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) .....	63
6. Lembur .....	67

**BAB IV ANALISIS PERJANJIAN KERJA DAN PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. MADEG PILAR PRAYOGA KOTA TEGAL ... 70**

A. Proses dan Prosedur Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	70
B. Perlindungan Hak-Hak Pekerja Bertatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja .....	74

**BAB V PENUTUP .....**

A. Kesimpulan .....	86
B. Saran-saran .....	87
C. Penutup .....	87

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

**Tabel 3.1** Daftar Data Pekerja di PT. Madeg Pilar Prayoga

**Tabel 3.2** Daftar Jumlah Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga Berdasarkan Jenis kelamin

**Tabel 3.3** Daftar Slip Gaji Manager Warehouse

**Tabel 3.4** Daftar Slip Gaji Checker

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidaklah sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat rumit dan mempunyai berbagai kemungkinan (multidimensi). Oleh sebab itu, perlunya mendapat perlindungan hukum dari penguasa (pemerintah), Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada pengusaha. Perlindungan hukum yang dimaksud dengan tujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri.<sup>1</sup>

Kaitannya dengan perlindungan hukum dalam Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945, menerangkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Adapun Pasal 28D ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 menjadi dasar landasan hukum tentang hubungan ketenagakerjaan, berbunyi “Bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Ketentuan ini mengandung dua unsur fundamental yaitu: pertama, imbalan atau prestasi yang diberikan pengusaha kepada pekerja atau buruh harus adil dan layak. Kedua, perlakuan pengusaha terhadap pekerja atau buruh juga harus adil dan layak.<sup>2</sup>

Data Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia terhitung sejak Februari 2020 tercatat sebanyak 17.839.458 pekerja. Dengan perbandingan laki-laki sebanyak 10.974.868 pekerja atau sekitar 61,52 persen, dan sisanya sekitar 6.864.590 sekitar 38,48 persen yang merupakan pekerja wanita.<sup>3</sup> Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu atau biasa disebut PKWT adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengikat karyawan selama periode terbatas. 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

---

<sup>1</sup> Fitriatus Shalihah, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indoneia”, *Jurna Selatl*, Vol. 4, No. 1 (Oktober 2016), P-ISSN 2354-8649 : E-ISSN 2579-5767, 70.

<sup>2</sup> Jimly asshiddiqie, *komentar Atas Undang-Undang Negara Republik Indonesia, tahun 1945*, Jakarta : Sinar Grafika 2009, 111.

<sup>3</sup> <https://satudata.kemnaker.go.id/data-hubungan-industrial-dan-jamsostek>, diakses pada tanggal 29 April 2021

agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya.

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang terdapat didalamnya. Salah satu diantaranya ialah mengatur tentang klaster ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi tiga undang-undang yang dimasukkan menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Berdasarkan pangkalan data peraturan.go.id per 20 Maret 2020 jumlah regulasi Undang-Undang berjumlah 1.687, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang berjumlah 180, Peraturan Pemerintah berjumlah 4.533, Peraturan Presiden berjumlah 2.006, Peraturan BPK berjumlah 26, Peraturan Bank Indonesia berjumlah 146, Peraturan Otoritas Jasa Keuangan berjumlah 328, Peraturan Menteri berjumlah 3.722, Peraturan Daerah berjumlah 15.960 maka total keseluruhan adalah 43.235.

Pada klaster ketenagakerjaan Pemerintah berusaha untuk menyatukan 3 (tiga) undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang saling tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri.<sup>4</sup> Dalam Pasal 80 Undang-Undang Cipta Kerja menyebutkan pada rangka penguatan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan buruh dalam mendukung ekosistem investasi, undang-undang ini mengubah, menghapus, dan/atau menetapkan pengaturan baru. Beberapa ketentuan yang diatur dalam 4 (empat) undang-undang, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), Undang-Undang BPJS, dan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI).

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”. Hal tersebut pada hakikatnya adalah hal yang fundamental dari suatu hubungan dalam

---

<sup>4</sup> Fajar Kurniawan, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5 No. 1, Juni 2020. 64.

pekerjaan. Kemudian hal ini selaras dengan firman Allah SWT. yang disebutkan dalam Al-Quran Surat at-Taubah: 105 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>5</sup>*

Hubungan Islam antara pekerja dan pengusaha diharapkan agar selalu ada rasa atau sikap saling menghormati. Pengusaha dilarang bersikap dan berkehendak sewenang-wenang terhadap pekerjanya, akan tetapi pengusaha hendaklah bersikap pemurah dan berlaku adil dalam membayar upah sesuai dengan kemampuan dan perjanjian yang telah disepakati. Pengusaha dianjurkan agar menyediakan fasilitas-fasilitas lain, seperti jaminan sosial dan kesejahteraan lainnya.

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus ditingkatkan 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.

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja/buruh agar apa yang dihadapinya dalam menjalankan pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan kerja yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan. Secara teoritis dikenal

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: PT. Bumi Restu, 1976), 203.

ada tiga jenis perlindungan kerja, yaitu perlindungan sosial atau sering disebut dengan kesehatan kerja, lalu perlindungan teknis yang biasa disebut sebagai keselamatan kerja dan yang terakhir perlindungan ekonomis yang lebih sering disebut dengan jaminan sosial.<sup>6</sup>

Pada awal tahun 2020 Pemerintah Indonesia menyiapkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang disebut dengan RUU Ciptaker yang menggunakan konsep *Omnibus Law* untuk membangun perekonomian Indonesia. Tujuannya untuk menarik investor agar menanamkan modalnya di Indonesia. Perlu adanya RUU Cipta Kerja ini Pemerintah memandang bahwa tingginya angka pengangguran di Indonesia sudah mencapai 7 Juta Jiwa sehingga diharapkan RUU Cipta Kerja mampu memberikan peluang kerja baru.<sup>7</sup>

Dalam konteks ini para ahli hukum sering membuat istilah *Omnibus Law* sebagai undang-undang payung. Pakar Hukum Tata Negara Fachri Bachmid berpendapat bahwa *Omnibus Law* adalah sebuah konsep produk hukum yang berfungsi untuk mengkonsolidir berbagai tema, materi, subjek, dan peraturan perundang-undangan pada setiap sektor yang berbeda untuk menjadi produk hukum besar dan holistic. Konsep *Omnibus Law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-undang *sapu jagat* atau Undang-undang *superpower* karena dinilai mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk meringkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara.<sup>8</sup>

Adapun tujuan diadakannya konsep *omnibus law* tersebut ialah berdasarkan Pasal 3 RUU Cipta Lapangan Kerja, dikatakan bahwa tujuan dari dibuatnya RUU Cipta Lapangan Kerja adalah untuk menciptakan lapangan kerja yang seluas-luasnya bagi rakyat Indonesia secara menyeluruh. Hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi kehidupan yang layak yaitu: Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan UMKM serta perkoperasian, peningkatan ekosistem investasi, dan kemudahan berusaha, Peningkatan perlindungan dan

---

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2007). 83-84

<sup>7</sup> RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkumham. <https://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-law-ciptalapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi>, diakses pada tanggal 30 April 2021

<sup>8</sup> Dwi Kusumo Wardhani, "Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)", *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)* Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 6 No. 2, Agustus 2020, 440.

kesejahteraan pekerja dan Investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis Nasional.<sup>9</sup>

Saat ini *Omnibus Law* menjadi kebijakan resmi Pemerintah dengan dibentuknya berbagai rancangan Undang-undang yang menjadi instrument bagi penyelesaian persoalan berbangsa dan bernegara. Rancangan Undang-undang yang dibuat mengandung semangat kebaikan, misalnya penciptaan lapangan kerja, perpajakan, dan pemindahan ibu kota. Namun seiring berjalannya waktu, gagasan *Omnibus Law* ini ditentang oleh banyak pihak. Ia dianggap sebagai produk asing yang tidak sesuai dengan corak ber hukum Indonesia. Ia dianggap pula sebagai bentuk pakaian hukum bagi para pemodal serakah dalam mengeksploitasi sumber daya Indonesia.

*Omnibus Law* dianggap sebagai pelanggaran terhadap kapitalisme yang menyengsarakan rakyat. Materi muatannya pun dianggap cidera norma, cidera moral, cidera hati nurani, dan cidera konstitualisme. Dianggap tidak sensitif pada kemanusiaan dan kealam-semesta (lingkungan hidup), sehingga lahirnya makhluk bermama *Omnibus Law* ini tidak sesuai dengan kebutuhan hukum rakyat. *Omnibus Law* seolah menjadi *Frankenstein* yang menjadi monster menakutkan bagi keberlangsungan hidup rakyat Indonesia.<sup>10</sup>

Klaster ketenagakerjaan pada *Omnibus Law* Cipta Kerja paling banyak mendapat kritikan karena dinilai merugikan kaum pekerja atau buruh, pasca pengesahannya, *omnibus law* cipta kerja mengundang begitu banyak polemik di masyarakat yang mengakibatkan terjadinya demonstrasi di berbagai daerah di Indonesia yang berlangsung dari tanggal 6 Oktober 2020 sampai dengan 8 Oktober 2020, demonstrasi ini terjadi karena ada beberapa poin dalam Undang-Undang cipta kerja dinilai merugikan pihak buruh. Pihak buruh berpendapat hak-hak mereka dalam Undang-Undang ketenagakerjaan akan semakin berkurang jika Undang-Undang *Omnibus Law* Cipta Kerja disahkan. Namun pada tanggal 2 November 2020 Presiden Joko Widodo menandatangani Undang-Undang ini sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

---

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta kerja Pasal 3

<sup>10</sup> Ahmad Redi dan Ibnu Sina Chandranegara, *Omnibus Law Diskursus Pengadopsiannya ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, Depok: PT. Raha Grafindo Persada, 2021, 6

Adanya tenaga kerja tentu berasal dari suatu hubungan kerja. Hubungan kerja berdasarkan Pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja 11 Tahun 2020, ialah hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja dan mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pasal 1320 KUH perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu: Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Menyangkut hal yang tertentu. Dan ada suatu sebab yang halal.

Dari tujuan-tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja memiliki i'tikad baik dan mulia dalam pembaharuan hukum nasional, seperti kesejahteraan pekerja di lapangan dunia kerja, akan tetapi fakta di lapangan diketahui bahwa implementasi dari ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Cipta Kerja belum sepenuhnya terpenuhi dan terlaksana dengan baik. Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar pihak buruh dalam melakukan pekerjaan berada dibawah pimpinan pihak lainnya yang disebut majikan atau pimpinan atau pengusaha.<sup>11</sup>

Menurut A Ridwan Halim, perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan, dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain, untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan perintah majikan, sebagai pekerjanya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, sesuai kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing<sup>12</sup>

Dalam pelaksanaannya, tentu terdapat ketidakseimbangan posisi antara pemberi kerja/pengusaha/pimpinan dengan pekerja. Maka perlu adanya perlindungan kepada para pekerja atas semua hal beresiko yang mungkin terjadi pada saat pelaksanaan kerjanya. Resiko adalah faktor ketidakpastian dari suatu aktivitas yang kita lakukan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori*, Bogor:Ghalia Indonesia,2010,7

<sup>12</sup> Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo, 2016, 10.

<sup>13</sup> Junaidi Abdullah, "Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" *Yudisia*, Vol. 9, No. 1, 2018, 122.

Sejatinya, omnibus law merupakan metode atau teknik perumusan peraturan perundang-undangan yang memiliki ciri khas : (1) multisektor atau terdiri dari banyak muatan sektor dengan tema yang sama; (2) terdiri atas banyak pasal, akibat banyak sektor yang dicakup; (3) terdiri atas banyak peraturan perundang-undangan yang dikumpulkan dalam satu perundangan baru; (4) mandiri atau berdiri sendiri, tanpa terikat atau minimum terikat dengan peraturan lain; dan (5) menegaskan atau mencabut sebagian dan/atau keseluruhan peraturan lain. Omnibus law merupakan Teknik atau metode perumusan norma peraturan perundang-undangan yang melalui satu peraturan perundang-undangan yang baru mengoreksi secara sekaligus banyak pasal dalam banyak undang-undang untuk mencapai kebijakan negara yang sangat penting. Apabila dicermati, ada beberapa implikasi negative dari pembentukan Omnibus Law, antara lain merugikan pekerja, merugikan bidang pertanian, monopoli tanah, memangkas dan mengubah konsep administrasi, Pendidikan yang berorientasi pasar, dan adanya ketidaktransparanan.<sup>14</sup>

Berbicara soal perlindungan pada pekerja, hal ini berkaitan dengan yang akan penulis teliti di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal. Perusahaan yang bergerak di bidang *Material Building* atau Logistik yang dimana salah satu permasalahan tersebut adalah pekerja yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mendapatkan perlindungan sosial, keselamatan kerja serta jaminan sosial berupa BPJS, dan bagi pekerja/buruh yang sakit atau izin tidak mendapatkan upah pesangon dari perusahaan. Prakteknya di perusahaan tersebut tidak mendaftarkan semua pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Serta apabila terjadi kecelakaan dalam kerja baik karena kelalaian atau ketidaksengajaan, perusahaan hanya mengganti biaya obat yang dikeluarkan oleh pekerja atau buruh. Pekerja/buruh yang lembur tidak mendapatkan upah kerja lembur sebagaimana yang telah diatur oleh regulasi yang berlaku.

Dalam hal ini tentu terdapat ketimpangan yang terjadi di lapangan dengan regulasi yang berlaku, yaitu yang telah dijelaskan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) NomorKep 150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Salah satunya dijelaskan pada pasal 2 ayat 1 Kepmenaker NomorKEP-150/MEN/1999 yang berbunyi

---

<sup>14</sup> May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta dan Ni Made Puspasutari Ujjanti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja" *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 2, No. 3 (November 2021), ISSN: 2746-5039, 478

“setiap pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan, dan PKWT wajib mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara”.<sup>15</sup>

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam. Oleh karena itu, penulis menyusun skripsi ini dengan mengangkat judul **“ANALISI TERHADAP PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) BERDASARKAN UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA STUDI PADA PT. MADEG PILAR PRAYOGA KOTA TEGAL”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis telah merumuskan beberapa pokok masalah yang menjadi pembahasan dalam skripsi ini. Adapun pokok permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal?
2. Bagaimana tinjauan hukum terhadap format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui format perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga kota Tegal.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum terhadap format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

---

<sup>15</sup> Kepmenaker NomorKEP-150/MEN/1999 Pasal 2 Ayat 1 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Teanaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat teoritis dan praktis. Adapun kedua kegunaan manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi atau koleksi tambahan baik untuk perpustakaan kampus pascasarjana Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang maupun dari perpustakaan umum, sehingga diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi mahasiswa dan akademisi dibidang hukum perdata khususnya.
- b. Hasil penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca khususnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja berstatus PKWT berdasarkan UU.No 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- b. Untuk meningkatkan pengetahuan penulis tentang masalah-masalah dan ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini.
- c. Untuk memberi tambahan pengetahuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan masalah penelitian ini dan berguna bagi pihak-pihak yang berminat terhadap masalah yang sama.

#### **E. Telaah Pustaka**

Tinjauan pustaka pada umumnya merupakan paparan singkat mengenai hasil penelitian sebelumnya. Objek penelitian yang akan dikaji dan didalami bertujuan untuk mengetahui sejarah jelas posisi dan peran peneliti dalam hal yang akan diteliti. Tinjauan pustaka juga menampilkan kepustakaan yang relevan dan valid ataupun pustaka yang telah membahas topik yang bersangkutan dengan penelitian ini. Adapun tinjauan pustaka ditujukan untuk mengetahui secara fokus pembahasan yang diteliti oleh penulis sebagai

bahan perbandingan peneliti dan sebagai referensi penelitian sebelumnya yang memiliki persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan penulis. Diantaranya sebagai berikut :

Skripsi Titi Hayudyastuti tahun 2016, Universitas Muhammadiyah Magelang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)” skripsi ini lebih memfokuskan pada perlindungan hukum terhadap pekerja tidak tetap, berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Magelang belum memenuhi ketentuan Undang-Undang Khususnya UU Nomor 13 Tahun 2003 sebab belum adanya jaminan sosial berupa BPJSK. Jaminan sosial yang diperoleh hanyalah berupa pengobatan gratis di klinik Universitas seta tidak adanya kontrak kerja terhadap tenaga kerja tidak tetap guna kepastian akan keberadaan hak dan kewajiban sebagai pekerja. Penelitian ini memiliki sekilas kesamaan dengan penulis yakni mengenai perlindungan hukum pekerja yang tidak mendapatkan jaminan berupa BPJSK. Namun terdapat perbedaan mendasar yaitu penulis meneliti mengenai pekerja berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah diatur dalam regulasi terbaru yaitu UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>16</sup>

Skripsi Dedi Haryadi, Tahun 2019, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, berjudul “Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan” Skripsi ini membahas tentang penerapan perjanjian (PKWT) belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengusaha masih mengabaikan jangka waktu dalam memperkerjakan pekerja PKWT. Penelitian ini mengandung kesamaan dengan yang dibuat penulis, yakni membahas perjanjian kerja waktu tertentu, namun terdapat perbedaan pembahasan karena penelitian penulis lebih spesifik meneliti mengenai perlindungan hak-hak pekerja berstatus PKWT.<sup>17</sup>

Skripsi Muhammad Arif Setiawan Tahun 2011, Universitas Sebelas Maret Surakarta berjudul, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya”. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa pekerja bersifat Perjanjian Waktu Waktu Tertentu yang telah bekerja selama 3 Tahun 6 bulan tanpa terputus yang

---

<sup>16</sup> Titi Hayudyastuti, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)”, *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Magelang, 2016

<sup>17</sup> Dedi Haryadi, “Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri Walisongo, 2019

berarti perjanjian kerja tersebut terus-menerus diperpanjang maka tidak sesuai dengan pasal 59 ayat (4) maka demi hukum PKWT tersebut telah berubah menjadi PKWTT. Penelitian ini mengandung perbedaan dengan yang akan dibahas oleh penulis, yakni dalam membahas mengenai teknik analisis silogisme deduksi dan interpretasi gramatikal. Pasal-pasal yang berkaitan dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini mengandung persamaan objek yang akan dikaji oleh penulis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan persamaan jenis penelitian yakni Yuridis Empiris.<sup>18</sup>

Skripsi Athika Khoiriyah Tahun 2019, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, berjudul, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam” dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitiannya pada perlindungan hak-hak pekerja dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum Islam. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan yang akan penulis kaji yakni tentang peraturan atau perundang-undangan, fokus penelitian penulis masih di dalam koridor hukum positif, sedangkan Skripsi Athika Khoiriyah lebih berfokus kepada perlindungan hak pekerja menggunakan UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam, sedangkan Penulis menggunakan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.<sup>19</sup>

Skripsi Roy Rohmadhi, Tahun 2016 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, berjudul “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto” dalam penelitian ini, penulis lebih memfokuskan penelitiannya pada pelaksanaan memberikan alat pelindung diri bagi pekerja, namun dalam pelaksanaannya hal tersebut tidak diimbangi dengan ketaatan yang harus dipatuhi oleh pekerja. Penelitian ini sekilas memiliki persamaan dengan penelitian penulis yakni dalam hal membahas perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh, namun terdapat perbedaan pembahasan yaitu tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku pada saat ini, dan lokasi penelitian skripsi Roy Rohmayadhi terletak di Pabrik Kompas Food Polokarto.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Muhamad Arif Setiawan, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya”, *Skripsi* Universitas Sebelas Maret, 2011

<sup>19</sup> Athika Khoiriyah, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019

<sup>20</sup> Roy Rohmadhi, “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto”, *Skripsi* Universitas Islam Negeri Suna Kalijaga Yogyakarta, 2016

Skripsi Rizky Suranta Nasution, Tahun 2017 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berjudul “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Studi Di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)”. Skripsi ini membahas tentang pengaturan PKWT dalam peraturan Undang-Undang dan untuk mengetahui akibat hukum apabila terjadi wanprestasi antara pihak perusahaan dan karyawan. Skripsi ini mengandung persamaan dengan yang dibuat oleh penulis, yakni dalam membahas tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Namun terdapat perbedaan locus penelitian, penulis meneliti di suatu perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal, sedangkan skripsi ini locus penelitian di PT. Studio Delapan Sembilan Medan kota Medan.<sup>21</sup>

## **F. Metode Penelitian**

Metode merupakan cara yang utama digunakan untuk mencapai suatu tujuan, mencapai tingkat ketelitian, serta cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran ilmu pengetahuan yang bersangkutan. Dalam penulisan Hukum ini metode penelitian yang digunakan oleh penulis mengandung beberapa hal, antara lain :

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris (non doktrinal), yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana hukum itu bekerja dan dilaksanakan sesuai dengan peristiwa kongrit hukum yang terjadi di lapangan berdasarkan peraturan yang berlaku atau hukum positif.<sup>22</sup> Jadi penggunaan empiris dalam pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini karena peneliti meneliti tentang bagaimana praktek perlindungan hak-hak pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal.

