

**ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA
PEKERJA/BURUH DENGAN PT. CAKRA SAMAWA SAKTI 251**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
untuk mencapai derajat S-1 pada
Program Studi Ilmu Hukum**



Oleh:

VIOHI ARDIANSYAH
D1A019576

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM**

2023

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA
PEKERJA/BURUH DENGAN PT. CAKRA SAMAWA SAKTI 251**



Oleh:

VIQHI ARDIANSYAH

D1A019576

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

Prof. Dr. H. L. Husni SH. M. Hum.
19621231 198803 1 010

Pembimbing Kedua

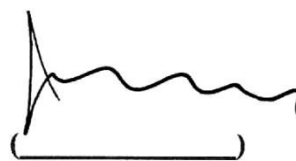
L. Hadi Adha, SH. MH
19741224 200501 1 001

**HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI DAN KETUA BAGIAN
SKRIPSI INI TELAH DIRESMIKAN DAN DIUJI
PADA TANGGAL.....**

**OLEH
DEWAN PENGUJI,**

Ketua,

**Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH.,M.Hum.
NIP. 19621231 198803 1 010**



Anggota I

**L.Hadi Adha, SH.MH
NIP. 19830426 200812 2 004**



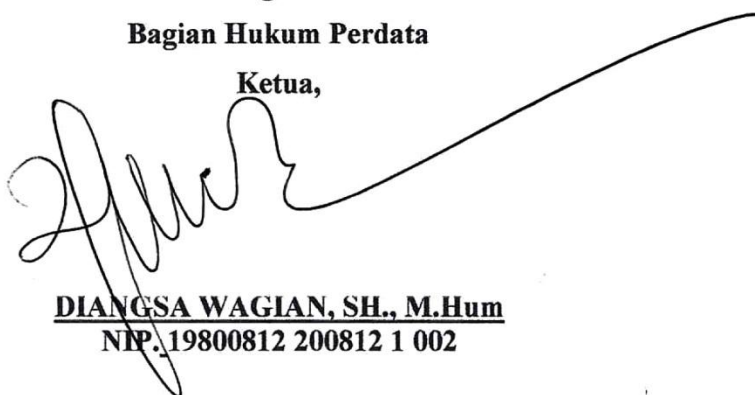
Anggota II

**H. Zaeni Asyhadie, SH.,M.Hum.
NIP. 19610620 198803 1 001**



**Mengetahui
Bagian Hukum Perdata**

Ketua,



**DIANGSA WAGIAN, SH., M.Hum
NIP. 19800812 200812 1 002**

HALAMAN PENGESAHAN DEKAN

**SKRIPSI INI TELAH DITERIMA DAN DISAHKAN OLEH FAKULTAS
HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

PADA TANGGAL : 06 JUL 2023

Dekan

Dr. L. Wira Prita Suhartana, S.H., M.H
NIP. 19730624 200212 1 001

LEMBAR ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : VIQHI ARDIANSYAH

NIM : D1A019576

Judul Skripsi : Analisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra samawa sakti 251

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, pemaparan asli dari saya sendiri baik untuk naskah laporan maupun kegiatan penelitian yang tercantum sebagai bagain dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mataram,