### **2. Sumber Data Penelitian**

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

Yaitu data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian atau lapangan (*field research*) untuk memperoleh data yang diteliti dari sumber aslinya melalui

---

<sup>21</sup> Rizky Suranta Nasution, “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Sembilan Medan)”, *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), 2017

<sup>22</sup> Amirudin dan zaenal asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 134.

wawancara guna menjawab riset atau penelitian baik dengan pihak yang berperkara maupun dari informan yang berasal dari Manager Perusahaan serta pekerja/buruh yang bekerja di PT.Madeg Pilar Prayoga.

b. Data Sekunder

Yaitu data atau fakta yang diperoleh secara tidak langsung dari lapangan, melainkan diperoleh dari studi kepustakaan yang mencakup berbagai buku, peraturan perundang-undangan, laporan, dokumen resmi, sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu tentang perlindungan hukum bagi pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal. Bahan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier yaitu :

1) Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum primer dalam penulisan ini adalah norma atau kaidah dasar dalam hukum di Indonesia dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagai berikut : Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja; Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja; Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT; Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer sehingga dapat membantu memahami dan menganalisis bahan hukum primer yaitu buku-buku, literatur-literatur, berkas-berkas atau dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, adalah bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan bahkan pendukung dari bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Data atau bahan dalam suatu penelitian merupakan bahan yang dipergunakan dalam menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian. Oleh karena itu, data-data tersebut perlu dikumpulkan agar permasalahan dalam penelitian dapat terealisasi dan terpecahkan. Pada penelitian ini jenis data yang dikumpulkan dibagi menjadi dua yaitu data Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan sebagai berikut:

#### a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu studi yang dapat dilakukan dengan mengumpulkan data secara teoritik. Diperoleh dari studi kepustakaan dengan membaca, menelaah, dan menganalisa sumber data dari peraturan perundang-undangan, artikel, jurnal, buku-buku, kemudian menganalisisnya.

#### b. Studi Lapangan

Penulis mengambil metode pengumpulan data dengan menggunakan studi lapangan untuk teknis yang digunakan dalam melakukan penelitian secara langsung di lapangan, diperoleh dengan melakukan metode :

##### 1) Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dan pencatatan terhadap berkas-berkas atau dokumen yang ada kaitannya dengan materi yang dibahas.<sup>23</sup> karena dokumen merupakan sumber data yang berupa bahasa tertulis, foto, dan dokumen elektronik serta dokumen-dokumen lain.

##### 2) Wawancara

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam secara langsung atau tatap

---

<sup>23</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), 66.

muka. Wawancara yang akan dilakukan bersama dengan Kepala Gudang (*Manager Warehouse*) dan pekerja PKWT jabatan sebagai *Checker*.

Dalam wawancara penulis menggunakan wawancara terbuka yang mana berfungsi untuk dapat menggali data yang lebih objektif dari seorang informan atas pandangan, gagasan, dan argumentasi yang diberikan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya.

#### **4. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat dipahami dengan mudah dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>24</sup> Analisis data yang digunakan dalam proses mencari data-data yang dibutuhkan yang kemudian data-data tersebut diolah dan dianalisis bersamaan dengan proses penyajiannya dengan metode deskriptif. Alasan penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam penerapan hak-hak pekerja PKWT di PT. Madeg Pilar Prayoga.

#### **5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan oleh penulis di PT. Madeg Pilar Prayoga, yang beralamat di Jl. Pesurungan Lor, Kecamatan Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah 52147

### **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan adalah uraian dari skripsi dalam bentuk bab-bab, pasal-pasal yang secara logis saling berhubungan dan merupakan kebulatan serta mendukung dan mengarah pada pokok masalah yang diteliti seperti dalam judul skripsi. Dalam skripsi ini terdiri atas dua bagian, yaitu :

---

<sup>24</sup> Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 241

<sup>21</sup> Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Persada Grafindo, 2004), 55

## 1. Bagian Pembukaan

Pada bagian ini terdiri atas halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, deklarasi, pedoman transliterasi huruf arab-latin, abstrak, kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel.

## 2. Bagian Isi

Pada bagian ini dengan membagi seluruh materi menjadi lima bab yang terdiri atas beberapa sub bab yang membahas persoalan sendiri-sendiri, akan tetapi antara bab satu dengan bab yang lainnya saling berhubungan.

**BAB I** : Pendahuluan, bab ini berisi beberapa hal yang berkaitan dengan penulisan skripsi, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II** : Membahas mengenai tinjauan teoritis. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai definisi atau pengertian dasar Perjanjian Kerja, pekerja, perjanjian kerja waktu tertentu dan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja.

**BAB III** : Membahas tentang mengenai prosedural pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan hukum yang berlaku dan menjelaskan perlindungan hak-hak pekerja PKWT berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

**BAB IV** : Menganalisa proses dan prosedur pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan hak-hak pekerja berstatus perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

**BAB V** : Penutup, Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan dari pembahasan dan saran-saran, kemudian penutup.

## BAB II

### PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA

#### A. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

Indonesia saat ini sedang menghadapi tenaga kerja yang produktif untuk mendapatkan lapangan pekerjaan. Pemerintah dalam menghadapi hal tersebut mengoptimalkan dalam bidang infrastruktur di berbagai lini. Oleh karena itu pihak pengusaha pun dapat menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.<sup>25</sup> Sebelum membicarakan tentang definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka pertama-tama harus diketahui terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Perjanjian berasal dari kata dasar “Janji” yang berarti perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu, atau pernyataan dua pihak untuk menyanggupi atau bersedia berbuat sesuatu.<sup>26</sup> Berdasarkan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang berbunyi: Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dari perumusan Pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan perjanjian dalam pasal tersebut adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan (*verbintenisscheppende overeenkomst*) atau perjanjian yang obligatoir.<sup>27</sup>

Istilah perjanjian sering disebut juga dengan “Persetujuan” yang berasal dari bahasa belanda “*overeenkomst*”. Subekti menyebut perjanjian sebagai persetujuan, karena kedua belah pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu, sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian dan persetujuan mempunyai arti yang sama. Pasal 1233 KUHPerdata disebutkan bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena persetujuan, maupun karena undang-undang, yang dapat ditafsirkan bahwa perikatan lahir karena perjanjian atau undang-undang, dengan kata lain undang-undang dan perjanjian adalah sumber

---

<sup>25</sup> Suhenda, “Efektivitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan” (Akademi Maritim Jakarta Raya: *Jurnal Reformasi Hukum*, Volume XXIV, Nomor 1, Januari 2020), 44.

<sup>26</sup> Dr. Ike Farida, S.H., LL. M, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 25.

<sup>27</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1313.

perikatan.<sup>28</sup> Kemudian hal tersebut selaras dengan Hadist Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

قل رسول الله صلى الله عليه وسلم أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه<sup>29</sup>

*Rosulullah SAW. bersabda: “Upah seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering”*

Beberapa ahli hukum mencoba merumuskan pengertian perjanjian yang lebih lengkap, diantaranya :

- a. Setiawan, dengan mengutip pendapat Hofman, Setiawan menyatakan bahwa perikatan adalah suatu hubungan hukum antara sejumlah terbatas subjek-subjek hukum sehubungan dengan seorang atau beberapa orang daripadanya (debitor atau para debitor) mengikatkan diri untuk bersikap menurut cara-cara tertentu terhadap pihak lain, yang berhak atas sikap yang demikian. Kemudian dengan mengutip pendapat Pitlo, Setiawan juga menyatakan bahwa perikatan adalah suatu hubungan hukum yang bersifat harta kekayaan antara dua orang atau lebih, atas dasar mana pihak yang satu berhak (kreditor) dan pihak lain memiliki kewajiban (debitor) atas suatu prestasi.<sup>30</sup>
- b. J. Satrio; dengan memperhatikan substansi isi Buku III KUHPerdara merumuskan perikatan sebagai hubungan dalam hukum kekayaan, dimana disatu pihak ada hak dan dilain pihak ada kewajiban.<sup>31</sup>
- c. Subekti; “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Perikatan sebagai suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut, kemudian menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>32</sup>

<sup>28</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1233

<sup>29</sup> Abi Abdullah Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibnu Majah , juz 2, hlm. 817.

<sup>30</sup> Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, (Jakarta: Putra Arbadrin, 2003), 1

<sup>31</sup> J.Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Cetakan kedua (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), 11

<sup>32</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 1985), 1.

Perjanjian sendiri secara umum mempunyai arti secara luas dan sempit. Dalam arti luas, perjanjian berarti setiap perjanjian yang menimbulkan akibat hukum yang dikehendaki (atau dianggap dikehendaki) oleh para pihak, termasuk didalamnya perkawinan, perjanjian kawin, dan lain-lain. Dalam arti sempit, perjanjian hanya ditujukan kepada hubungan-hubungan hukum dalam lapangan hukum kekayaan saja seperti yang dimaksud oleh Buku III BW/KUHPerdata.<sup>33</sup>

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

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

a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain seperti yang dijelaskan didalam KUHPerdata Pasal 1603 huruf a yang berbunyi<sup>34</sup>: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.”

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

b. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Manifestasi dari adanya perjanjian kerja tersebut, pekerja harus tunduk pada perintah orang lain, yaitu majikan. Dengan adanya ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pekerja dalam menjalankan pekerjaannya berada dibawah wibawa orang lain, yaitu majikan atau pemberi kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan

---

<sup>33</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

<sup>34</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603 Ayat a

bahwa prinsip dari unsur pelayanan ini adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pekerja dan harus bermanfaat bagi majikan atau pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

c. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Bahwa dalam melakukan hubungan kerja harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Agar tidak terjadi perbudakan antara majikan kepada pekerja, serta agar tidak terjadi kesemena-menaan pekerja, maksudnya adalah pekerja tidak boleh bekerja dengan waktu yang seenaknya saja, akan tetapi harus dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan juga pelaksanaan pekerjaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

d. Adanya unsur *pay* atau upah

Upah memegang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja). Upah merupakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha<sup>35</sup>. Serta upah merupakan salah satu hak yang wajib diterima pekerja atas tenaga yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh atas prestasi berupa pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan oleh pekerja dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang.

Dari pengertian di atas upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang, namun dalam prakteknya tidak menutup kemungkinan perusahaan memberikan upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu diatur dalam Pasal 1 Ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang dimaksud dengan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah: Perjanjian antara pekerja atau buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>36</sup> Dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

---

<sup>35</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketengakerjaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2014), 64

<sup>36</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1. Pekerja yang sekali selesai atau sifatnya sementara

Pola hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan untuk pekerja yang didasarkan atas selesainya pekerja tertentu untuk waktu paling lama 5 (lima) 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 5 (lima) 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 pelaksanaan yang 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 produktambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

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 penjajakan. 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.

5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan PKWT yang tidak memenuhi ketentuan tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 59 tentang Cipta Kerja

## 2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Suatu perjanjian agar keberadaan perjanjian tersebut diakui oleh Undang-undang (*Legally concluded contract*) harus sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-undang.<sup>38</sup> Perjanjian yang telah memenuhi syarat- syarat tertentu akibatnya akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Syarat sah perjanjian merupakan suatu tulang punggung perjanjian jenis apapun, maksudnya adalah tanpa terpenuhinya syarat sah perjanjian tidak mungkin suatu perjanjian akan terwujud. Syarat sahnya perjanjian atau persetujuan telah diatur didalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata,<sup>39</sup> yaitu :

### a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya

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

### b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

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

### c. Suatu hal tertentu perjanjian

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

---

<sup>38</sup> Bani Situmorang, *Kopendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta:Badan pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI, 2012), 12.

<sup>39</sup> Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

d. Suatu sebab yang halal.

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

Adapun syarat-syarat pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>40</sup>. Syarat-syarat pembuatan PKWT pada dasarnya terdiri atas dua, yaitu syarat formil dan syarat materiil, sebagaimana uraian berikut:

a. Syarat formil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Syarat formil adalah syarat yang harus dipenuhi berkaitan dengan bentuk dan tata pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. Sebagaimana diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setidaknya tidaknya memuat hal-hal berikut:

1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.

Identitas para pihak wajib dicantumkan dengan jelas, seperti halnya nama perusahaan harus dicantumkan sesuai dengan nama yang tertera di dalam Anggaran Dasar (akta pendirian) perusahaan. Begitu pula halnya alamat dan jenis usaha perusahaan harus jelas.

2) Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/ buruh.

Identitas pekerja harus sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) ataupun tanda pengenal atau identitas resmi lain yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti Surat Izin Mengemudi (SIM), paspor, dan keterangan lainnya yang secara resmi dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam praktiknya, untuk tenaga kerja Indonesia mencantumkan identitas sesuai dengan KTP, sedangkan bagi tenaga kerja asing sesuai paspor.

3) Jabatan atau jenis pekerjaan.

Pencantuman jabatan atau jenis pekerjaan untuk pekerja dan uraian pekerjaan secara umum merupakan kewajiban dalam pembuatan perjanjian kerja. Untuk memenuhi ketentuan yang disyaratkan oleh KUH Perdata dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni: sebuah perjanjian harus

---

<sup>40</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

mencantumkan adanya objek yang diperjanjikan sebagai syarat sahnya perjanjian. Karena jabatan atau jenis pekerjaan merupakan objek dari perjanjian kerja, maka jika tidak dicantumkan perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

4) Tempat pekerjaan.

Domisili perusahaan tempat pekerja bekerja wajib dicantumkan. Hal ini dimaksudkan agar pekerja mendapatkan kepastian atas lokal kerja. Ada kalanya sebuah perusahaan memiliki beberapa alamat, yakni berupa kantor pusat maupun kantor cabang, atau pabrik, dalam hal tersebut hanya mencantumkan tempat di mana pekerja akan ditempatkan atau dipekerjakan.

5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.

Besaran upah wajib dicantumkan termasuk juga besaran tunjangan-tunjangan lainnya seperti tunjangan tetap dan tidak tetap jika ada. Adapun cara pembayaran upah disesuaikan dengan sistem penggajian yang berlaku di perusahaan (yang dikehendaki).

6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.<sup>41</sup>

Adalah pengaturan mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja/buruh dan pengusaha/pimpinan perusahaan mengenai berbagai aspek hubungan kerja yang diperjanjikan oleh para pihak. Pada umumnya pengusaha menetapkan syarat kerja berupa hak dan kewajiban para pihak. Pada umumnya pengusaha menetapkan syarat kerja berupa hak dan kewajiban para pihak, seperti tata tertib, upah fasilitas, dan kebijakan lainnya yang bersifat khusus, sedangkan yang bersifat umum akan tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

7) Mulai dan jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Mengingat PKWT berlaku pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga hal tersebut menjadi syarat mutlak untuk dicantumkan. Dalam praktiknya klausula tersebut dicantumkan dalam pasal mengenai “Masa Berlaku Perjanjian”

---

<sup>41</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

8) Tempat dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat.

Tempat penandatanganan perjanjian, biasanya dilakukan di lokasi (domisili) perusahaan, adapun tanggal perjanjian dapat ditulis baik di awal ataupun pada bagian terakhir perjanjian.

9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) menyatakan bahwa hanya dewan direksi (termasuk Presiden Direktur) yang dapat mewakili untuk dan atas nama perseroan untuk menandatangani sebuah perjanjian dengan pihak ketiga.<sup>42</sup> Namun demikian dalam praktiknya, pengusaha (terlebih perusahaan besar) biasanya diwakili oleh seorang manager personalia (WNI) untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerja, dan hal ini diperkenankan oleh Undang-Undang.

Pasal 54 ayat (2) menjelaskan bahwa syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja PKWT tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja Bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak penandatanganan.

b. Syarat materiil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, dalam melaksanakan PKWT tentulah memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dapat mengikat, Pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan syarat materiil yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

1. Kesepakatan dan kemauan bebas dari belah pihak.
2. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
3. Adanya perjanjian yang dijanjikan.
4. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaa dan peraturan perundang-undangan.