Viqhi Ardiansyah
D1A019576

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat dan kasih karunia serta perlindungannya penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini berdasarkan rencana yang telah ditentukan sesuai dengan judul “analisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pt. Cakra samawa sakti 251”. Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat S-1 pada Program Studi Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Mataram. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Skripsi ini tidak luput dari adanya kekurangan dan kekeliruan baik dari segi materi maupun tata bahasa penulisan dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh penyusun. Penyusun menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak melibatkan berbagai pihak yang telah memberikan masukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu dengan selesainya skripsi ini penyusun ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. L. Wira Pria Suhartana, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Mataram beserta seluruh jajarannya yang telah memudahkan penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini melalui kelengkapan yang dimiliki oleh Fakultas Hukum Universitas Mataram.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing pertama dan sekaligus sebagai Ketua Penguji yang telah meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan yang begitu banyak untuk memberikan bimbingan dan saran terkait dengan skripsi yang sedang disusun oleh penyusun.
3. Bapak H. Zaeni Asyhadie, SH.,M.Hum. Selaku Dosen Penguji dan sekaligus sebagai Anggota Penguji I telah memberikan waktu luangnya kepada penyusun untuk melaksanakan bimbingan dengan penuh kesabaran mengarahkan penyusun dengan sangat baik, guna menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak L.Hadi Adha SH. MH. sebagai Anggota Penguji II atau Dosen Penetral yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun kepada penyusun, sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Mataram yang telah membekali penyusun dengan ilmu, perhatian, dukungan dan bantuan selama perkuliahan.
6. Para staff akademik dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Mataram yang telah melayani dengan baik dan banyak membantu dalam mengurus perkuliahan agar penyusun dapat menyelesaikannya skripsi ini dengan baik.
7. Orang Tua penyusun Alamsyah dan Ibu HJ.Nirmawati. yang selalu memberikan semangat serta doa dan sabar hingga selesainya skripsi ini yang memberikan dukungan kepada penyusun (Tidak ada kata yang sebanding untuk mengucapkan terima kasih atas segala sesuatu yang telah diberikan).
8. Saudara penyusun yaitu ; Vikha Safhana Alam dan Vitha Maulidia Alam yang selalu memberikan support, terimakasih banyak sudah ada, sudah membantu dan bersedia meluangkan waktu.
9. Dan juga kepada Camilla Humaira Novedra wanita yang ku sayangi yang sudah banyak sekali membantu dan mesupport dalam halnya menjalani skripsi ini.
10. Dan juga kepada Jalesveva Jayamahe, Squad Rumah Ujung. penyusun ingin berterimakasih telah memberikan semangat, motivasi, dan kejutannya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat KKN Sikur Barat terimakasih sudah mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat seluruh teman teman mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Mataram angkatan 2019 yang telah menemani penyusun selama masa kuliah. Kepada semua pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada penyusun

sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu, maka penyusun menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Atas segala kekurangan dan ketidak sempurnaan skripsi ini, penyusun sangat mengharapkan masukan, kritikan dan saran yang dapat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini, agar penyusunan karya tulis selanjutnya dapat lebih baik.

Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penyusun mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Mataram,

Viqhi Ardiansyah

D1A019576

RINGKASAN

ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. CAKRA SAMAWA SAKTI 251

Oleh : Viqhi Ardiansyah

Pembimbing : Prof. Dr. H. Lalu Husni, SH., M.Hum & L.Hadi Adha SH. MH

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 apakah sudah terlaksana sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris, dengan metode pendekatan perundang-undangan (Statute Approach), pendekatan kasus (Case Approach), dan pendekatan konseptual (Conceptual Approach).

Hasil Penelitian ini Bahwa dalam pembuatan perjanjian adanya azas kekuatan mengikat, bahwa di dalam klausul hak dan kewajiban perjanjian PT terdapat perlindungan atas upah yang pembayarannya sesuai upah minimum, upah pesangon serta mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Namun dalam perjanjian kerja cuti yang dibuat antara PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dengan pekerja buruh terdapat ketidaksesuaian yang diberikan antara hari cuti yang seharusnya diberikan Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.

**ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA
PEKERJA/BURUH DENGAN PT. CAKRA SAMAWA SAKTI 251**

**VIQHI ARDIANSYAH
D1A019576**

Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 sudah terlaksana sesuai dengan undang-undang yang berlaku dan bagaimana penerapan perjanjian kerja tersebut Metode penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris. Didalam penerapan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) dengan pekerja/sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan penerapan perjanjian kerja tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat dimana hak dan kewajiban para pihak sudah terlaksana dengan baik.

Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Hubungan kerja, Perjanjian Kerja

**ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT
AGREEMENTS BETWEEN WORKERS/LABOR AND PT. CAKRA
SAMAWA SAKTI 251**

ABSTRACT

This study aims to determine the implementation of a specified time work agreement (PKWT) between workers/labourers and PT. Cakra Samawa Sakti 251 has been carried out following applicable laws and how the work agreement is implemented. This research method is an empirical legal research method. In implementing the work agreement made by PT.251 CSS (Cakra Samawa Sakti) with workers / it is following applicable regulations, and the application of the work agreement is following the work agreement made where the rights and obligations of the parties have been carried out properly.

Keywords: Employment, Work Relations, Work Agreement

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI DAN KETUA BAGIAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	iv
LEMBAR ORISINALITAS PENELITIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
RINGKASAN	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.	1
B. Rumusan Masalah.	5
C. Tujuan dan Manfaat Peneitian.	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
D. Ruang lingkup Penelitian.	6
E. Orisinalitas Penelitian.	6
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan.	10
B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja.....	14
BAB III	23
METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian.....	23
B. Metode Pendekatan.	23
C. Sumber dan Jenis Data.	24
D. Teknik Pengumpulan Data.	25
E. Analisis Data.	26

BAB IV	27
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Pekerja/Buruh Dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 Dengan Undang-Undang Yang Berlaku...	27
A. 1. Analisis Tentang Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja.....	45
B. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251	51
BAB IV.....	65
PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
Daftar Pustaka	67

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang berhubungan dengan teaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh memang bebas ole karena prinsip negara kita yang menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhambakan.¹

Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri amupun untuk masyarakat”.² Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, disebutkan pada pasal 1 butir (2) bahwa, ”Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.³ Namun secara umum Hukum perburuhan adalah serangkaian peraturan yang mengatur tentang segala kejadian sewaktu angkatan kerja

¹ R. Joni Bambang., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

² Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³ 2 Pasal 1 butir (3) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

Hukum ketenagakerjaan disebut hukum privat karena lahirnya hukum ketenagakerjaan adalah dikarenakan adanya hubungan kerja anatar pekerja atau buruh dengan pengusaha yang didasari dengan adanya sebuah perjanjian. Sementara itu bisa juga disebut hukum publik karena untuk menegakkan pemerintah harus ikut campur tangan dengan cara mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang Hukum Ktenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja.⁵

Dimataram sendiri banyak perusahaan yang menyediakan jasa alih daya ini, salah satunya PT. Cakra Samawa Sakti 251 ini yang dimana banyak perusahaan lain yang menggunakan jasa tenaga kerja alih daya dari PT. Cakra Samawa Sakti 251 ini sehingga dibutuhkan kebijakan-kebijakan yang bisa mendorong tumbuhnya para tenaga kerja alih daya. Didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan di bedakan atas perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/ buruh.⁶ Dengan begitu maka salah satu upaya Negara untuk mewujudkan kesejahteraan umum adalah dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan pedoman untuk melaksanakan dan mengatasi segala hal permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan, ditambah sekarang ada yang peraturan yang terbaru untuk mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 11

⁴ H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma.,., *Hukum Jetenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta timur, hlm.5.

⁵ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinaf Grafika, Jakarta, 2014, hlm.12.

⁶ Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law*, Setara Press, Malang, 2021, hlm. 77.

Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang dimana Undang-Undang tersebut telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR R1 dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan tujuan untuk membuat lapangan kerja dan meningkatkan pekerja asing dan pekerja didalam negeri.⁷

Didalam Peraturan Pemerintah ada juga peraturan yang mengatur tentang alih daya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang akan dipekerjakan, yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang harus dibuat secara tertulis.

Alih daya memiliki perjanjian kerja yang berbeda dengan perjanjian kerja karyawan kontrak seperti biasanya. Isi perjanjian tersebut sekurang-kurangnya memuat seperti Nama, alamat perusahaan, jenis usaha, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besaran dan cara pembayaran upah dll. Dalam isi perjanjian kerja alih daya telah diatur dalam pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yaitu bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Lebih lanjut

⁷ Suyoko dan Mohammad Ghufon AZ, *Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Alih Daya) Pada Pekerja di Indonesia*, Jurnal Cakrawala Hukum, Universitas Merdeka Malang, 2021, hlm. 102.

pasal 18 dan 19 PP 35/2021 mengatur ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan outsourcing.

Di Mataram ada perusahaan yang menjadi penyedia jasa, seperti salah satu contohnya yaitu PT.Cakra Samawa Sakti 251. PT ini mempunyai beberapa jenis penyedia jasa seperti *Security* dan *celaning service*. Banyak juga perusahaan yang menggunakan jasa dari pekerja alih daya ini, perusahaan yang menggunakan pekerja alih daya ini mempunyai keuntungan yang di dapat dengan menggunakan alih daya ialah persoalan hubungan ketenagakerjaan, di mana dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan banyak tuntutan dari para pekerja. Persoalan lain yang menimpa bisnis secara alih daya adalah keadilan dalam pengupahan.⁸

Atas uraian diatas, menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai perjanjian kontrak yang dibuat oleh PT. Cakra Samawa Sakti 251 dengan para pekerja atau buruh, yang dimana isi perjanjian tersebut apakah telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Berdasarkan uraian diatas maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA/BURUH DENGAN PT. CAKRA SAMAWA SAKTI 251”**.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.12, Ed. Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 174.

B. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diulas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 sudah sesuai dengan undang-undang yang berlaku?
2. Faktor – faktor apakah yang mempengaruhi pelaksanaan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251?

C. Tujuan dan Manfaat Peneitian.

1. Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 sudah terlaksana sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
- b. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251.

2. Manfaat Penelitian.

- a. Manfaat Akademis.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumbang pemikiran dalam memberikan masukan terhadap pengembangan ilmu hukum,

khususnya hukum perdata yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

b. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan membantu para penyedia jasa pekerja/buruh terhadap perjanjian kerja yang seharusnya sesuai dengan Undang-Undang.

D. Ruang lingkup Penelitian.

Agar tujuan penelitian ini dicapai dengan baik, maka diperlukannya pembatasan mengenai ruang lingkup penelitian, ruang lingkup ini hanya membatasi bagaimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251.

E. Orisinalitas Penelitian.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti menyertakan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai perbandingan tinjauan kajian materi yang akan dibahas, sebagi berikut:

No	Judul Skripsi	Persamaan	Perbedaan
1	Lia Suryani, Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Outsourcing / Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan Pt.	Persamaan penelitian yang di lakukan adalah saamasama meneliti tentang Perjanjian kerja alih daya.	Peneliti Lia Suryani meneliti tentang Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Outsourcing / Alih Daya Antara Tenaga

	Pramudita Putra Karya Semarang. ⁹		Kerja Dengan Pt. Pramudita Putra Karya Semarang sedangkan penulis meneliti tentang analisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251. Yang dimana Penulis Lia Suryani meneliti antara pekerja alih daya dengan penyedia jasa sedangkan penulis meneliti atara penyedia jasa dengan pengguna jasa.
2	Alexsande Boleng, Analisis Pemahaman	Persamaan dari penelitian ini sama	Penulis Alexsande Boleng, Analisis

⁹ Lia Suryani, *Tinjauan Yuridis Mengenai Perjanjian Outsourcing / Alih Daya Antara Tenaga Kerja Dengan Pt. Pramudita Putra Karya Semarang*, UNISBANK Semarang, 2011, hlm.8-10.