---

<sup>42</sup> Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Pasal 52 ayat (2) menjelaskan bahwa jika suatu perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan b maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan Pasal 52 ayat (3) bahwa jika perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak bertentangan dengan ketentuan yang dimaksud ayat (1) huruf a dan d maka batal demi hukum.

Pasal 57 ayat (1) bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf Latin. Konsekuensi hukum dari sebuah PKWT yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis adalah demi hukum perjanjian tersebut menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).<sup>43</sup> Jika terdapat perbedaan penafsiran antara Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing dalam sebuah perjanjian kerja yang dibuat dalam dua bahasa, maka versi Bahasa Indonesia yang akan diberlakukan. Artinya, Dualisme bahasa yang ada dalam sebuah perjanjian kerja harus tetap menjadikan Bahasa Indonesia sebagai acuan penafsiran.

### **3. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Bentuk perjanjian kerja berdasarkan Pasal 81 ayat 13 Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Undang-undang Cipta Kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis.<sup>44</sup> Namun perjanjian kerja disarankan dibuat secara tertulis karena secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, sehingga apabila terjadi perselisihan dikemudian hari akan sangat membantu dalam proses pembuktian dan penyelesaian permasalahan.

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

---

<sup>43</sup> Dr. Ike Farida, S.H., LL. M, *Perjanjian Perburuhan*, 89-92.

<sup>44</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 ayat 13

## B. Hubungan Kerja

Salah satu ciri khas dari hukum ketenagakerjaan adalah adanya sumber hukum yang datang dari pihak, yaitu perjanjian maupun peraturan perusahaan, yang mana hal tersebut juga dikatakan sebagai dasar hukum dalam terjadinya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha<sup>45</sup>. Ada beberapa defenisi hubungan kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan yang pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahkannya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah desepakati.<sup>46</sup>
2. Hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.
3. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan dikemukakan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.<sup>47</sup>

Hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan yaitu adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah.<sup>48</sup> Hubungan kerja menurut Imam Soepomo merupakan suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, hubungan kerja terjadi setelah ada perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Majikan dan buruh terikat dalam suatu perjanjian, pekerja, bersedia menerima upah dan pengusaha memperkejakan buruh atau pekerja dengan memberi upah<sup>49</sup>.

Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai, pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja, lalu kewajiban pekerja, yaitu melakukan pekerjaan sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut, kewajiban pengusaha, yaitu membayar upah kepada pekerja sekaligus merupakan hak dari si pekerja atas upah, berakhirnya hubungan kerja dan cara perselisihan antara pihak-pihak

---

<sup>45</sup> H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia* (Jakarta: Kencana, 2019), 67.

<sup>46</sup> *Ibid.*, 68.

<sup>47</sup> *Ibid.*, 69.

<sup>48</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

<sup>49</sup> Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 10.

yang bersangkutan.<sup>50</sup> Yang dimaksud dengan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur yaitu :

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*)

Yang dimaksud dengan pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan oleh pihak penerima kerja. Pekerjaan tersebut harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang menerima pekerjaan dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual).

2. Adanya unsur dibawah perintah (*in dienst/gezag verhouding*)

Dengan adanya unsur dibawah perintah menjadikan pihak penerima kerja sangat tergantung pada perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungannya kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa masih ada hubungan subordinasi (hubungan diperatas), penerima kerja berada di bawah perintah pemberi kerja.

3. Adanya upah tertentu (*loon*)

Upah merupakan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai penerima kerja. Upah dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal jumlah senyatanya yang diterima oleh pekerja, atau segi riil kegunaan upah tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Terkait dengan kebutuhna hidup pekerja, dikenal dengan istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup. Upah minimum dilaksanakan dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan.

Sistem pemberian upah, biasanya berdasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu kepada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada dalam masyarakat.

4. Adanya waktu (*tijd*)

Unsur waktu dalam hal ini adalah adanya suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh

---

<sup>50</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003* (Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007), 446.

pemberi kerja. Oleh karena itu, penentuan waktu dalam suatu perjanjian kerja dapat terkait dengan jangka waktu yang diperjanjikan, lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, atau waktu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan, kejadian tertentu atau suatu perjalanan/ kegiatan. Bertolak dari waktu ini, maka perjanjian kerja dapat dibedakan antara :

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu, yaitu bahwa waktu untuk melakukan telah ditentukan dalam perjanjian. Semula ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu ini dimaksudkan untuk membatasi kesewenang-wenangan pihak pemberi kerja yang beranggapan bahwa pekerja (yang bekerja dibawah perintahnya) dapat diperlakukan sama dengan budak. Perkembangan selanjutnya, adanya batasan dalam jangka waktu hubungan kerja, agar penggunaan waktu tertentu ini tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan kerja. Serta kemungkinan berkembangnya alih daya (*outsourcing*)
- b. Perjanjian kerja dengan batas waktu (sampai batas maksimum). Dalam suatu perjanjian kerja kemungkinan untuk mengadakan aturan mengenai batas usia tertentu untuk melakukan pekerjaan, yang disebut dengan masa “pensiun”.
- c. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Bilamana dalam perjanjian kerja tidak ditentukan waktu berlakunya perjanjian, maka perjanjian tersebut termasuk dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hal penting dalam hubungan kerja waktu tidak tertentu ini adalah masa pemutusan hubungan kerja atau kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut.<sup>51</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh karena itu, hakikat “hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja atau buruh”. Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata sebagai berikut:

### **1. Hak dan Kewajiban Pengusaha**

Dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pengertian Pengusaha sebagai berikut :

---

<sup>51</sup> Prof. Dr. Uwiyono Aloysius, S.H.,M.H, *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Depok: Rajawali Pers, 2018), 61-63.

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.<sup>52</sup>

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Sementara itu, kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan. Hal-hal yang menjadi Hak dan Kewajiban perusahaan terhadap pekerja pada dasarnya semua diatur dalam suatu peraturan, baik itu umum maupun khusus. Seperti yang telah dijelaskan pada Pasal 81 ayat 21 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2021 yaitu sebagai berikut :

- a. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum politik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlalu rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.

Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi :

- 1) Upah minimum
- 2) Struktur dan skala upah
- 3) Upah kerja lembur

---

<sup>52</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 3 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- 4) Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
- 5) Bentuk dan cara pembayaran upah
- 6) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- 7) Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak kewajiban lainnya.<sup>53</sup>

Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan pengupahan diatur dalam Peraturan Pemerintah. Berkaitan dengan pengertian upah, Nurimansyah Hasibuan menyatakan, “upah adalah segala macam bentuk penghasilan (*earning*), yang diterima buruh/pegawai (tenaga kerja), baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi.

Disamping itu, pengertian atau pemahaman berbeda-beda bagi pengusaha, organisasi pekerja/buruh dan pekerja/buruhnya sendiri. Menurut G.Reynold, pengertian upah adalah sebagai berikut:“Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Bagi organisasi pekerja/buruh upah adalah objek yang menjadi perhatiannya untuk dirundingkan dengan pengusaha agar dinaikkan. Bagi pekerja/buruh upah adalah jumlah uang yang diterimanya pada waktu tertentu atau lebih penting lagi adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah tersebut.”

b. Kewajiban memberikan istirahat atau cuti

Pihak majikan/pengusaha wajib untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam bekerja. Dengan ini cuti diharapkan gairah kerja akan tetap stabil dan untuk mengembalikan stamina badan.

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.

Waktu istirahat dan cuti sebagaimana yang dimaksud meliputi :

- a) Istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

---

<sup>53</sup> Prof. Koesparmono Irsan dan Dr. Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016), 190

- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
  - c) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  - d) Perusahaan tertentu sebagaimana yang dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.
- 2) Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.
  - 3) Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Pelaksanaan ketentuan ini dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  - 4) Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Pekerjaan/buruh perempuan yang anaknya masih menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

- 5) Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam pasal 79 ayat (2) huruf b,c dan d, Pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh.
  - 6) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Pengusaha dapat memperkerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara peker/buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang memperkerjakan peker/buruh yang melakukan pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan mengenai jenis dan sifat pekerjaan sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri.
- c. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- Majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Dalam perkembangannya, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor KEP-150 /MEN /1999 Tentang Penyelenggaraan Prgram Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongandan PKWT.
- d. Kewajiban memberikan surat keterangan
- Kewajiban ini menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya. Dengan lahirnya hubungan kerja maka timbul kewajiban dari masing-masing pihak, dimana salah satu kewajiban dari pengusaha terhadap pekerja perempuan adalah memberikan perlindungan, khususnya aspek norma kerja.

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja meliputi :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud ini tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan Keputusan Menteri. Pelaksanaan waktu kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- 2) Pengusaha yang memperkerjakan pekerja /buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 Undang-undang Cipta kerja Nomor 11 Tahun 2021 harus memenuhi syarat<sup>54</sup> :
  - a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dan 1 (satu) minggu.

Pekerja yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud diatas wajib membayar upah kerja lembur. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud diatas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Kewajiban pekerja/buruh yang telah dipaparkan diatas merupakan hak pengusaha atau pemberi kerja, sebaliknya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja.

## **2. Hak dan Kewajiban Pekerja/ Buruh**

Dalam KUH Perdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam pasal 1603,1603a, 1603b, dan 1603c. yang pada intinya KUH Perdata isinya sebagai berikut:

- a. Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan

Melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan,

---

<sup>54</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta Kerja

untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)

b. Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk pengusaha

Dalam melakukan pekerjaan pekerja/buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.<sup>55</sup> Adapun hak pekerja/ buruh sebagai berikut:

1. Hak pekerja/ buruh

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

2. Kewajiban pekerja/buruh

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- b. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan
- c. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.<sup>56</sup>

Pekerja yang dimaksud disini adalah Pekerja yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang bekerja di salah satu perusahaan material. berdasarkan hak

---

<sup>55</sup> Prof. Dr.Lalu Husni, S.H., M.Hum. *Pengantar Hukum*, 69

<sup>56</sup> *Ibid.*, 38.

dan kewajiban para pekerja tersebut, seorang pekerja akan memiliki status yang sama atau sederajat dengan pekerja lain dalam lingkup yang sama. Selain itu, sikap sewenang-wenang pengusaha terhadap pekerja sebagai atasan juga bisa dihindari.<sup>57</sup>

### C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Menurut ajaran Immanuel Kant yang mengatakan bahwa keadilan itu bertitik tolak dari martabat manusia. Dengan demikian pembentukan hukum harus mencerminkan rasa keadilan dan mencerminkan rasa keadilan serta bertujuan untuk melindungi martabat manusia. Keadilan merupakan prinsip normative fundamental bagi Negara. Oleh karena itu Negara sangat berkepentingan dan wajib mengusahakan tercapainya keadilan bagi warga negaranya. Atas dasar tersebut, merupakan hal yang sangat fundamental, sebab semua Negara di dunia selalu berusaha menerapkan prinsip-prinsip keadilan dalam pembentukan hukumnya.<sup>58</sup>

#### 1. Pengertian Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>59</sup>

Menurut Philipus M. Harjono sebagaimana dikutip oleh Nyoman Putu<sup>60</sup>, Bahwa ada dua macam perlindungan hukum bagi rakyat yakni perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pendapat Philip M. Harjono tersebut memudahkan untuk menganalisis, segala sarana diantaranya peraturan perundang-undangan yang memfasilitasi pengajuan keberatan-keberatan oleh rakyat sebelum masuk kerana pengadilan dan mendapatkan putusan tetap maka merupakan

---

<sup>57</sup> Andri Cahyanto, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan", (*Jurnal Indonesia Sosial Sains* Vol. 2 No. 2, Februari 2021), 193.

<sup>58</sup> Fitriatus Shalihah, *Implementasi Perjanjian* Vol. 4, ...., 79

<sup>59</sup> Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 53

<sup>60</sup> Nyoman Putu B, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, (Malang: Setara Press, , 2016), 137.

perlindungan hukum yang preventif, sedangkan penanganan perlindungan hukum diranah pengadilan merupakan perlindungan hukum yang represif.<sup>61</sup>

Dalam berbagai tulisan tentang perburuhan sering kali di jumpai adegium yang berbunyi “pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan”. Adegium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna, tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya, pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan<sup>62</sup>

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja<sup>63</sup>

- a. Norma keselamatan kerja, berkaitan dengan peralatan, bahan dan proses pekerjaan, keadaan tempat, lingkungan, serta cara-cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan *heigene* perusahaan meliputi; pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan pemberian obat-obatan, perawatan tenagakerja yang sakit.
- c. Norma kerja yang meliputi; perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak kesusilaan ibadah menurut keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.
- d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuan akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli waris berhak mendapatkan ganti kerugian.

---

<sup>61</sup> *Ibid*, 138.

<sup>62</sup> Zaenal Asyikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 95.

<sup>63</sup> *Ibid*, 96-97.

Menurut Soepomo yang dikutip oleh Eko Wahyudi dkk<sup>64</sup>, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomi, yaitu suatu jenis perlindungan tenaga yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. perlindungan ini biasa disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja dan baham yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan itu mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi jasa jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

## **2. Macam-macam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja**

Adapun menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja meliputi, perlindungan ekonomi, perlindungan sosial, dan perlindungan teknis. Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, yang selanjutnya dari teori tersebut dituangkan kedalam bentuk undang-undang. Adapun perlindungan hukum tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :<sup>65</sup>

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)

---

<sup>64</sup> Eko Wahyudi, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 33.

<sup>65</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- c. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (pasal 11)
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (pasal 12 ayat (3))
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan Lembaga pelatihan kerja pemerintah, Lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (pasal 18 ayat (1))
- f. Setiap tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga spesifikasi
- g. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat 1)
- i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 81 ayat 2)
- j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b,c, dan d, Pasal 80, dan pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 81 ayat 2)
- k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 85)
- l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1)
- m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1)

- n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1)
- o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137)
- p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normative yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).<sup>66</sup>

Selanjutnya mengenai perlindungan hukum bagi pekerja yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, diantaranya :

- a. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (Pasal 3)
- b. Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial (Pasal 14)
- c. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai pekerja kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti (Pasal 15)
- d. Setiap orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan penerima Bantuan Iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai Peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti (Pasal 16)
- e. Peserta jaminan Kesehatan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah, anggota keluarga peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain menjadi tanggungannya dalam penambahan iuran (Pasal 20 ayat 1,2,3)
- f. Kepesertaan jaminan Kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja (Pasal 21 ayat 1)

---

<sup>66</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- g. Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotive, preventif, kuratif dan rehabilitative, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan (Pasal 22 ayat 1)
- h. Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja (Pasal 29 ayat 2)
- i. Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 35 ayat 2)
- j. Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilan karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat 2)
- k. Jaminan kematian diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia (Pasal 39 ayat 2).<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

## **BAB III**

### **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA DAN HAK-HAK PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. MADEG PILAR PRAYOGA KOTA TEGAL**

#### **A. Profil PT. Madeg Pilar Prayoga**

PT. Madeg Pilar Prayoga adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Material Building* atau bisnis bahan bangunan yang meliputi properti dan logistik. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pesurungan Lor, Kecamatan Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah 52147, Indonesia. PT. Madeg Pilar Prayoga adalah anak perusahaan dari PT. Mulya Kencana Metalindo. Dimana perusahaan ini memulai bisnisnya di Bandung Jawa Barat sejak tahun 1993. PT. Mulya Kencana Metalindo bergerak dibidang bisnis bahan bangunan yang meliputi distribusi, manufaktur, properti, logistik dan kuliner. Kencana sendiri berasal dari inspirasi kereta kencana yang merupakan kendaraan terhormat dari keluarga kerajaan yang akan membawa perusahaan ini ke arah yang lebih baik dengan cara yang terhormat.