	Kontrak Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Pada Masa Pandemi Covid-19. ¹⁰	sama menggunakan Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.	Pemahaman Kontrak Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Pada Masa Pandemi Covid-19 membahas tentang kontrak kerja dan jaminan sosial pekerja alih daya pada saat Covid-19, sedangkan penulis meneliti tentang perjanjian kerja alih daya pada pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251.
3	Siti Sa'idah, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga	Persamaan sama sama membahas tentang bagaimana isi	Penulis Siti Sa'idah, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga

¹⁰ Alexsande Boleng, *Analisis Pemahaman Kontrak Kerja Dan Jaminan Sosial Terhadap Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing Pada Masa Pandemi Covid-19*, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2022, hlm.6-8.

	<p>Kerja Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹¹</p>	<p>perjanjian kerja dan sama sama menggunakan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.</p>	<p>Kerja Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memfokuskan penelitiannya mengenai perlindungan hukum yang didapatkannya seddangkan penulis memfokuskan mengenai isi dari perjanjain kerja yang dibuat oleh antara kedua belah pihak.</p>
--	--	---	--

¹¹ Siti Sa'idah, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Pos Indonesia Jember Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2021, hlm.8-11.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Ketenagakerjaan.

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.

Hukum dapat disebut sebagai ketentuan-ketentuan yang memiliki sifat memaksa dan bertujuan untuk membatasi kebebasan tingkah laku manusia dalam pergaulan hidup manusia atau dalam kelompok sosial¹². Hukum memiliki ciri khas yang khusus sebagai norma, yaitu untuk melindungi, mengatur serta memberikan keseimbangan dalam menjaga kepentingan umum secara adil demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dalam suatu Negara.

Iman Soepomo sendiri memberikan pengertian hukum perburuhan/Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh.¹³

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan

¹² R. Abdoel Djamali., *Pengantar Hukum Indonesia*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 2.

¹³ Iman Soepomo yang dpetik dari Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014, hlm. 4.

perkebangn hubungan indstrial, penulis berpendapat bahwa istilah hukum ketenagakerjaan lebih tepat dibanding dengan hukum perburuhan. Dengan demikian, menurut penulis hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya.¹⁴

b. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Tujuan hukum ketenagakerjaan¹⁵ ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.

¹⁴ Eko wahyudi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafka Ofset 2016, hlm. 6.

¹⁵ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 2.

- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (industrial peace).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 - b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
 - c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
 - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- c. Sifat Hukum Ketenagakerjaan.**

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga

maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua¹⁶, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regulendrecht/aanvutlendrecht* (hukum yang mengatur/ melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

Hukum Ketenagakerjaan memiliki manfaat atau fungsi, yaitu sebagai berikut:¹⁷

- a. Mendapatkan kepastian hukum dan keadilan;
- b. Kehidupan para buruh, pekerja atau karyawan akan dapat terpenuhi secara layak dan sesuai dengan standar hidup sesuai dengan ketentuan hukum;
- c. Kehidupan antara para buruh, pekerja atau karyawan dengan perusahaan atau pengusaha selaku pemberi kerja terdapat hubungan yang harmonis serta adanya rasa memiliki perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih pesat perkembangannya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya.

¹⁶ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Press, 1995), hlm. 9.

¹⁷ Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)* yang telah direvisi, (Jakarta : Restu Agung, 2009), hlm. 7.

B. Tinjauan Umum Mengenai Hubungan Kerja.

a. Pengertian Hubungan Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 1 ayat 1 mendefinisikan , hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat, yang mempunyai unsur pekerjaan yang akan dilakukan, pengupahan dan perintah. Iman Soepomo menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi setelah dibuatnya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikat sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan cara membayar upah kepada pihak lainnya. Dalam pengertian hubungan kerja, terkandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan sesuatu pekerjaan berada di bawah pimpinan pihak lain yang disebut majikan.¹⁸

Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh buruh dan majikan tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan yang telah dibuat oleh majikan dengan serikat buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.¹⁹

¹⁸ Lalu Hadi Adha, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Pertama, Cv.Pustaka bangsa, Mataram, 2022, hlm. 65.