PT. Mulya Kencana Metalindo ini merupakan Perusahaan Swasta Nasional yang memiliki 17 anak perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia diantaranya Kota Bandung, Solo, Yogyakarta, Bogor, Kudus, Ciamis, Cirebon, Tuban, Garut, Cianjur, Surabaya, Malang, Semarang, Purwokerto, Jakarta, Purwakarta dan yang terakhir di Kota Tegal yaitu PT. Madeg Pilar Prayoga. Wilayah PT. Madeg Pilar Prayoga mempunyai batasan-batasan, diantaranya:

1. Sebelah utara berbatasan dengan Politeknik Harapan Bangsa
2. Sebelah selatan berbatasan dengan PT. Baraka Sarana Tama Tegal
3. Sebelah timur berbatasan dengan Jalan Raya
4. Sebelah barat berbatasan dengan bangunan Baitul Muttaqin<sup>68</sup>

Visi PT. Madeg Pilar Prayoga ialah menjadi Perusahaan Nasional yang bergerak di berbagai bidang dengan menjunjung profesionalitas, produk dan service terbaik dengan sistem dan kontrol yang terintegritasi. Seluruh Manajemen dan karyawan PT. Madeg Pilar Prayoga bertekad menggunakan segala daya dan upaya yang cermat untuk meraih posisi unggul dalam persaingan bisnis. Penyempurnaan manajemen pelayanan untuk mewujudkan

---

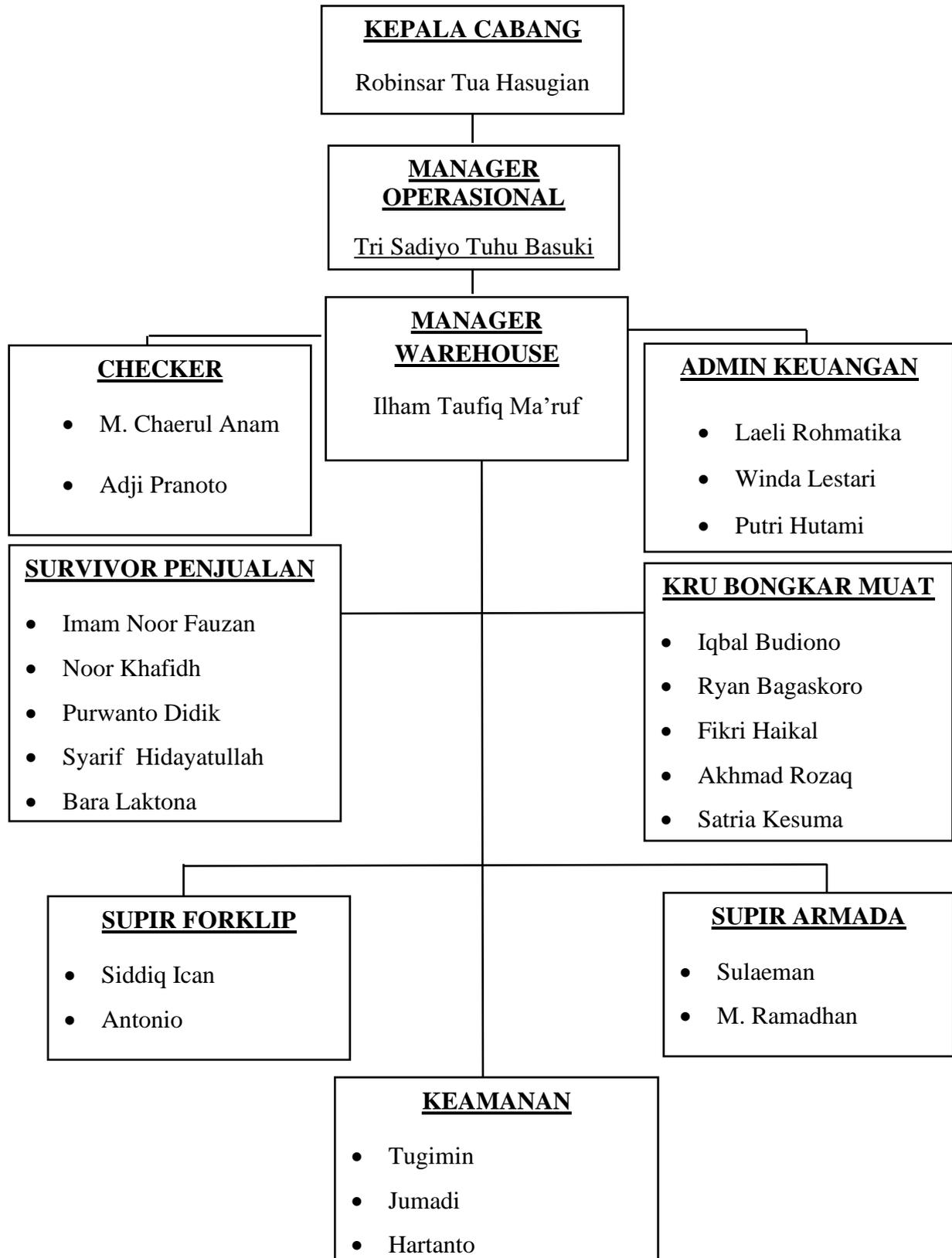
<sup>68</sup> Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti, pada hari Ahad tanggal 11 Desember 2021

lebih dari sekedar kepuasan dan harapan para pelanggan. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan untuk menjadi mitra yang handal dan bernilai tambah bagi semua pelanggan. Serta senantiasa berusaha di dalam inovasi metode fabrikasi tanki yang terbaru. Sesuai dengan motto kami *“Always become on step ahead”*

Adapun misi PT. Madeg Pilar Prayoga ialah menjadi mitra pelanggan yang dapat diandalkan. Menyediakan lapangan pekerjaan untuk membantu perekonomian Nasional. Menjamin kualitas produk yang diberikan kepada pelanggan:

1. *COST*: Memberikan harga terbaik dan terjangkau untuk setiap produk yang ditawarkan sesuai harga yang beredar dipasaran.
2. *QUALITY*: Memberikan kualitas produk yang terbaik tanpa cacat melalui pelayanan yang sempurna
3. *TIME*: Mengirim produk dalam kondisi yang baik sesuai dengan keinginan customer dengan waktu yang sesingkat mungkin.

**STRUKTUR PT. MADEG PILAR PRAYOGA<sup>69</sup>**



<sup>69</sup> Berdasarkan observasi langsung yang dilakukan peneliti, pada hari Ahad tanggal 11 Desember 2021

**Tabel 3.1**  
Data Pekerja di PT. Madeg Pilar Prayoga

No.	Nama	Jabatan	Status
1	Robinsar Tua Hasugian	Kepala Cabang	Karyawan Tetap
2	Tri Sadiyo Tuhu Basuki	Manager Operasional	Karyawan Tetap
3	Ilham Taufiq Ma'ruf	Manager Warehouse	Karyawan Tetap
4	M. Chaerul Anam	Checker I	PKWT
5	Laeli Rohmatika	Admin Keuangan	Karyawan Tetap
6	Imam Noor Fauzan	Survivor Penjualan	PKWT
7	Iqbal Budiono	Kru Bongkar Muat	PKWT
8	Siddiq Ican	Supir Forklip	Mitra Driver
9	Sulaeman	Supir Armada	PKWT
10	Tugimin	Kapala Keamanan	PKWT

*Sumber Data: PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal*

**Tabel 3.2**  
Daftar Jumlah Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Status Pekerja	Laki-laki	Perempuan	jumlah
1	Karyawan Tetap	8	3	11
2	PKWT	28	6	34
3	Kemitraan	5	0	5
Jumlah		41	9	50

*Sumber Data: PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal*

Hasil wawancara dengan Bapak Ilham Taufik Ma'ruf mengenai total pekerja yang bekerja di PT. Madeg Pilar Prayoga kota Tegal adalah 50 pekerja, 34 diantaranya berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, 5 pekerja berstatus kemitraan, dan 11 diantaranya adalah karyawan tetap. Dengan jumlah pekerja laki-laki 41 orang dan 9 sisanya adalah pekerja perempuan. Jenjang pendidikan rata-rata Strata 1 (S1) sampai Sekolah Menengah Atas (SMA).<sup>70</sup>

## **B. Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga**

Suatu perhubungan disebut perhubungan hukum, apabila hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut diatur oleh hukum, yaitu hubungan antara sesama manusia yang dilindungi oleh hukum atau akibat-akibat yang ditimbulkan oleh pergaulan itu dilindungi oleh hukum. Hubungan hukum yang timbul karena perjanjian itu mengikat kedua belah pihak yang membuat perjanjian, sebagaimana daya mengikat Undang-Undang. Perjanjian merupakan sesuatu yang kongkrit yang dapat dilihat dengan panca indera. Dalam praktek, perjanjian disebut juga kontrak yang menentukan hubungan hukum antara para pihak, sedangkan perikatan bersifat abstrak namun diberi kiblat oleh hukum, karena para pihak harus mematuhi hubungan hukum yang terjadi di antara para pihak. Seperti pengungkapan yang dilakukan oleh Bapak Ilham Taufik Ma'ruf selaku Manager Warehouse dari PT Madeg Pilar Prayoga beliau mengungkapkan bahwa:

*“Terkait dengan persyaratan pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan pada saat pertama kali proses interview dengan pekerja, lolos dari situ lanjut ke user lalu terbitlah yang namanya PKWT, dan perusahaan sudah memenuhi persyaratannya, seperti adanya perjanjian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, perjanjiannya dibuat dalam bentuk tertulis, isi dari pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga sama pada umumnya isi perjanjian di perusahaan lain, tapi kan setiap PT memiliki kebijakannya masing-masing.”<sup>71</sup>*

Setiap perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam pembuatan PKWT, namun harus tetap sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja serta aturan yang berlaku, begitu juga dengan PT. Madeg Pilar Prayoga yang memiliki ketentuan

---

<sup>70</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

<sup>71</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

seperti ungkapan saat wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Manager Warehouse PT Madeg Pilar Prayoga. Pemberian atau penandatanganan PKWT dilakukan saat *offering letter* setelah calon karyawan dinyatakan lulus interview oleh *Human Resource Development* (HRD) maka terbitlah yang namanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Dapat diketahui bahwa PT. Madeg Pilar Prayoga dalam membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerjanya, setidaknya telah memenuhi persyaratan, yaitu terdapat hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan pekerjanya yang telah disepakati kedua belah pihak dengan ditanda tangannya surat perjanjian kerja tersebut serta perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha, jika Perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penyusunan Perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal adalah format atau bentuk yang dibuat oleh perusahaan dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak dimana sudah tercantum hak dan kewajiban pekerja sehingga pekerja hanya mengisi:

1. Identitas para pihak.
2. Jabatan bagi pekerja kontrak dan wilayah kerjanya.
3. Titipan kerja
4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu.
5. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu.
6. Tanda tangan dan nama para pihak yang melakukan perjanjian kerja waktu tertentu.<sup>72</sup>

Adapun format perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga adalah sebagai berikut :

1. Identitas pengusaha (pihak I). Berisi tentang nama, alamat, jabatan, yang mewakili pihak PT. Madeg Pilar Prayoga.

---

<sup>72</sup> Bukti Tertulis Surat Perjanjian Kerja Karyawan PT.Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal

2. Identitas pekerja (pihak II). Berisi nama, tempat/tanggal lahir, jenis kelamin, alamat dari pekerja dan jabatan yang akan diperoleh.
3. Titipan kerja. Dalam poin ini pihak kedua wajib menyerahkan ijazah sebagai titipan selama bekerja di Perusahaan. Titipan tersebut akan dikembalikan pada pihak kedua dua minggu setelah tidak bekerja lagi dengan pihak pertama.
4. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam poin ini menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja dapat diperpanjang setelah habis masa kerja berdasarkan kesepakatan PARA PIHAK sesuai dengan hasil evaluasi kerja”
5. Ketentuan aturan kerja. Dalam poin ini menyatakan : “pihak KEDUA bersedia dan sanggup menerima sanksi dari Perusahaan dan/atau membayar kerugian kepada Perusahaan yang diakibatkan pelanggaran atau kelalaian Karyawan terhadap fasilitas Perusahaan.
6. Jenis pekerjaan. Berisi nama jabatan atau sejenis pekerjaan bagi pihak kedua dalam hal ini adalah pekerja.
7. Ketentuan tugas. Dalam poin ini menyatakan “pihak pertama dan kedua bersedia mematuhi segala ketentuan peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan.
8. Tanggal pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu dan kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan perikatan.
9. Penutup. Surat perjanjian kerja ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam rangkap dua yang masing-masing memiliki nilai hukum yang sama.

Dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani para pihak, yaitu pengusaha yang diwakili HRD dan pekerja hanya mengisikan data-data informatif saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya. Dalam kondisi tersebut, pekerja tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk mengubah klausula yang telah dibuat. Hal tersebut membuat keadaan berat sebelah dimana kepentingan dari pekerja kontrak kurang terpenuhi ataupun terlindungi.

### **C. Jenis Pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Madeg Pilar Prayoga**

Pekerjaan yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga adalah pekerjaan dalam bidang material yakni bisnis bahan bangunan yang meliputi properti dan logistik, serta bidang administrasi ataupun keuangan dan pekerjaan pendukung

lainnya seperti sopir dan satuan pengamanan (satpam). Dalam penjelasan Pasal 81 ayat 15 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 diterangkan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.<sup>73</sup>

Adapun yang dimaksud dengan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari proses produksi tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan kepada adanya suatu kondisi tertentu, pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Sesuai wawancara yang dilakukan kepada salah satu pekerja kontrak di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal, yaitu Bapak M. Chaerul Anam beliau memaparkan sebagai berikut: *“kalau disini pekerjaanya itu ada Manager Operasional, Manager Warehouse atau biasa disebut kepala gudang, survivor keuangan, kru bongkar muat, survivor penjualan atau sales, terus yang terakhir itu ada security termasuk PKWT juga disini”*.<sup>74</sup>

Dapat diketahui dari penjelasan yang dipaparkan oleh Bapak M. Chaerul Anam bahwa jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja kontrak memiliki tugasnya masing-masing diantaranya :

1. Manager Operasional

Tugas dari Manager Operasional ini cukup luas cakupannya karena bertanggung jawab terhadap kegiatan manajerial, produktivitas, hingga melakukan kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi yang sejalan dengan kebijakan di perusahaan.

2. Manager Warehouse (Kepala Gudang)

Tugas dan tanggung jawab dari Manager Warehouse diantaranya membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya, mengawasi dan mengontrol operasional gudang, melakukan order barang sesuai kebutuhan, mengawasi dan

---

<sup>73</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 Ayat 15

<sup>74</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember

mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai SOP, dan melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP.

### 3. Checker

Secara umum tugas checker yaitu memastikan alur masuk dan alur keluar barang, pencatatan barang masuk dan keluar serta mengawasi sirkulasi barang yang terjadi di gudang. Berada di posisi ini diperlukan ketelitian demi menghindari terjadinya kesalahan dalam penghitungan stok.

### 4. Survivor Keuangan

Tugas dari Survivor Keuangan antara lain mampu membuat anggaran perusahaan, membuat analisis laporan keuangan, membuat roll program perusahaan manufaktur, perdagangan, distributor maupun jasa, membuat laporan audit internal, dan membuat keuangan secara sempurna dan melakukan kontrol hutang piutang juga stock barang.

### 5. Kru Bongkar Muat

Tugas dari kru bongkar muat yaitu mengurus proses bongkar muat, memindahkan barang masuk atau keluar, baik dari kendaraan maupun ke dalam kendaraan. Kru bongkar muat juga akan memindahkan barang tersebut ke lokasi yang sudah ditentukan

### 6. Survivor Penjualan / Sales

Makna dari jabatan survivor penjualan adalah orang yang memastikan agar apapun yang dilakukannya harus sesuai dengan jalurnya, ibaratnya adalah sebuah mercusuar pemancar yang harus memastikan bahwa kapal akan tetap berada pada jalurnya agar tidak saling bertabrakan atau menabrak karang. Seorang survivor penjualan bertugas untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi, mengembangkan dan menerapkan strategi terbaru untuk menjual produk material. Tujuan utamanya adalah untuk semakin memaksimalkan keuntungan perusahaan sambil untuk memberikan apa yang dibutuhkan oleh konsumen dengan produk terbaik di perusahaan.

### 7. *Security* / Keamanan

Bagi perusahaan yang bergerak di pengadaan barang, sistem keamanan sangat diperlukan. Selain memasang kamera tersembunyi di bagian-bagian tertentu,

perusahaan menggunakan jasa security untuk menjaga keamanan yang perlu dilakukan dalam perusahaan.<sup>75</sup>

#### **D. Jangka Waktu di PT. Madeg Pilar Prayoga**

Perusahaan Material PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal dalam menggunakan pekerja kontrak terbilang baru, sehingga belum mengalami perpanjangan dan pembaharuan. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Tri Sadiyo Tuhu Basuki sebagai Manager Operasional di PT. Madeg Pilar Prayoga sebagai berikut: *“Melalui perjanjian, pekerja PKWT Jangka Waktu Tertentu dipekerjakan berdasarkan masa tertentu, misalnya 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan yang disepakati. Hubungan kerja itu otomatis berakhir kalau masa kontrak sudah terpenuhi”*.<sup>76</sup>

Dari hasil wawancara penulis dengan Bapak Tri Sadiyo Tuhu Basuki selaku Manager Operasional diatas yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu dengan jangka waktu yang ditentukan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang sudah disepakati. Hubungan kerja akan otomatis berakhir jika masa kontrak sudah terpenuhi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pasal 4 dan pasal 5 memaparkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berdasarkan jangka waktu terbagi menjadi :<sup>77</sup>

- a. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Terkait dengan jangka waktu pekerjaan yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu di Perusahaan material atau logistik PT.Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur bahwa jangka waktu berlaku selama maksimal 5 tahun.

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada hari tanggal 09 Desember 2021

<sup>76</sup> Wawancara dengan Bapak Tri Sadiyo Tuhu Basuki selaku Manager Operasional PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 30 Juli 2022

<sup>77</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

## **E. Hak-Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Madeg Pilar Prayoga**

Ketika manusia melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka tampak rambu-rambu hukum yang mengaturnya.<sup>78</sup> Kesehatan kerja termasuk jenis perlindungan sosial karena ketentuan-ketentuan mengenai kesehatan kerja yang berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan-aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan-pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk memperlakukan pekerja “semuanya” tanpa memperhatikan norma-norma yang berlaku, dengan tidak memandang pekerja sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai hak asasi. Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada pekerja/buruh perlu diberikan perlindungann, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraananya, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas nasional.

### **1. Upah dan Tunjangan**

Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 561/39 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota (UMK) di Provinsi Jawa Tengah tahun 2022 telah ditetapkan sebesar Rp. 1.812.935,43. Untuk Kota tegal ditetapkan sebesar 2.005.930,41 dan Kabupaten Tegal sebesar 1.968.446,34.<sup>79</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Checker PT. Madeg Pilar Prayoga mengenai upah yang diberikan oleh perusahaan sebagai berikut: *“kalau saya dikasi bayaran itu setiap per tanggal 1 kalau libur diganti hari berikutnya di tanggal 2 sekitar Rp. 1.950.000 mba perbulannya, tapi ya ngga pernah dapat segitu bulat-bulat 1.950.000. katanya kalau terlambat dipotong 8.000 per jamnya tapi saya ngga pernah telat di kehadiran”*<sup>80</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak M.Chaerul Anam selaku Checker di PT. Madeg Pilar Prayoga, gaji pokok yang tertera di isi perjanjian sekitar Rp. 1.950.000 (Satu Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah). Uang makan dan uang kehadiran

<sup>78</sup> Zainuddin Ali, *Hukum Ekonomi Syari'ah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 1.

<sup>79</sup> <https://www.google.com/amp/s/www.detik.com/jateng/bisnis/d-5972034/daftar-umk-jateng-2022-lengkap-dengan-perbandingannya-dari-2021/amp> diakses Tanggal 11 Juni 2022 Pukul 12.30

<sup>80</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

tidak disebutkan berapa nominalnya di isi perjanjian tersebut, akan tetapi beliau tidak mendapatkan upah tersebut sesuai dengan yang tertera di perjanjian.

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Bapak Ilham Taufik Ma'ruf selaku Manager Warehouse mengenai upah dan tunjangan dari PT. Madeg Pilar Prayoga beliau mengatakan bahwa: *“gaji pokok saya itu Rp. 5.000.000 per bulannya, untuk tunjangan jabatan Rp. 1.500.000, tunjangan konsumsi Rp.1.000.000, tunjangan transport Rp.500.000. kalau saya terlambat ada potongannya biasanya Rp. 8.000 per jam nya”*.<sup>81</sup>

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa Bapak Ilham Taufik Ma'ruf memiliki upah pokok, tunjangan jabatan, tunjangan konsumsi, tunjangan transport serta potongan asuransi dan kehadiran. Potongan kehadiran dari Bapak Ilham Taufik Ma'ruf terbilang Rp. 192.000 yang artinya dalam sebulan sekitar 24 jam mengalami keterlambatan absensi. Pembayaran berupa gaji dilakukan 1 (satu) kali per tanggal 1 dalam setiap bulan sesuai hari dan jam kerja yang telah ditentukan. Apabila pekerja absen, ijin atau sakit maka pihak perusahaan tidak wajib membayar gaji per hari absen dan dihitung secara proporsional.

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

**Tabel 3.3**  
Slip Gaji Manager Warehouse

<b>PT. MADEG PILAR PRAYOGA</b>			
<u>jl. Pesurungan Lor, Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah, 52147</u>			
<b><u>SLIP GAJI KARYAWAN</u></b>			
<b>Periode : Februari 2022</b>			
NAMA	: ILHAM TAUFIQ MA'RUF, S.Tr.Log		
JABATAN	: MANAGER WAREHOUSE		
STATUS	: KARYAWAN TETAP		
<b><u>PENGHASILAN</u></b>		<b><u>POTONGAN</u></b>	
Gaji Pokok	= 5.000.000	Asuransi	= -
Tj. Jabatan	= 1.500.000	Kehadiran	= 192.000
Tj. Konsumsi	= 1.000.000		
Tj. Transport	= <u>500.000</u>		
	<b>Total (A) Rp. 8,000,000</b>		<b>Total (B) Rp. 192.000</b>
<b>PENERIMAAN BERSIH = Rp 7.808.000,-</b>			
<i>Terbilang : # Tujuh Juta Delapan Ratus Delapan Ribu Rupiah</i>			

*Sumber Data: PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal*

Tabel 3.4

## Slip Gaji Checker

<b>PT. MADEG PILAR PRAYOGA</b>			
<u>jl. Pesurungan Lor, Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah, 52147</u>			
<b><u>SLIP GAJI KARYAWAN</u></b>			
<b>Periode : Februari 2022</b>			
NAMA	: MUHAMMAD CHAERUL ANAM		
JABATAN	: CHECKER		
STATUS	: PEKERJA KONTRAK		
<b><u>PENGHASILAN</u></b>		<b><u>POTONGAN</u></b>	
Gaji Pokok	=	1.950.000	Asuransi = -
Uang makan	=	-	Kehadiran = -
Uang Transport	=	-	
<b>Total (A)</b>		<b>Rp. 1.950.000</b>	<b>Total (B) -</b>
<b>PENERIMAAN BERSIH = Rp 1.950.000,-</b>			
<i>Terbilang : # Satu Juta Sembilan Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah</i>			

*Sumber Data: PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal*

Yang dimaksud dengan upah adalah Upah Pokok, Tunjangan Uang Transport, Tunjangan Uang Makan. Sedangkan upah pokok adalah Upah yang diterima oleh karyawan selain (tetap tidak terbatas pada) tunjangan, fasilitas, insentif dan bantuan dalam bentuk apapun. Tunjangan dibagi menjadi beberapa hal, yaitu tunjangan makan, tunjangan transport, jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan hari raya. (1) Perusahaan memberikan Tunjangan Uang Makan kepada setiap karyawan yang nilainya diatur tersendiri melalui Surat Keputusan Direksi. Dalam hal ini tunjangan disesuaikan oleh

PT Madeg Pilar Prayoga. (2) Perusahaan memberikan Tunjangan Uang Transport kepada karyawan yang jumlahnya diatur tersendiri melalui Surat Keputusan Direksi. Seperti dengan tunjangan makan, tunjangan transport juga diberikan sesuai keputusan dari direksi dan diatur dalam Peraturan Perusahaan. Selanjutnya adalah tunjangan hari raya atau biasa disebut dengan THR. Tunjangan hari raya ini memiliki beberapa ketentuan antara lain :

- a. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih.
- b. Besarnya Tunjangan Hari Raya Keagamaan ditetapkan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 06 tahun 2016, yaitu sebesar 1 (satu) bulan upah bagi karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut atau lebih.
- c. Bagi karyawan yang masa kerjanya telah mencapai 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar perbandingan jumlah bulan masa kerjanya (secara proporsional).
- d. Pembayaran Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada karyawan dilakukan selambat selambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Hari Raya Keagamaan yang dimaksud dalam hal ini adalah Hari Raya Idul Fitri.

Pada intinya kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang Cipta Kerja, maka sudah menjadi kewajiban negara mengupayakan tercapainya tujuan tersebut, tentu dengan dukungan masyarakat, khususnya pengusaha dan pekerja. Kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari besaran upah dan pendapatan lain serta fasilitas yang diterimanya. Upah dan fasilitas kesejahteraan pekerja lebih banyak tergantung dari pihak di luar dirinya, baik itu pengusaha maupun negara. Kesejahteraan pekerja tidak begitu saja diharapkan dapat dipenuhi secara sukarela

## **2. Waktu Kerja**

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu (misalnya pengeboran minyak lepas, pantai, pasir, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal laut atau penerbangan

hutan). Pasal 81 ayat 21 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>82</sup>

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Tri Sadiyo Tuhu Basuki selaku Manager Operasional di PT. Madeg Pilar Prayoga mengenai waktu kerja yang diterapkan oleh perusahaan, beliau mengatakan bahwa: *“sistemnya harus absen melalui finger absensi, untuk jam kerjanya itu per hari 9 jam, kalau hari senin sampai jumat dimulai jam 8 pagi sampe jam 5 sore, kalau hari sabtu jam operasionalnya dari jam 8 pagi sampai jam 3 sore. waktu kerjanya senin sampai sabtu”*<sup>83</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa waktu kerja di PT. Madeg Pilar Prayoga dalam 7 (tujuh) hari memiliki 6 (enam) hari kerja, mulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 17.00 WIB untuk hari senin sampai dengan hari jum'at, dan hari sabtu jam 08.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Dengan mengisi absensi secara *FingerAbsensi* yang telah disediakan oleh perusahaan, Waktu Kerja ditentukan dalam Undang-undang No.11 Tahun 2020 Pasal 81 ayat 21 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 77 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu serta 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dann 40 (empat) puluh jam 1(satu) miggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>84</sup> Dan perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh wajib memberi waktu istirahat mingguan, istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

### 3. Kesempatan Kerja

Setiap perusahaan memiliki kesempatan kerja atau jenjang karir dalam perusahaannya. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan yang

---

<sup>82</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

<sup>83</sup> Wawancara dengan Bapak Tri Sadiyo Tuhu Basuki selaku Manager Operasional PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal, 30 Juli 2022

<sup>84</sup> Undang-undang No.11 Tahun 2020 Pasal 81 ayat 21 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo. Pasal 77 ayat 2 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan/atau jabatan lebih tinggi berdasarkan kepada :

- a. Kebutuhan Organisasi.
- b. Kompetensi Karyawan.
- c. Penilaian Kinerja.
- d. Syarat Administrasi.

Hasil wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf mengenai pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga selaku Manager Warehouse sebagai berikut: *“Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga dilaksanakan pertama kali pada saat proses interview lolos dari pihak perusahaan lalu user, terbitlah yang namanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Setiap masing-masing jabatan memiliki perbedaan masalah PKWT tersebut, dan juga diterapkannya PKWT ini berarti pada saat proses interview, ketika interview lolos dari pihak pusat lalu pihak user, baru terbitlah yang Namanya pkwt. Nah setiap masing-masing jabatan memilki perbedaan tentang masalah pkwt nya contoh yang dari checker 1,5 tahun, manager warehouse di plotting per 3 bulan”*.<sup>85</sup>

Dari penuturan diatas dijelaskan bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga dilaksanakan pertama kali pada saat proses interview, setelah interview lolos dari pihak perusahaan lalu ke user maka terbitlah yang namanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Ketentuan tentang promosi diatur dalam ketentuan tersendiri sesuai dengan kebijakan perusahaan. Bagi setiap karyawan, khususnya karyawan perusahaan swasta yang baru diterima bekerja di perusahaan, biasanya perjanjian kontrak yang dilakukan adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Ini merupakan tahapan awal sebelum akhirnya menjadi karyawan tetap di suatu perusahaan. Berikut skema pengangkatan Karyawan tetap:

#### 1. Masa Percobaan

Berdasarkan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, para pekerja boleh melakukan perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan dan perusahaan mampu memberlakukan masa percobaan. Untuk jangka waktu masa

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari

percobaan yang boleh digunakan maksimal 3 (tiga) bulan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan gaji minimal sama dengan upah minimum karyawan pada wilayah tersebut. Nantinya pemberi kerja atau perusahaan akan melakukan review kinerja setelah tiga bulan dan ditetapkan untuk melanjutkan hubungan kerja atau tidak.<sup>86</sup>

#### 2. Selesai masa percobaan

Setelah terselesaikan melakukan pekerjaan menggunakan masa percobaan selama tiga bulan dan review kinerjanya, apabila perusahaan memutuskan untuk menerimanya menjadi karyawan tetap, maka perusahaan juga harus memperbaharui kontrak kerjanya. Dengan catatan bahwa perusahaan juga memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan tersebut sebagai ganjaran telah melewati masa percobaan dan menjadi bagian dari perusahaan.

#### 3. Menjadi karyawan tetap

Setelah ditetapkan sebagai karyawan tetap. Maka baik perusahaan dan karyawan wajib memperbaharui kontrak kerjasamanya. Dengan demikian, ini berarti terjadi perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Dan karyawan berhak menerima fasilitas serta hak sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku.

#### 4. Cuti atau Istirahat

Dengan adanya undang-undang baru yang diterbitkan pada tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini, sempat menimbulkan banyak pro kontra yang ada di dalam masyarakat dikarenakan beberapa pasalnya yang dinilai memberatkan salah satu pihak yakni pihak pekerja dan sangat memberi keuntungan bagi pihak PT. Dalam hal ini penulis mencoba mewawancarai salah satu pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga bagaimana pendapat mereka tentang undang-undang baru yang telah diterbitkan pemerintah tersebut, dalam kesempatan ini penulis mewawancarai Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga beliau mengungkapkan bahwa: *“Memang benar Undang-Undang ini sangatlah baik dalam hal penambahan lapangan pekerjaan bukan hanya semakin banyak akan tetapi semakin luas pula peluang untuk mendapatkan pekerjaan, tapi ada hal yang menurut saya terlalu berat*

---

<sup>86</sup> Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 60

*bagi kami para pekerja untuk menerima pasal tersebut seperti halnya pasal tentang peniadaan cuti hal ini terlalu menekan bagi kami,*<sup>87</sup>

Dari penuturan Bapak Ilham Taufik Ma'ruf diatas dapat diketahui bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dapat memberikan dampak yang sangat baik untuk memperluas peluang pekerjaan kepada masyarakat. Akan tetapi dalam undang-undang tersebut. Terdapat pasal tentang peniadaan cuti yang dapat memberatkan para pekerja. Pada hakekatnya pekerja juga manusia biasa yang butuh istirahat untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik maupun mentalnya, pada waktu istirahat dan cuti inilah mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Jenis waktu istirahat dan cuti dibagi dalam beberapa macam yaitu:

- a. Istirahat antara jam kerja
- b. Istirahat mingguan
- c. Cuti tahunan

Waktu istirahat sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 81 ayat 23 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja jo. Pasal 79 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit yaitu Istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja, dan istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Kemudian cuti yang wajib diberikan kepada pekerja atau buruh yakni cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus<sup>88</sup>.

Pengungkapan tentang cuti oleh satu pekerja yang menyatakan bahwa karyawan tersebut belum pernah mendapatkan cuti, padahal karyawan tersebut sudah bekerja 1 tahun yang seharusnya telah mendapatkan hak cuti sebanyak 12 (dua belas) hari dalam 1 tahun. Bapak Ilham Taufik ma'ruf memberi tanggapan bahwa: *“Selama saya bekerja di PT. Madeg Pilar Prayoga saya tidak mendapatkan cuti, dan pekerja*

---

<sup>87</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

<sup>88</sup> Pasal 81 ayat 23 Undang-undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja jo. Pasal 79 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

*lainnya pun begitu. Kalau izin juga ngga bisa kecuali dalam keadaan yang bener-bener sakit. Paling hanya dikasi uang 100/200 buat beli obat.”<sup>89</sup>*

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Ilham Taufik Ma’ruf selaku Manager Warehouse di PT. Madeg Pilar Prayoga beliau mengatakan sebagai berikut: *“selama saya kerja disini mba, saya belum pernah dapat cuti tahunan, padahal jabatan saya ya sudah karyawan tetap bukan pkwt lagi, dan seharusnya karyawan disini berhak dapat cuti tahunan sih”*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa selama beliau bekerja di PT. Madeg Pilar Prayoga, beliau tidak mendapatkan cuti padahal faktanya karyawan berhak mendapatkan cuti tahunan. Sama halnya dengan yang dikatakan oleh Bapak M. Chaerul Anam, beliau mengatakan: *“katanya pekerja bakal dikasi cuti kalua sudah bekerja 1 Tahun, tapi hampir rata-rata dari pekerja tidak mendapatkan cuti”<sup>90</sup>* Terdapat beberapa spesifikasi keryawan yang wajib mendapatkan cuti sebagai berikut:

- a. Karyawan yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan terus menerus berhak atas cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari kerja dengan mendapatkan upah penuh.
- b. Karyawan yang telah bekerja 5 tahun atau lebih terus menerus berhak atas tambahan cuti tahunan selama 2 hari kerja. Patokan yang digunakan untuk mendapatkan cuti tambahan 2 hari kerja adalah setiap tanggal 1 Januari untuk tahun berjalan.
- c. Karyawan yang hendak menggunakan cuti tahunannya wajib memberitahukan kepada perusahaan melalui sistem cuti online dan disetujui Atasan masing - masing selambat- lambatnya 1 (satu) minggu sebelum cuti dimaksud.
- d. Cuti yang timbul pada tahun berjalan dan tidak digunakan akan hangus pada akhir tahun berjalan.
- e. Pelaksanaan cuti tahunan diatur sebagai berikut :
  - 1) Sebanyak - banyaknya 6 (enam) hari kerja diatur oleh perusahaan untuk cuti massal.cuti bersama

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma’ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

<sup>90</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

- 2) Sisanya diatur sendiri oleh masing - masing karyawan menurut kepentingannya, yang waktunya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan.
- 3) Cuti tahunan yang tidak dapat dilaksanakan tidak dapat diuangkan
- 4) Selama menjalankan cuti tahunan atau cuti lainnya, karyawan tidak dibenarkan bekerja pada perusahaan lain. Pelanggaran terhadap ketentuan ini merupakan tindak pelanggaran disiplin kerja.

## 5. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Pengertian jaminan sosial dinyatakan dalam Undang-undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu; Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak<sup>91</sup>. Keberadaan jaminan sosial tenaga sebagai upaya jaminan sosial nasional merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat, oleh karena itu sebagai langkah menjamin hidup tenaga kerja perusahaan sangat perlu memasukkan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan jaminan sosial adalah salah satu tugas dan tanggungjawab Negara untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ekonomi terhadap masyarakat. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial<sup>92</sup>. Seringkali terjadi suatu PKWT yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja/buruh yang tidak dicatatkan melalui instansi terkait yakni melalui dinas ketenagakerjaan. Padahal hal tersebut berguna baik bagi pemerintah maupun bagi pekerja/buruh.<sup>93</sup>

Hal ini juga dinyatakan oleh Bapak Taufik selaku Manager Warehouse di PT. Madeg Pilar Prayoga: *“tidak ada jenis jaminan yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga, alasan paling utamanya karena PT. Madeg Pilar Prayoga ini tidak mau*

---

<sup>91</sup> Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

<sup>92</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, 7

<sup>93</sup> Bayu fajar Satria, “Kewajiban Perusahaan untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Dinas Ketenagakerjaan”, (*Jurnal Notaire*, Vol. 3 No.3, Oktober 2020), 317.