¹⁹ Zainal Asikin Dkk, *Daasar-Dasar Hukum Perburuhan*, cetakan ke-10, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm.65.

b. Pengertian Perjanjian Kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14, Pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pengertian yang disebutkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini bersifat lebih umum, dikatakan lebih umum dikarenakan memnunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak salah satunya adalah upah disamping hak & kewajiban lain yang akan dibicarakan secara tersendiri.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²⁰

c. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis perjanjian kerja, yaitu:

- a) Perjanjian kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

²⁰ Lalu husni, Op.cit.,hlm 65.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

Berdasarkan ketentuan yang dimaksud, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Sesuai dalam Pasal 59 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kontrak) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”, yakni

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- b) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha

untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

d. Isi Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat

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

i. Tandatanganan para pihak dalam perjanjian kerja.²¹

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam Undang undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat. Sehingga secara positif isi perjanjian kerja adalah dengan sendirinya merupakan kewajiban-kewajiban dan hak-hak buruh serta kewajiban kewajiban dan hak-hak majikan, yang berpangkal pada melakukan pekerjaan dan pembayaran upah, acap kali kewajiban pihak yang satu tersimpul dalam pihak lainnya dan hak pihak yang satu tersimpul dalam kewajiban pihak lainnya.

a. Kewajiban Buruh/Pekerja Dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

(Pasal 102)

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136)

²¹ Zaeni Asyhadie, Op.Cit, hlm. 72.

3. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140)

b. Kewajiban Pengusaha.

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik dengan adanya campur tangan Pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah.

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/ pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Cuti tahunan lamanya 12 (dua belas) hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 (dua) bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 (enam) bulan pada suatu perusahaan.

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602X KUHPerduta).

Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, dan kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek, yang sekarang telah dirobah ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja tentu saja tidak bisa disamakan dengan pemutusan hubungan kerja, meskipun sama-sama akan mengakibatkan pekerja berhenti bekerja. Pemutusan kerja bisa terjadi karena suatu hal yang sengaja dilakukan, tetapi berakhirnya perjanjian kerja ini bisa terjadi karena sesuatu hal yang tidak diketahui, dan bisa juga karena sesuatu hal yang tidak terduga dan tidak dikehendaki.

Selanjutnya Pasal 61 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan sebagai berikut:

- a) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- b) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

- c) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- d) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.²²

f. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian kerja bukan satu-satunya perlindungan bagi buruh/pekerja dan pengusaha sebab masih terdapat bentuk perlindungan lainnya, yaitu perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian antar serikat buruh atau beberapa serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha, dan peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat sepihak oleh pengusaha. Sejalan dengan hukum ketenagakerjaan yang menurut Iman Soepomo²³ yaitu bertujuan melindungi pihak yang lemah dan menempatkan pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan, maka perjanjian kerja bersama memiliki tujuan demikian.

Dengan demikian perjanjian kerja bersama berangkat dari landasan pemikiran filosofis melindungi yang lemah kemudian menempatkan

²² Zaeni Asyhadie, Op.Cit, hlm.92.

²³ Djumandi, 2003, *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada. hlm. 9.

pada kedudukan yang layak bagi kemanusiaan memiliki peranan yang penting. Hal ini karena, dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh serikat buruh/serikat pekerja atau beberapa serikat buruh/pekerja sehingga posisinya lebih kuat (bargaining power) dalam menentukan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁴

Perjanjian kerja Bersama⁸ menurut Pasal 1 angka 21 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

“perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”.

²⁴ Dede Agus, 2010, *Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja*, Yustisia edisi 81 September-Desember 2010. hlm. 88.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.