*rugi. Jadi ya yang Namanya KBM (kru bongkar muat) di PT. Madeg Pilar Prayoga jatuhnya adalah harian lepas, tapi di perusahaan sifatnya karyawan, jadi gimana caranya pekerja/buruh sistem administrasinya itu harian lepas. sehingga tidak ada yang Namanya PKWT, oleh karena itu tidak ada jaminan sosial. Karena PT. Madeg Pilar Prayoga gak mau pekerja/buruh itu menjadi bagian dari karyawan di PT. Madeg Pilar Prayoga, agar tidak adanya jaminan sosial. Perusahaan tidak mau ribet soal mengurus jaminan sosial, karena 1 cabang aja buruhnya 18-20 karyawan dikali 17 cabang berarti kan ada sekitar 340 pekerja/buruh yang harus diurus’’<sup>94</sup>*

Dari pemaparan tersebut perusahaan belum mengikutsertakan seluruh karyawan ke dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang–Undang RI Nomor 24 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 tahun 2015, Peraturan Pemerintah RI No.45 tahun 2015, dan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2015 yang berlaku. Pada PT Madeg Pilar Prayoga belum memberikan jaminan apapun kepada karyawan kecuali setelah kontrak kerja 1 tahun. Hal ini dilakukan karena perusahaan tidak ingin mengalami kerugian dengan adanya *turn over* karyawan. Dana pabila terjadi kecelakaan kerja atau kematian yang dialami karyawan, maka segala sesuatunya akan diurus menurut peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait dengan jaminan sosial tenaga kerja wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Ilham Taufik Ma’ruf beliau mengungkapkan bahwa: *“tidak mendapatkan jaminan apapun. Kalau sakit hanya dikasi uang buat beli obat, praktek perlindungan dalam kerjanya itu konsepnya adalah, misal Saya sakit itu masih bisa di rembes, saya pergi ke apotik membeli obat pasti mendapat bon atau nota, nah nanti itu diganti sama pihak perusahaannya. Ya balik lagi karena dari segi jabatan ya.”*

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga tidak memberikan jaminan apapun, Hal ini juga selaras dengan apa yang diungkapkan oleh salah satu pekerja PT Madeg Pilar Prayoga yaitu Bapak Fikri haikal yang mengatakan bahwa: *“pernah terjadi kecelakaan kerja yang sering itu paling pas angkat besi, kan itu proses muat, proses bongkar. Kalau proses muat biasanya kan besi jatuh angkatnya satu-satu alias manual, kalau ada yg belum siap tapi sudah*

---

<sup>94</sup> Wawancara dengan Bapak Ilham Taufiq Ma’ruf selaku Manager Warehouse PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 14 Februari 2022

*disusul dan akhirnya kejatuhan besi, spandek itu kan tajam ya. Pernah ada satu karyawan atau KBM (Karyawan bongkar muat) kejatuhan spandek di bagian kaki sampai pingsan karena terkena syarafnya. Tindakan dari PT. Madeg Pilar Prayoga cuma dikasi betadin, ya seadanya di kotak P3K terus hanya diperban, setelah itu disuruh pulang, dikasi waktu istirahat 3 hari saja.”<sup>95</sup>*

Sesuai dengan yang diucapkan oleh salah satu pekerja bahwa pernah terjadi suatu kecelakaan namun tidak langsung dilarikan ke rumah sakit, dan hanya diberikan penanganan seadanya serta diberikan cuti libur selama 3 hari. Menurut keterangan yang diberikan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja kontrak PT. Madeg Pilar Prayoga mengenai jaminan sosial tenaga kerja atau yang biasa disebut jamsostek beliau mengatakan: *“kalau untuk jenis jaminan sosialnya sendiri, karena masih dalam tahap karyawan kontrak atau PKWT sehingga belum ada nih jaminan sosial. Katanya musti melewati fase 1 (satu) tahun kerja setelah itu baru lah mendapatkan jaminan sosial. Sebenarnya banyak mba yang komplain karena pekerja tidak mendapatkan jaminan apabila terjadi hal-hal kecelakaan kerja. dan balik lagi dari perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga tidak mencover itu serta perusahaan tanggung jawabnya itu adalah dilihat dulu nih kecelakaan kerjanya apa. Apakah karena kelalaian dalam bekerja, kelalaian berarti kan dalam hal sudah mengingatkan tapi terjadi tuh, ataupun memang kejadian tersebut tanpa disengaja dan tanpa kita inginkan. Dan itu pernah kejadian di perusahaan, jadi kondisinya adalah bisa dibilang kelalaian dalam bekerja, pekerja/buruh tersebut naik ke truk muatan logistic, dan akhirnya kakinya kelindes ban. Lalu pekerja menuntut secara kekeluargaan setidaknya PT. Madeg Pilar Prayoga berkenan memberikan santunan nominalnya yang sesuai dengan biaya pengobatan.”<sup>96</sup>*

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa jaminan sosial akan diberikan kepada pekerja setelah melewati fase 1 (satu) tahun setelah bekerja di perusahaan, serta apabila terjadi kecelakaan sebab kelalaian maupun tidak, maka perusahaan tidak mau menanggung itu. Pengembangan program jaminan sosial kerja harus diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Pasal 6 ayat (2) Undang-undang

---

<sup>95</sup> Wawancara dengan Bapak Fikri Haikal selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 20 Desember 2021

<sup>96</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

nomor 24 Tahun 2011 memiliki ruang lingkup BPJS yakni: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Ketentuan ini di maksudkan untuk mengatur jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri beserta keluarganya. Sebab tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, setiap saat pula menghadapi resiko sosial berupa peristiwa yang dapat mengakibatkan berkurangnya dan hilangnya penghasilan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan perlindungan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan ketenangan bekerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.<sup>97</sup>

Penulis melakukan wawancara dengan Bapak Tri Sadiyo Tuwu Basuki selaku Manager Operasional mengenai jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga beliau mengatakan: *“perusahaan sudah menerapkan jaminan sosial, dan pasti akan memberikan jaminan berupa jaminan sosial kepada pekerja, tapi tunggu pekerja melewati satu tahun masa kerja dulu”*<sup>98</sup>

Dari hasil wawancara diatas PT Madeg Pilar Prayoga mengakui jika perusahaannya sudah menerapkan beberapa jaminan namun belum semua diterapkan. Hal ini dikarenakan jaminan ini dilakukan secara bertahap menuju kesejahteraan karyawan. Hal ini sama dengan yang dituturkan oleh Bapak. M. Chaerul Anam, beliau mengatakan: *“Menurut saya sudah hampir sebagian perusahaan memberikan perlindungan kerja kepada buruh, tapi masih banyak juga yang belum. Misal perlindungan sosial, yang mana pekerja yang mengalami kecelakaan tidak diberikan jaminan, perlindungan teknis yaitu perusahaan tidak menyediakan K3”*<sup>99</sup>

Dari hasil wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Checker di PT. Madeg Pilar Prayoga bahwa hampir sebagian dari PT. Madeg Pilar Prayoga sudah memberikan perlindungan kerja kepada buruh, akan tetapi masih banyak yang belum di indahkan, seperti perlindungan sosial karena apabila terjadi kecelakaan kerja tidak diberikan jaminan maupun perlindungan teknis yang tidak diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga.

---

<sup>97</sup> Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 6 Ayat 2

<sup>98</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Tri Sadiyo Tuwu Basuki selaku Manager Operasional PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 30 Juli 2022 pukul 10.30

<sup>99</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

## 6. Lembur

Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Checker di PT. Madeg Pilar Prayoga mengenai upah lembur yang diberikan oleh perusahaan, beliau mengatakan bahwa: *“Upah lembur ada, per jam itu sekitar Rp. 8.000 rupiah. Biasanya kalau hari minggu disuruh berangkat dibayar 2 kali tapi itungannya hanya dibayar sekali aja. Serta untuk KBM (kru bongkar muat) dan supir tidak mendapatkan upah padahal sebelumnya dapat upah lembur, aslinya kalau supir kan berangkat jam 8 pagi pulang jam 5 sore, tapi ketika ngirim barang sampai jam 12 malam ya tidak dapat uang lemburan. Padahal absen ya tetap jalam di record jam 12 malam. Jadi walaupun KBM dan supir itu lembur tetap tidak dibayar. tidak ada batas waktu lembur, seselesaiannya pekerjaan saja. Terus kalau masih ada pekerjaan yang numpuk kayak tata besi biasanya lama. Itu hari sabtu kan biasanya pulang jam 3 sore tapi karena lembur jadi pulang jam 8”*.<sup>100</sup>

Dari penjelasan yang dikemukakan oleh Bapak M. Chaerul Anam, penulis menyimpulkan bahwa Upah lembur yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga sekitar Rp.8.000 per jamnya. Untuk hari minggu pekerja disuruh berangkat dengan bayaran 2 (dua) kali lipat akan tetapi bayaran yang diterima hanya satu kali. Serta untuk Kru Bongkar Muat (KBM) dan supir tidak mendapatkan upah lembur. Apabila supir sudah berangkat jam 08.00 pagi dan pulang di jam 17.00 sore, tapi biasanya ketika lembur untuk mengirim barang bisa sampai jam 23.59 malam dan tidak mendapatkan upah lembur dari perusahaan. Sedangkan absen yang dilakukan oleh supir tetap di *record* pada jam 23.59, jadi walaupun pekerja seperti, Kru Bongkar Muat dan supir itu lembur tetap tidak dibayar oleh perusahaan, dan tidak ada batasan waktu untuk lembur, lembur akan selesai jika pekerjaan juga selesai, diambil contoh dari penataan besi yang biasa dilakukan oleh kru bongkar muat biasanya memakan waktu yang cukup lama. Dan untuk hari sabtu yang biasanya pulang jam 15.00 WIB dikarenakan pekerja lembur jadi pulang jam 20.00 WIB.

Perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh wajib membayar Upah kerja lembur degan ketentuan untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam, dan untuk jam kerja lembur berikutnya sebesar 2 (dua) kali upah

---

<sup>100</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

sejam. Apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan atau hari lembur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu dengan perhitungan jam pertama sampai dengan jam ketujuh dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kedelapan dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam. Perhitungan upah kerja lembur didasarkan pada upah bulanan, cara menghitung upah sejam yaitu  $1/173$  (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali upah sebulan.

Diambil contoh dari gaji Bapak M. Chaerul Anam selaku Checker di PT. Madeg Pilar Prayoga. Pada bulan Februari Bapak M.chaerul Anam lembur tiga jam per hari selama dua hari berturut-turut diluar jam kerja normal delapan jam sehari atau 40 jam seminggu. Gaji Bapak M.Chaerul Anam adalah Rp. 1.950.000 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah)

Rumus lembur jam pertama

1,5 kali upah satu jam pada jam lembur pertama

1 jam (hari 1) + 1 jam (hari 2) x 1,5 x  $1/173$  x Rp. 1.950.000

2 jam x 1,5 x  $1/173$  x Rp.1.950.000

= Rp. 33.815,-

Lembur jam selanjutnya

2 kali upah satu jam pada kerja lembur berikutnya

2 jam (hari1) + 2 jam (hari 2) x 2 x  $1/173$  x Rp. 1.950.000\

4 jam x 2 x  $1/173$  x Rp. 1.950.000

= Rp. 90.173,-

Total upah lembur = Rp. 33.815,- + Rp. 90.173,- =Rp. 123.988,- <sup>101</sup>

Untuk karyawan dengan 5 hari kerja perminggu tiap jam lembur karyawan berhak dihargai 2 kali lipat upah reguler per jam. Namun hitungan ini hanya terbatas pada 8 jam pertama. Pada jam 9, karyawan berhak akan 3 kali lipat upah per jam reguler dan pada jam ke-10 dan ke 11 berhak akan 3 kali lipat upah per jam reguler.

---

<sup>101</sup> Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg Pilar Prayoga, pada tanggal 09 Desember 2021

Jadi untuk upah lembur yang seharusnya diperoleh Bapak M. Chaerul Anam dalam sebulan itu sekitar Rp. 123.988,- (seratus dua puluh tiga ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah).

Atasan yang bersangkutan perlu mengawasi pelaksanaan kerja lembur di unit kerjanya. Apabila terdapat karyawan yang masuk dalam Hari Libur Nasional, maka akan diperhitungkan jumlah lemburnya sesuai dengan Pasal 20 ayat 3. Yang berhak atas upah lembur hanya karyawan di bawah tingkat Coordinator. Tanpa suatu alasan yang sah yang dapat diterima dan dibenarkan oleh Pimpinan, karyawan tidak dapat menolak kerja lembur, terutama apabila perusahaan menghadapi hal - hal sebagai berikut:

- 1) Force Majeure atau keadaan darurat seperti: kebakaran, gempa bumi, banjir, huru - hara, kerusakan peralatan kerja, dan sebagainya.
- 2) Bertumpuknya pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan pada saat itu mendatangkan bahaya terhadap perusahaan atau orang.
- 3) Dalam hal adanya suatu pekerjaan yang apabila tidak diselesaikan akan merugikan serta mengganggu kelancaran produksi dan / atau jalannya perusahaan.
- 4) Dalam hal adanya suatu kerja regu secara bergilir dan petugas regu berikutnya berhalangan untuk bekerja.
- 5) Apabila pekerjaan itu menyangkut kepentingan nasional atau Pemerintah setempat (pemilu dan sebagainya).

Pada PT. Madeg Pilar Prayoga belum memberikan keterangan yang jelas tentang regulasi sehingga karyawan masih bertanya-tanya jika ada perbedaan yang dengan aturan tertulis atau saat PKWT berlangsung. Seharusnya ada transparansi ketika terdapat kebijakan agar tidak terjadi kesalahpahaman.

## **BAB IV**

### **ANALISIS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA BERSTATUS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. MADEG PILAR PRAYOGA KOTA TEGAL**

#### **A. Prosedur Pembuatan dan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan secara teoritis tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mencakup pengertian, syarat-syarat, dan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta perlindungan hukum bagi pekerja. Dalam hal ini akan menjelaskan bagaimana prosedur pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal berdasarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PKWT termasuk perjanjian kerja yang ada di dalam Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, perjanjian kerja merupakan salah satu sumber hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang atau peraturan yang saat ini menjadi payung hukum dari ketentuan PKWT adalah Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Cipta Kerja. Sebelumnya pengaturan mengenai pelaksanaan PKWT hanya diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga dalam peraturan lain seperti Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-100/Men/Vi/2004.

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Seperti pekerja yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 5 Tahun, sedangkan PKWTT ialah perjanjian kerja diantara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja yang bersifat tetap atau untuk suatu pekerjaan tetap.<sup>102</sup>

---

<sup>102</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam penerapannya, PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal lebih memilih sistem PKWT dalam merekrut karyawannya, hal tersebut karena menurut para pengusaha PKWT lebih efektif dan efisien. Banyak pengusaha di Indonesia tidak merekrut pegawai tetap dan lebih memilih pegawai kontrak karena dengan begitu pengusaha tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan pemeliharaan kesehatan, tunjangan penghargaan kerja dan lain-lain. Bahkan meski sudah ada perubahan pada Undang-Undang ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, seperti pemberian kompensasi atau uang pesangon pada pekerja atau buruh PKWT yang kontraknya sudah berakhir, masih banyak perusahaan yang menyelewengkan peraturan tersebut. Jadi, dalam perekrutan pekerja atau buruh pada perusahaan ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Hubungan kerja Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan dilaksanakan berdasarkan suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis. Sesuai dengan syarat-syarat perjanjian kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 51 sampai 54 terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal dilaksanakan pada saat pertama kali wawancara kepada pekerja yang telah lulus dari seleksi administrasi perusahaan. Setiap masing-masing pekerja yang memiliki jabatan akan ada perbedaan tentang perjanjian kerjanya, contoh sebagai checker 1,5 tahun masa PKWT nya sedangkan Manager di plotting hanya 3 bulan.

Sebelum pembuatan perjanjian kerja tentunya ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Syarat sahnya suatu perjanjian yang telah diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara, yaitu sepakat mereka yang mengikat dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu perjanjian dan penyebab orang membuat perjanjian. Pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa pengusaha yang memperkerjakan pekerja atau buruh harus membuat perjanjian kerja harian secara tertulis dengan pekerja.

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah”.<sup>103</sup> Dari ketentuan peraturan pemerintah tersebut maka harus ada kesepakatan dari kedua belah pihak untuk tercapainya suatu perjanjian atau Perjanjian Kerja. Hubungan kerja terjadi setelah kedua belah pihak mengadakan perjanjian kerja, mereka terikat oleh suatu kesepakatan bahwa satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja untuk mendapatkan upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan upah.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha, nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu PT. Madeg Pilar Prayoga setidaknya telah memenuhi persyaratan sesuai dengan undang-undang maupun peraturan pemerintah yang berlaku saat ini, yaitu terdapat hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja dengan adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mana keduanya telah menandatangani surat perjanjian kerja tersebut. Hal ini juga dapat dibuktikan dalam format perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga yang mencakup identitas pengusaha, identitas pekerja, titipan pekerja, jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, ketentuan aturan kerja, jenis pekerjaan, ketentuan tugas, tanggal pembuatan perjanjian dan penutup.

Dalam Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya disebutkan bahwa jangka waktu paling lama diadakannya Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah 2 tahun dan bisa dilakukan perpanjangan selama 1 tahun (seluruhnya 3 tahun). Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa jangka waktu PKWT menjadi berlaku selama maksimal 5 tahun.<sup>104</sup> Tetapi apabila

---

<sup>103</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>104</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

pekerjaan tersebut belum selesai, maka dapat melakukan perpanjangan masa waktu kerja PKWT sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh, berdasarkan ketentuan tidak boleh melebihi dari 5 tahun.<sup>105</sup> Adapun jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditentukan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal berdasarkan masa tertentu yaitu 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan untuk mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak. Hal tersebut membuktikan bahwa jangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan ini sudah sesuai dengan PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT.

Dalam prosedur pelaksanaan PKWT terdapat ketentuan waktu kerja, yang ditetapkan oleh perusahaan atau pengusaha, sesuai dengan Pasal 81 Ayat 21 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja j.o Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, Adapun waktu kerja yang telah ditentukan undang-undang adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam dalam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.<sup>106</sup>

Namun pada kenyataannya waktu kerja di PT. Madeg Pilar Prayoga dalam 7 (tujuh) hari memiliki 6 (enam) hari kerja, mulai dari jam 08.00 WIB hingga 17.00 WIB, untuk hari Senin sampai dengan hari Jum'at sedangkan hari Sabtu dimulai dari jam 08.00 WIB hingga jam 15.00 WIB atau setara dengan 9 (Sembilan) jam dalam 1 (satu) hari. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa waktu kerja pada perusahaan ini tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah terkait pelaksanaan UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang seharusnya 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu.

Menurut penulis prosedur pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

---

<sup>105</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kera*, (Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis. Vol.3. No.5 Tema/Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima) <https://jhlg.rewangrencang.com/>, Mei 2022), hal. 344.

<sup>106</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 Ayat 21 j.o Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

tentang Cipta Kerja, karena dalam perekrutan pekerja menggunakan sistem PKWT. Selain itu juga sesuai dengan Pasal 1320 KUHPPerdata, Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Akan tetapi dalam pelaksanaan perjanjian tersebut terdapat hal yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu pada waktu kerja perusahaan yang melebihi 2 jam dari waktu kerja yang telah ditetapkan undang-undang, yang seharusnya 7 jam bekerja dalam 1 hari menjadi 9 jam.

## **B. Analisis Tinjauan Hukum Terhadap Format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang Diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Permasalahan yang menjadi bagian dari diferensiasi hukum perburuhan adalah upaya untuk menciptakan rasa keadilan dan keamanan atau rasa ketidakadilan. Saat ini Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja seolah ingin mengatakan bahwa keadilan akan ditegakkan karena undang-undang yang melindunginya. Perkembangan dalam perjanjian dapat memberikan rasa adil karena prinsip-prinsip perjanjian hanya dapat memberikan nilai kesejahteraan jika para pihak memiliki nilai yang sama atau seimbang. Tetapi kenyatannya belum tercapainya nilai kesejahteraan, maka negara harus memberikan kontribusi pihak yang dianggap lemah. Kesejahteraan tersebut tidak akan terwujud jika terdapat pihak yang posisinya lemah yang mana pihak yang kuat dapat memaksakan keinginannya untuk bisa mendapatkan keuntungan.

### **1. Penetapan Penghasilan/Upah dalam Surat Perjanjian PKWT PT. Madeg Pilar Prayoga**

Seperti diketahui upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja dalam memenuhi kehidupan yang layak, hak atas upah timbul perjanjian kerja, dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja. Hak konstitusional tersebut telah di lindungi dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NKRI 1945, menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>107</sup> Hak konstitusional tersebut yang selanjutnya di atur dalam UU No. 13 tahun 2013

---

<sup>107</sup> Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan

tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden No. 78 tahun 2015 tentang Pengupahan.