Untuk memecahkan masalah yang menjadi pokok dalam pembahasan penelitian ini, di gunakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris biasa disebut dengan penelitian lapangan yaitu jenis penelitian yang berorientasi pada pengumpulan data empiris dilapangan.²⁵

B. Metode Pendekatan.

Ada beberapa metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu :

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yaitu pendekatan yang di lakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dengan substansi permasalahan yang dibahas.
- b. Pendekatan konseptual (*conseptual approach*), yaitu pendekatan yang di lakukan dengan menelaah atau berpedoman pada literatur-literatur dan pendapat para ahli yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.
- c. Pendekatan sosiologis (*sociological approach*), Pendekatan ini mengkaji dan melihat langsung bagaimana pelaksanaan atau pemberlakuan suatu peraturan hukum atau Perundang-Undangan di masyarakat.

²⁵ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris* (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010) hlm.34

C. Sumber dan Jenis Data.

Sumber dan jenis bahan hukum dalam penelitian ini adalah sumber dari bahan hukum kepustakaan yang terdiri dari:

a. Sumber Data.

1. Data lapangan.

Data lapangan yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui hasil pengamatan di lapangan. Untuk memperoleh data primer sumbernya dapat berupa hasil wawancara dan pengumpulan data yang diperoleh dengan proses tanya jawab kepada pengusaha dan pekerja, sampel pekerja ditentukan atau ditetapkan menggunakan “Purposive Sample” untuk efisiensi melakukan penelitian.

2. Data kepustakaan.

Data kepustakaan yaitu data diperoleh berdasarkan hasil mengkaji bahan-bahan hukum untuk memperoleh data sekunder yang berupa teori-teori, pandangan/pendapat ahli hukum (doktrin), buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah dan jurnal hukum atau literatur.

b. Jenis Data.

1. Data Hukum Primer.

Yaitu Data hukum yang diperoleh secara langsung dari responden, orang-orang yang bekerja di PT.Cakra Samawa Sakti 251, Wawancara tersebut ditujukan untuk mengetahui

bagaimana bentuk perjanjian kerja dan apakah sudah sesuai perjanjian kerja yang mereka buat dengan yang seharusnya.

2. Data Hukum Skunder.

Data hukum sekunder yaitu Data hukum yang digunakan untuk mendukung penjelasan dari Data hukum primer yang diperoleh dari buku-buku, dokumen-dokumen negara, laporan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan rumusan masalah, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat pakar hukum yang membahas tentang alih daya dan isi dari perjanjian kerja.

3. Bahan Hukum Tersier.

Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya seperti kamus (hukum) ensiklopedia Indonesia.

D. Teknik Pengumpulan Data.

Cara pengumpulan data untuk menyusun penelitian ini penulis menggunakan ini yaitu:

a. Data Kepustakaan.

Data Kepustakaan pengumpulan bahan dengan Teknik studi dokumen adalah mengkaji buku-buku literatur, peraturan

perundangundangan, sumber kepustakaan lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dokumen-dokumen resmi.

b. Data Lapangan.

Studi lapangan dilakukan untuk mengumpulkan data primer, dengan melakukan kegiatan wawancara kepada perusahaan penyedia jasa alih daya pada PT.250 dan para pekerja/buruh yang kegiatan ini dilakukan secara terbuka sehingga informan memiliki kesempatan untuk menjelaskan berbagai macam pertanyaan yang penulis ajukan sampai data yang diperlukan cukup.

E. Analisis Data.

Setelah data diperoleh dan diolah kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan metode *deskriptif*, yaitu dimana setelah memahami dan memilah data hukum kemudian disesuaikan dengan masalah yang diangkat dan dilakukan pemaparan secara induktif yaitu dari yang umum ke yang khusus sehingga mendapat suatu gambaran dan jawaban yang logis dari permasalahan yang diteliti. Teknik analisis data *deskriptif* ini penulis gunakan untuk menafsirkan dan menguraikan data yang sudah penulis peroleh.²⁶

²⁶ Sunarto, 1990, *Metode Penelitian Deskriptif*. (Surabaya : Usaha Nasional), hlm..47.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara Pekerja/Buruh Dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251 Dengan Undang-Undang Yang Berlaku

PT. Cakra Samawa Sakti 251 merupakan salah satu diantara banyak perusahaan alih daya yang ada di Kota Mataram. Dimana alih daya sendiri diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam Pasal 64, 65, dan 66. Kemudian pada tahun 2020 ini telah dikeluarkan sebuah Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja), dimana undang-undang tersebut disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan untuk meningkatkan asing dan dalam negeri. Tetapi undang-undang ini diperbarui sehingga muncul Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022.