Pengertian upah Menurut Pasal 1 ayat (30) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan menurut Widodo Suryandono menyebutkan :

*“Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan roduktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijembatani, masalahnya adalah keinginan untuk mendapatkan uah yang lebih tinggi sedangkan roduktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan ketrampilan yang kurang memadai. Apabila dilihat dari kepentingan masing-masing pihak hal ini menjadi dilema bagi pemerintah sebagai bagian dari pihak triatrit untuk mengatasinya. Yaitu melakukan intervensi guna mengharmonisasikan hubungan industri yang sudah ada”.*<sup>108</sup>

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ditekankan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satau upaya mewujudkan hak pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pengupahan yang dimaksud meliputi, upah minimum, struktur dan skala upah, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu, bentuk dan cara pembayaran upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, serta upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak kewajiban lainnya.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Widodo Suryadono, dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafindo, 2014 cet 2, h. 99.

<sup>109</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88 tentang Cipta Kerja

Masalah perlindungan, pengupahan, tunjangan, perselisihan pemburuhan pembangunan dan pengawasan pemburuhan tidak pernah terselesaikan. Masalah ini lebih disebabkan oleh lemahnya sistem bahkan pemerintah dalam menegakkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan lainnya adalah masalah koordinasi dan kinerja antara instansi pemerintah yang masih sangat mengkhawatirkan. dalam kerangka penggajian, banyak kendala yang dihadapi oleh kebijakan penetapan upah yang rendah saat ini karena belum adanya keseragaman di sektor regional/regional dan wearda/kota serta regional atau kabupaten/kota.

Dalam rangka menyusun kebijakan pengupahan yang sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan, perlu dilakukan upaya-upaya strategis di sektor makro dan mikro, terutama dalam perluasan kesempatan kerja, peningkatan produktivitas dan peningkatan produktivitas dan peningkatan tarif hidup pekerja. Masih terdapat perbedaan keterampilan, sifat dan jenis pekerjaan di masing-masing perusahaan dalam menentukan upah minimum, keadaannya berbeda-beda, tidak setiap daerah/daerah sama. Oleh karena itu, upah minimum tergantung pada sektor di provinsi, kabupaten/kota dan negara bagian atau provinsi/kota. Kebijakan ini selangkah lebih maju dari sektor lainnya berdasarkan subsektor, sektor, wilayah dan tahun penetapan upah, yang sering terlihat dalam demonstrasi besar-besaran di berbagai kota besar di Indonesia. Gaji sesuai dengan konstitusi dan kekuatan hukum.

Upah yang dibayarkan oleh pekerja pada umumnya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya, seperti sandang, pangan, papan, Pendidikan, Kesehatan, rekreasi, dan asuransi. Dalam ketentuan Pasal 157 Undang-Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa:

- a. Satuan gaji yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan imbalan jasa
- b. Jika penghasilan karyawan dibayarkan setiap hari, gaji bulanan akan menjadi 30 kali gaji harian.
- c. Gaji pegawai didasarkan pada rata-rata satuan pendapatan selama 12 (dua belas) bulan terakhir.

- d. Dalam hal gaji bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kurang dari upah minimum, maka titik awal untuk menghitung uang pesangon adalah upah minimum yang berlaku di lingkungan tempat tinggal organisasi.<sup>110</sup>

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penghasilan yang layak merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Untuk memenuhi hal tersebut, maka diberikan upah dan pendapatan non upah, upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, sedangkan pendapatan non upah meliputi, tunjangan hari raya, bonus, uang pengganti fasilitas lain, dan uang servis pada usaha tertentu.

Upah pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja atau buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Di dalam isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal dijelaskan bahwa upah berlaku tetapi sampai masa perjanjian kerja berakhir, pembayaran upah pekerja dilakukan 1 (satu) kali dalam setiap bulan selama masa perjanjian kerja, pihak pertama membayar upah pekerja jika pekerja bekerja sesuai hari dan jam kerja yang telah ditentukan. Akan tetapi jika pekerja absen atau ijin maka pihak pertama tidak wajib membayar gaji per-hari absen dan dihitung secara proposional.

Akan tetapi dalam perjanjian perusahaan ini tidak disebutkan jumlah nominal uang makan dan uang kehadiran pekerja. Begitupun juga dengan rincian upah untuk pekerja yang memiliki jabatan sebagai Manager upah pokok, tunjangan jabatan, uang makan, serta uang kehadiran tidak juga disebutkan nominalnya. Sehingga, tidak ada transparansi yang diberikan oleh perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal kepada pekerja, namun pada saat penerimaan gaji, Manager dan para pekerja lainnya mendapatkan rincian dari upah tersebut.

Adapun mengenai rincian upah pokok yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal kepada para pekerja biasa sebesar Rp.1.950.000 (satu juta

---

<sup>110</sup> Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Pasal 157 tentang Cipta Kerja.

sembilan ratus lima puluh ribu rupiah). Berbeda dengan upah pekerja yang memiliki jabatan sebagai Manager Perusahaan, upah pokok senilai Rp. 5.000.000 (Lima juta rupiah), tunjangan jabatan senilai Rp. 1.500.000 (Satu juta lima ratus ribu rupiah), tunjangan konsumsi senilai Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah), dan tunjangan transport Rp. 500.000 (Lima ratus ribu rupiah) dan apabila terlambat dalam kehadiran akan dipotong sebesar Rp. 8.000 (Delapan ribu rupiah).

Menurut Pasal 88 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menyatakan bahwa gubernur wajib dan menetapkan upah minimum kabupaten atau kota dengan syarat tertentu. Mengenai syaratnya yaitu upah minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan, serta upah minimum kabupaten atau kota harus lebih tinggi dari upah minimum provinsi.<sup>111</sup> Adapun upah minimum untuk Kota Tegal pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.005.930,41 sedangkan upah minimum Provinsi Jawa Tengah sebesar Rp. 1.812.935.<sup>112</sup>

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa besaran upah pokok yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal kepada pekerja waktu tertentu belum sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Tegal pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 2.005.930,41. Ketidak sesuaian penetapan nominal upah/gaji bagi buruh pekerja waktu tertentu di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal dapat merugikan pekerja yang memiliki haknya dalam memperoleh hidup layak. Hal tersebut juga penetapan nominal gaji menjadikan krusial yang sangat berarti bagi pekerja yang memiliki nilai kebutuhan yang lebih seperti pekerja yang telah memiliki keluarga, sehingga kebutuhan untuk keluarga akan bergantung pada penghasilan tersebut. Kesejahteraan karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan untuk menjamin keberlangsungan hidupnya. Sehingga, perlu penyesuaian kembali mengenai upah minimum dan tunjangan bagi pekerja waktu tertentu.

Perusahaan ini juga memberikan upah lembur kepada pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja. Sesuai dengan Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, bahwa pengusaha yang

---

<sup>111</sup> Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>112</sup> <https://jatengprov.go.id/publik/ump-jateng-2022-ditetapkan-perusahaan-abaikan-struktur-dan-skala-upah-terancam-kena-sanksi/> diakses pada 5 September 2022 pukul 16.46

mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur, memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya, serta memberikan makanan dan minuman paling sedikit 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori, apabila kerja lembur dilakukan selama 4 (empat) jam atau lebih. Pemberian makanan dan minuman kepada pekerja tidak dapat digantikan dalam bentuk uang.

Mengenai ketentuan upah kerja lembur dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, bahwa untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali upah sejam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali upah sejam. Perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan sebagai berikut, jam pertama sampai dengan jam ketujuh, dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam, dan jam kesembilan, jam kesepuluh jam kesebelas dibayar 4 (empat) kali upah sejam. Jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan upah kerja lembur dilaksanakan pada jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali upah sejam, jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali upah sejam dan jam ketujuh, jam kedelapan, jam kesembilan dibayar 4 (empat) kali upah sejam.<sup>113</sup>

Pada dasarnya perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal telah memberikan upah kerja lembur kepada pekerja yang melebihi batas waktu kerja, namun terdapat ketidaksesuaian yang terjadi di lapangan dengan peraturan pemerintah yang berlaku, diambil dari contoh upah kerja lembur pekerja, yang mana pekerja hanya mendapatkan upah lembur sekitar Rp. 8.000 (delapan ribu rupiah) per jam lemburnya, dan tidak ada batasan untuk waktu lembur yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga. Kemudian untuk supir dan Kru Bongkar Muat yang lembur, mereka tidak mendapatkan upah kerja lembur dari perusahaan.

Perusahaan PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal tidak hanya memberikan upah pokok saja, melainkan tunjangan tetap juga diberikan kepada pekerja yang memiliki jabatan sebagai Kepala Cabang, Manager Operasional, dan Manager Warehouse. Adapun untuk tunjangan tetap merupakan pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi

---

<sup>113</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

kerja tertentu. Adapun tunjangan tetap yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal meliputi tunjangan jabatan, tunjangan konsumsi, dan tunjangan transport.

Selanjutnya adalah Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan oleh perusahaan ini dengan ketentuan, antara lain adalah perusahaan memberikan THR Keagamaan kepada pekerja yang telah bekerja 1 (satu) bulan atau lebih, THR diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut atau lebih, bagi pekerja yang masa kerjanya sudah mencapai 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan THR Keagamaan sebesar perbandingan jumlah bulan masa kerjanya, serta pembayaran THR Keagamaan dilakukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Idul Fitri.

Selain upah dan tunjangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan wajib memberikan sejumlah uang kompensasi kepada pekerja/buruh. Hal ini ditegaskan dalam Bagian Ketiga Pasal 15 PP No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT yang mana pemberian ini dilaksanakan setelah masa berakhirnya PKWT. Pemberian uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang memiliki masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Dalam PKWT PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal tidak tercantum perjanjian mengenai pemberian uang kompensasi, sehingga hal ini tidak sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Jumlah dan besaran uang kompensasi yang harus diberikan diatur dalam Pasal 16 PP No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, antara lain:

- a. Pekerja PKWT yang bekerja selama 12 bulan secara teratur, diberi hak sebesar 1 bulan Upah
- b. Pekerja PKWT yang bekerja selama 1 bulan atau lebih, tetapi masih kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara merata dengan perhitungan: masa kerja ÷ 12 x 1 bulan Upah
- c. Pekerja PKWT yang bekerja selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: masa kerja ÷ 12 x 1 bulan Upah.

Adapun besaran uang kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja/buruh dari PT Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketentuannya yaitu:

<b>Masa Kerja ÷ 12 x 1 (satu) bulan</b> <b>Upah*</b> <b>*Upah : Upah Pokok dan Tunjangan</b>	<b>Kepala Gudang (Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf)</b> $18 \div 12 \times 7.808.000 = 11.712.000$
	<b>Checker (Bapak Muhammad Chaerul Anam)</b> $17 \div 12 \times 1.950.000 = 2.762.500$

Pemberian uang kompensasi ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing PKWT, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 15 ayat (5) yaitu: "*Pemberian uang kompensasi tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam Hubungan Kerja berdasarkan PKWT*".<sup>114</sup> Ketentuan mengenai pemberian uang kompensasi ini tentu menguntungkan bagi pekerja/buruh. Karena pada dasarnya, aturan ini diundangkan sebagai upaya untuk memberikan perlindungan yang adil dan merata bagi pekerja PKWT dan PKWTT.<sup>115</sup>

Untuk pekerja/buruh yang mengalami masa peralihan pasca diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020, pengaturannya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mana mengatur ketentuan mengenai masa peralihan uang kompensasi pasca-diundangkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Pasal 64 PP No. 35 Tahun 2021 menyebutkan

<sup>114</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>115</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis*, Vol.3, ..., 346.

besaran uang kompensasi untuk PKWT sebelum diundangkannya UU No. 11 tahun 2020, perhitungannya dimulai sejak 2 November 2020 hingga PKWT berakhir.<sup>116</sup>

Karena peraturan yang mengatur kewajiban pemberian kompensasi kepada pekerja PKWT ini tergolong masih baru, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang enggan memberikan uang kompensasi dan masih menggunakan aturan lama yaitu tidak adanya uang kompensasi bagi pekerja/ buruh yang jangka waktu PKWT nya telah berakhir. Banyak perusahaan yang memanfaatkan pekerjanya yang tidak mengetahui adanya perubahan aturan tersebut karena tidak ingin rugi dan menggali lebih banyak keuntungan. Perusahaan yang enggan memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruhnya dapat dilaporkan ke pihak yang berwenang, karena pada dasarnya pemberian uang kompensasi merupakan salah satu hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh yang dilindungi dan terjamin oleh peraturan perundang-undangan.

Adapun perusahaan yang melanggar ketentuan pemberian uang kompensasi kepada pekerja/buruh dapat dikenai sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2020 tentang PKWT, yaitu:<sup>117</sup>

- 1) usaha penghentian sementara Sebagian atau seluruh produksi Teguran tertulis
- 2) Pembatasan kegiatan
- 3) Pembekuan kegiatan usaha.

Pemberian sanksi administratif ini dilakukan secara bertahap. Apabila terdapat perusahaan yang melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan tersebut, maka perusahaan dapat dikenai sanksi pidana dan denda hingga ratusan juta rupiah, sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 185 ayat 1 UU Ketenagakerjaan berikut: *“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (serratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)”*.<sup>118</sup>

---

<sup>116</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 64 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

<sup>117</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 61 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

<sup>118</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Apabila perusahaan tidak membayar pesangon karyawan karena alasan atas dasar Peraturan Perusahaan, hal itu tidak dapat dibenarkan menurut hukum. Pasal 111 Ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan telah menjelaskan bahwa ketentuan dalam Peraturan Perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dari pada peraturan perundang-undangan. Apabila kenyataannya bertentangan, maka yang berlaku adalah ketentuan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan Pasal 111 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain, Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan Undang-undang dianggap batal demi hukum. Sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang ada di dalam Undang-undang. Jadi, pihak perusahaan wajib membayarkan uang kompensasi kepada karyawan meskipun Peraturan Perusahaan memiliki ketentuan yang berbeda.<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup> Diah Puji Lestari, *Analisis Yuridis*, Vol.3, ..., 348.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Analisis Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Studi Pada PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal” dapat disimpulkan yaitu:

1. Format pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal lebih memilih sistem PKWT dalam merekrut karyawannya, PKWT lebih efektif dan efisien. Adapun pelaksanaan PKWT di PT. Madeg Pilar Prayoga pada kenyataannya belum memenuhi ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang seharusnya waktu kerja selama 6 (enam) hari berlaku 7 (tujuh) jam kerja dalam sehari. Namun di PT. Madeg Pilar Prayoga melebihi batas waktu tersebut.
2. Analisis tinjauan hukum terhadap format Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal tidak sepenuhnya berpedoman pada peraturan induk Undang-Undang yang bersangkutan atau UU Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sehingga, penerapan dari format perjanjian tersebut menjadi dampak bagi hak yang seharusnya pekerja dapatkan. Hal tersebut dikarenakan pemberian upah dan waktu lembur perjanjian PKWT PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Selain itu perusahaan belum memenuhi kewajiban yang tertuang dalam Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT. Mengenai pemberian uang kompensasi pekerja setelah masa kerja berakhir.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Kepada Pemerintah seharusnya segera membentuk badan atau lembaga yang bertugas mengawasi secara ketat PKWT sebagaimana disebut Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 supaya benar-benar terlihat bahwa Undang-undang tersebut dibuat dalam rangka melindungi kepentingan pekerja/buruh.

2. Kepada Manager di perusahaan manapun agar lebih menaati peraturan perundang-undangan terkhusus Undang-Undang Cipta Kerja. Karena apabila melanggar peraturan akan mendapatkan sanksi-sanksi berat yang dapat merugikan perusahaan tersebut.
3. Kepada Pekerja atau buruh di perusahaan manapun sebaiknya sebelum menandatangani perjanjian kerja lebih memperhatikan dan memahami isi dari perjanjian kerja, apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau menyalahi aturan yang berlaku. Karena hak dan kewajiban para pekerja dapat diketahui dengan jelas melalui perjanjian kerja.

### C. Penutup

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT penulis haturkan kepada-Nya karena berkat taufid, hidayah serta inayah-Nya dengan berjalannya waktu penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dalam rangka meraih gelar kesarjanaan pada Fakultas Syari'ah dan Hukum. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW karena telah membawa kita dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang dan memberikan contoh yang baik kepada kita.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sadari bahwa walaupun sudah mencurahkan segala usaha dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini, namun masih ada kekurangan maupun kesalahan yang penulis lakukan, karena manusia diciptakan tidak luput dari kesalahan dan kekurangan.

Oleh karena itu penulis meminta maaf apabila ada kesalahan dalam penyusunan skripsi ini, segala saran dan kritik senantiasa penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca *Aamiin ya rabbal alamin. Wallahu a'lam bishawab.*

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdullah, Junaidi *“Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”* Yudisia, 2018
- Abi Abdullah Muhammad ibn Yazid, Sunan Ibnu Majah , Juz 2
- Achmadi Abu, Narkubo Cholid. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara,2001.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika &Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia 2010
- Ali, Zainuddin, *Hukum Ekonomi Syari’ah*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Aloysius, Uwiyono, *ASAS-ASAS HUKUM PERBURUHAN*, Depok: Rajawali Pers, 2018
- Amirudin, Asikin,Zaenal. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*,Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Asshiddiqie, Jimly, *komentar Atas Undang-Undang Negara Republik Indonesia, tahun 1945*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009.
- Asyhadie, Zaeni, *HUKUM KERJA Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Asyikin, Zaenal dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Departemen Agama RI, *Alqur’an dan Terjemahannya*, Jakarta: PT. Bumi Restu, 1976
- Farida, Ike, *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- H. Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori & Praktik di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2019.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Irsan, Koesparmono dan Dr. Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2016
- J.Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Cetakan kedua, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001.
- Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2007.
- Manan Bagir, *Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia*, Bandung: Alumni 1997

- Nadzir, Muhammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Putu B, Nyoman, *Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum*, Malang: Setara Press, 2016.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermedia, 1985.
- Raharjo, Satijipto, *Ilmu Hukum*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Redi, Ahmad dan Ibnu Sina Chandranegara, *Omnibus Law Diskursus Pengadopsiannya ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, Depok: PT. Raha Grafindo Persada, 2021.
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Putra Arbadrin, 2003.
- Situmorang, Bani, *Kopendium Hukum Tentang Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Badan pembinaan Hukum Nasional KEMENKUMHAM RI, 2012.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press 1986.
- Suryadono, Widodo dkk, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta : Raja Grafndo, 2014 cet 2.
- Wahyudi, Eko dkk. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafindo 2016.

### **Jurnal Ilmiah**

- Cahyanto, Andri, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Hukum Ketenagakerjaan”, *Jurnal Indonesia Sosial Sains* Vol. 2 No. 2, Februari 2021
- Iswaningsih, May Linda, I Nyoman Putu Budiarta dan Ni Made Puspasutari Ujianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja” *Jurnal Preferensi Hukum*, Volume 2, Nomor 3, ISSN: 2746-5039. November 2021.
- Kurniawan, Fajar, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK”, *Jurnal Panorama Hukum*, Volume 5 Nomor 1, Juni 2020.
- Kusumo, Dwi Wardhani, “Disharmoni Antara Ruu Cipta Kerja Bab Pertanahan Dengan Prinsip-Prinsip Uu Nomor 5 Tahun 1960 Tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria (Uupa)”, *Jurnal Komunikasi Hukum (Jkh)* Universitas Pendidikan Ganesha, Agustus 2020.
- Lestari, Diah Puji, “Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Ker”, *Rewang Rencang: Jurnal*

*Hukum Lex Generalis*. Volume 3 Nomor 5 Edisi : Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan (Bulan Kelima).

Sancoko Aan Ahmad “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah dan Keadilan Pancasila” *Jurnal USM Law Review* Volume. 1 Nomor. 2 2018

Satria, Bayu Fajar., “Kewajiban Perusahaan untuk Mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Dinas Ketenagakerjaan”, *Jurnal Notaire*, Volume. 3 Nomor.3, Oktober 2020.

Shalihah, Fitriatus, “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia”, *Jurnal Selat*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.

Suhenda, “Efektivitas Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan” *Jurnal Reformasi Hukum*, Volume XXIV, Nomor 1, Januari 2020.

Waliyam, Armansyah, “Upah Berkeadilan Ditinjau dari Perspektif Islam”, *Jurnal Bisnis* Volume. 5 Nomor.2, Desember 2017

## **Skripsi**

Arif, Muhamad Setiawan, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Panji Dananjaya”, *Skripsi Universitas Sebelas Maret*, 2011.

Haryadi, Dedi, “Perlindungan Hukum Pekerja Berstatus Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) di Kabupaten Pekalongan”, *Skripsi Universitas Islam Negeri Walisongo*, 2019.

Hayudyastuti, Titi, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Tidak Tetap (Studi di Universitas Muhammadiyah Magelang)”, *Skripsi Universitas Muhammadiyah Magelang*, 2016.

Khoriyah, Athika, “Perlindungan Hak-Hak Pekerja di CV. Kijang Mas Sidoarjo Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”, *Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2019.

Nasution, Rizky Suranta, “Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Sembilan Medan)”, *Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017.

Romadhi, Roy, “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja Pabrik Kompas Food di Polokarto”, *Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2016.

## **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kepmenaker Nomor KEP-150/MEN/1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

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

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

## **Artikel Online**

RUU Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja Untuk Tingkatkan Pertumbuhan Ekonomi, Biro Humas Hukum dan Kerjasama Kemenkumham

[www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-lawciptalapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi](http://www.kemenkumham.go.id/berita/ruu-omnibus-lawciptalapangan-kerja-untuk-tingkatkan-pertumbuhan-ekonomi) diakses pada tanggal 29 Desember 2021

[satudata.kemnaker.go.id/data-hubungan-industrial-dan-jamsostek](http://satudata.kemnaker.go.id/data-hubungan-industrial-dan-jamsostek) diakses pada tanggal 29 Desember 2021

[jatengprov.go.id.https://jatengprov.go.id/publik/ump-jateng-2022-ditetapkan-perusahaan-abaikan-struktur-dan-skala-upah-terancam-kena-sanksi/](https://jatengprov.go.id/publik/ump-jateng-2022-ditetapkan-perusahaan-abaikan-struktur-dan-skala-upah-terancam-kena-sanksi/) diakses pada 5 September 2022 pukul 16.46

[www.detik.com/jateng/bisnis/d-5972034/daftar-umk-jateng-2022-lengkap-dengan-perbandingannya-dari-2021/amp](http://www.detik.com/jateng/bisnis/d-5972034/daftar-umk-jateng-2022-lengkap-dengan-perbandingannya-dari-2021/amp) diakses Tanggal 11 Juni 2022 Pukul 12.30

**Wawancara**

Fikri Haikal. Wawancara. Tegal, 20 Desember 2021

Ilham Taufiq Ma'ruf. Wawancara. Tegal, 14 Februari 2022

M. Chaerul Anam. Wawancara. Tegal, 9 Desember 2021

Tri Sadiyo Tuhu Basuki. Wawancara. Tegal, 30 Juli 2022

**Data**

Sumber Data: PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal

## LAMPIRAN



Dokumentasi Situasi dan Kondisi PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal  
Bagian Luar



Dokumentasi Situasi dan Kondisi PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal  
Bagian Luar



Dokumentasi Situasi dan Kondisi PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal  
Bagian Dalam



Dokumentasi dengan Bapak Ilham Taufiq Ma'ruf selaku Manager Warehouse  
PT. Madeg Pilar Prayoga Kota Tegal



Wawancara dengan Bapak M. Chaerul Anam selaku Pekerja PT. Madeg  
Pilar Prayoga Kota Tegal

**PERJANJIAN KERJA KARYAWAN**

Yang bertandatangan di bawah ini, masing - masing:

1. Nama : **Tri Sadiyo Tuhu Basuki**  
 Alamat : **JL. Mataram Rt07/Rw03, Kel. Pesurungan Lor Kec. Margadana - Tegal**  
 Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama **PT. Madeg Pilar Prayoga** sebagai **Operational Manager**,  
 selanjutnya dalam perjanjian ini disebut **PIHAK PERTAMA**.
2. Nama : **Ilham Taufiq Ma'ruf**  
 Tempat/Tgl. Lahir : **Bandung, 12 November 1994**  
 Jenis Kelamin : **Laki-Laki**  
 Alamat KTP : **JL. Somawinata No.3 RT001/RW017, Kel. Tanimulya Kec. Ngamprah**  
 No KTP : **3217061211940007**

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, selanjutnya dalam perjanjian ini disebut Secara bersama disebut **PARA PIHAK** dan secara sendiri-sendiri disebut **PIHAK KEDUA**.

**PARA PIHAK** sepakat untuk membuat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ("Perjanjian Kerja") dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

**PASAL 1**

**RUANG LINGKUP PEKERJAAN**

**PIHAK PERTAMA** melalui Perjanjian Kerja menyatakan menerima **PIHAK KEDUA** sebagai Karyawan/Pekerja pada **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** dengan ini menyatakan bersedia menjadi Karyawan/Pekerja **PIHAK PERTAMA** sebagai **Kepala Gudang**.

**PASAL 2**

**MASA BERLAKU PERJANJIAN**

- (1) **PARA PIHAK** telah sepakat bahwa masa perjanjian adalah masa kerja Karyawan. Masa kerja berlaku sejak ditandatangani Perjanjian Kerja sampai dengan jatuh tempo habis masa kerja **PIHAK KEDUA** yaitu **06 Oktober 2021 sampai dengan 05 April 2023**.
- (2) Apabila hubungan kerja antara **PIHAK PERTAMA** dengan **PIHAK KEDUA** telah berakhir maka **PIHAK PERTAMA** tidak dibebani kewajiban apapun termasuk untuk membayar Pesangon, uang ganti rugi atau penggantian lainnya dalam bentuk apapun kepada Karyawan yang telah habis masa kerjanya.
- (3) Perjanjian Kerja dapat di perpanjang setelah habis masa kerja berdasar kesepakatan **PARA PIHAK** sesuai dengan hasil Evaluasi Kerja.
- (4) **Pihak Pertama** berhak untuk mengakhiri hubungan kerja apabila **Pihak Kedua** dinyatakan tidak menunjukkan kinerja yang maksimal dengan memberitahukan **30 (tiga puluh) hari** sebelumnya dan **pihak pertama** tidak dibebani kewajiban apapun termasuk untuk membayar uang ganti rugi atau penggantian lainnya dalam bentuk apapun kepada **Pihak Kedua** ( Paraf disini  ).

Paraf	
	

- (5) Dalam hal Pihak Kedua akan mengakhiri hubungan kerja, sebelum jangka waktu yang telah disepakati didalam perjanjian ini. Maka pihak kedua harus memberitahukan pengakhiran hubungan kerja dan proses serah terima tersebut, yang aturannya diatur didalam rincian dibawah ini
1. Level Manager, meliputi jabatan:  
Manajer, Ass.Manager, Manajer Regional, Manajer Operasional, dan Kepala Depo, 90 Hari (Paraf disini )
  2. Level Supervisor, meliputi jabatan:  
Supervisor dan Kepala Gudang, 60 Hari ( Paraf disini )
  3. Level Staff , meliputi jabatan:  
Administrasi, Management Trainee, dan Checker, 30 Hari ( Paraf disini )
- (6) Perhitungan tersebut diatas mulai berlaku setelah pengajuan pengakhiran perjanjian diterima oleh Departemen HRD ( Paraf disini ) .

### PASAL 3

#### PENGHASILAN / GAJI

- (1) .. PARA PIHAK sepakat atas Penghasilan / Gaji PIHAK KEDUA adalah sebesar : Rp. - per bulan.
- Gaji Pokok : Rp.
  - Tunjangan Jabatan : Rp. -
  - Uang Makan : Rp. -,-
  - Uang Kehadiran : Rp. -,-
- (2) .. Penghasilan / Gaji PIHAK KEDUA berlaku tetap sampai masa perjanjian kerja berakhir.
- (3) Pembayaran Gaji PIHAK KEDUA dilakukan 1 (satu) kali dalam setiap bulan selama Masa Perjanjian Kerja.
- (4) PIHAK PERTAMA membayar gaji PIHAK KEDUA bila PIHAK KEDUA bekerja sesuai hari dan jam kerja yang telah ditentukan. Apabila PIHAK KEDUA absen/ijin/absen sakit atau hal lain diluar *day off* , maka PIHAK PERTAMA tidak wajib membayar gaji per-hari absen dan dihitung secara proporsional.
- (5) PIHAK PERTAMA membayar gaji kepada PIHAK KEDUA paling lambat pada tanggal 1 ( satu) pada setiap bulan.

### PASAL 4

#### TITIPAN KERJA

- (1) PIHAK KEDUA yang telah diterima kerja wajib menyerahkan Ijazah sebagai titipan selama bekerja di Perusahaan.
- (2) Titipan tersebut akan dikembalikan pada PIHAK KEDUA dua minggu setelah tidak bekerja lagi dengan PIHAK PERTAMA.

### PASAL 5

#### WAKTU KERJA

PARA PIHAK sepakat mengenai Waktu Kerja sebagai berikut :

1. Hari Kerja adalah Jadwal Operasional yang sudah ditentukan
2. Jam kerja adalah Jam 08.00 Wib sampai dengan Jam 17.00 Wib untuk hari senin sampai dengan hari jumat dan hari sabtu Jam 08.00 Wib sampai dengan 15.00 Wib. Dengan mengisi Absensi secara Finger Absensi yang telah disediakan PIHAK PERTAMA.
3. Dengan mengisi absensi secara Finger Absensi yang telah disediakan oleh PIHAK PERTAMA.
4. *Day Off* dapat diberikan kepada PIHAK KEDUA bila disetujui oleh PIHAK PERTAMA atau atasan langsung.

Paraf	
	

5. PIHAK KEDUA bersedia bekerja diluar Waktu Kerja apabila dibutuhkan PIHAK PERTAMA.
6. Karyawan akan dikenakan sanksi apabila terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan dan disepakati PARA PIHAK. Sanksi dapat berupa Surat Teguran, Surat Peringatan dan Sanksi Administrasi, namun tidak menutup kemungkinan Karyawan mendapat sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja setelah sebelumnya diberikan Surat Peringatan.

#### PASAL 6

##### KEWAJIBAN & KOMITMEN KARYAWAN

- (1) PIHAK KEDUA bersedia dan sanggup untuk memenuhi dan melaksanakan segala peraturan dan keputusan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan sanggup untuk melaksanakan dan mentaati Peraturan Perusahaan secara tertulis maupun lisan.
- (2) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan tugas dan kewajiban sebaik baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung-jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku pada Perusahaan dan sesuai dengan instruksi-instruksi yang diberikan Perusahaan atau atasan langsung ( Paraf disini   *S*   ).
- (3) PIHAK KEDUA wajib bekerja dengan jujur, tertib, teliti, semangat dan bertanggungjawab untuk kepentingan Perusahaan/PIHAK PERTAMA.
- (4) PIHAK KEDUA wajib menggunakan dan memelihara barang-barang milik Perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- (5) PIHAK KEDUA wajib berpakaian rapi,sopan, bertingkah-laku sopan santun dan hormat-menghormati antar sesama Karyawan dan terhadap Atasan pada khususnya maupun terhadap Masyarakat pada umumnya.
- (6) PIHAK KEDUA wajib memegang teguh rahasia perusahaan dan tidak menyampaikan kepada pihak lain yang tidak berhak ( Paraf disini   *S*   ).
- (7) PIHAK KEDUA dilarang menggunakan uang perusahaan baik untuk kepentingan pribadi maupun orang lain tanpa sepengetahuan dari PIHAK PERTAMA
- (8) PIHAK KEDUA wajib menjaga nama baik PIHAK PERTAMA / Perusahaan, Pemilik, Atasan Langsung dan Rekan Kerja termasuk diri sendiri dan keluarganya ( Paraf disini   *S*   ).
- (9) PIHAK KEDUA bersedia untuk dipindahkan/di mutasi dari pekerjaan ke pekerjaan lainnya dari satu lokasi ke lokasi lainnya sesuai situasi dan kebutuhan Perusahaan.
- (10) PIHAK KEDUA wajib memberitahukan baik lisan maupun tertulis bilamana Karyawan tidak dapat hadir bekerja dengan alasan tepat (diluar *day off*). Pemberitahuan disampaikan kepada PIHAK PERTAMA/Atasan Langsung pada 1 ( satu ) jam sebelum waktu operasional dimulai.
- (11) PIHAK KEDUA bersedia dan sanggup untuk melaksanakan Program "5 K" yaitu Keamanan, Ketertiban, Kesehatan, Keindahan dan Kebersihan dengan sebaik-baiknya di lingkungan kerja.
- (12) PIHAK KEDUA menyatakan bahwa apabila terjadi sesuatu hal di luar jam kerja/masa kerja, maka segala tindak tanduk Karyawan tidak menjadi tanggung jawab Perusahaan.
- (13) PIHAK KEDUA saat ini dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, tidak mengidap penyakit berbahaya dan/atau menular.
- (14) PIHAK KEDUA yang terbukti mengidap penyakit berbahaya dan/atau menular berdasarkan Surat keterangan dari Dokter Perusahaan atau Dokter lain maka Karyawan bersedia mengundurkan diri secara sukarela.

Paraf	
	

- (15) PIHAK KEDUA bersedia dan sanggup menerima sanksi dari Perusahaan dan/atau membayar kerugian kepada Perusahaan yang diakibatkan pelanggaran atau kelalaian Karyawan terhadap fasilitas Perusahaan ( Paraf disini  ).
- (16) PIHAK KEDUA wajib menjaga Kebersihan inventaris Perusahaan dan lingkungan kerja.
- (17) PIHAK KEDUA wajib mengembalikan milik perusahaan/PIHAK PERTAMA paling lambat 1x24 jam setelah berakhirnya masa kerja.
- (18) PIHAK KEDUA dilarang : meninggalkan tempat kerja/pekerjaan untuk keperluan lain tanpa mendapat izin dari atasannya, mengisi absen orang lain/mengisi absen sebelum tanggalnya, mencoret-coret tembok/barang milik perusahaan, tidur saat jam kerja, menghasut/melakukan korupsi dengan menerima suap demi kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan, berkelahi/membawa senjata tajam/senjata api dalam lingkungan perusahaan, melakukan unjuk rasa tanpa seizin instansi yang berwenang.
- (19) Apabila Pasal 6 Ayat 1 sampai dengan 18 dilanggar, maka PIHAK KEDUA bersedia untuk mengundurkan diri secara sukarela tanpa diminta dari PIHAK PERTAMA. Dan PIHAK PERTAMA tidak wajib memberikan kompensasi apapun kepada PIHAK KEDUA ( Paraf disini  ).

**PASAL 7**

**PERATURAN PERUSAHAAN**

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA dengan itikad baik dan bertanggungjawab menjamin bersedia mentaati isi Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan PIHAK KEDUA akan patuh pada Tata Tertib Perusahaan.

**PASAL 8**

**ATURAN UMUM**

Hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini, berlaku ketentuan Peraturan Perusahaan.

**PASAL 9**

**PERSELISIHAN**

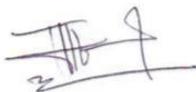
Segala perselisihan yang timbul akibat Perjanjian Kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat.

Demikian Surat Perjanjian Kerja ini dibuat, setelah PARA PIHAK membaca dan memahami isinya kemudian dengan sukarela tanpa paksaan atau tekanan dari siapapun bersama-sama menandatangani diatas kertas bermaterai yang berlaku.

Dibuat di : Tegal

Tanggal : 06 Oktober 2021

PIHAK PERTAMA,



[ Tri Sadiyo Tuhu Basuki ]

PIHAK KEDUA,



[ Ilham Taufiq Ma'ruf ]

Paraf	
	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Atika Intan Khairunnisa  
 Tempat/ Tanggal Lahir : Pematangsiantar, 25 November 2000  
 Nama Orang Tua : Bapak Kartoyo S.Pd.,M.M dan Ibu Susanti Sagita  
 Alamat Rumah : Jl. Medan Gg. Pengulu Lama RT 01 RW 01 Kelurahan Naga Pitu, Kecamatan Siantar Martoba. Kota. Pematang Siantar Sumatera Utara  
 Email : Atikaintan125@gmail.com

### **Riwayat Pendidikan**

#### 1. Formal

- Raudhatul Athfal MMBA, lulus tahun 2007
- SD Yayasan Perguruan Keluarga, lulus tahun 2012
- SMP Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes, lulus tahun 2015
- MAN Pematangsiantar , lulus tahun 2018

#### 2. Non Formal

- Pondok Pesanten Al-Hikmah 2 Benda Sirampog Brebes Jawa Tengah

### **Riwayat Organisasi**

1. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Fakultas Syari'ah dan Hukum
2. Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum periode 2019/ 2020
3. Ikatan Mahasiswa Alumni Al Hikmah Benda Sirampog Brebes