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menghapus Pasal 64 dan 65, namun tidak dengan Pasal 66 yang mengalami pembaruan, dimana Pasal 66 berbunyi:

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesehjateraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Yang mana Undnag-Undnag Nommor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja dicabut dan dirubah, namus saat ini perubahan tersebut masih disebut Perpu No.2 tahun 2022 cipta kerja. Dalam pelaksanaannya PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) melakukan kontrak kerja dengan buruh/pekerja menggunakan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT). Berdasarkan Pasal 66 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang berbunyi :

“Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”

Perjanjian kerja yang dibuat harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjiankerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha.

- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh.
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja²⁷

PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) merupakan salah satu diantara banyak perusahaan alih daya yang beralamat di Jl. Sriwijaya No.9, Sapta Marga, Kecamatan Cakranegara, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. PT. 251 bergerak dibidang jasa Pengamanan, Diklat Satpam, Driver, dan Cleaning Service.

Dimana peraturan yang mengatur alih daya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam Pasal 64, 65, dan 66. Kemudian pada tahun 2020 ini telah dikeluarkan sebuah Undang-Undang baru yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (yang selanjutnya disebut dengan UU Cipta Kerja), dimana undang-undang tersebut disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada tanggal 2 November 2020 dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja dan untuk meningkatkan asing dan dalam negeri. Pada tanggal 30 Desember 2022 kemarin Undang-Undang Cipta Kerja telah dicabut, sehingga menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022

²⁷ Zaeni Asyhadie, *Op.cit.* hlm. 72.

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja dengan menghapus Pasal 64 dan 65, namun tidak dengan Pasal 66 yang mengalami pembaruan, dimana dalam Undang-Undang No 11 Tahun 2020 cipta kerja ini mengubah ketentuan Pasal 66 sehingga berbunyi:

1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.
4. Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
5. Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Di dalam perjanjian kerja antara PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dengan buruh/pekerja memuat isi yang telah diatur oleh Undang-Undang yaitu:

1. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha

Identitas perusahaan wajib tercantum secara jelas. Adapun identitas perusahaan yang dimaksud meliputi nama perusahaan, alamat, serta

bidang usaha yang digeluti. Selain itu, disertakan pula identitas perwakilan perusahaan yang berwenang untuk mengesahkan perjanjian. Dalam hal ini, perusahaan dapat diwakili oleh pemilik maupun direktur. Hal ini harus menurut pasal 54 UU 11/2021 tentang Cipta Kerja, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat: Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.

Dalam halaman pertama dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terdapat identitas perusahaan dan nama perwakilan perusahaan yang berwenang dalam pembuatan perjanjian kerja tersebut, yaitu:

- a. Nama I Gede Sumitra Yadnya, Jabatan Direktur, selaku perwakilan dari PT. Cakra Samawa Sakti, beralamat di Mataram, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama serta sah mewakili PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) suatu perseroan terbatas yang didirikan menurut hukum Republik Indonesia, berkedudukan di Mataram di Jl.Kalasan No.9, Panaraga Utara, Kel.Saptamarga, Cakranegara, Mataram – NTB selanjutnya disebut “pihak pertama”

Sehingga dalam perjanjian kerja yang memuat Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Ini telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

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

Identitas pekerja/buruh sangat penting dalam pembuatan perjanjian kerja, dikarenakan hal ini merupakan salah satu yang utama diperlukan dalam pembuatan perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Hal ini setidaknya memuat Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 54 UU 11/2021 tentang Cipta Kerja.

Dalam halaman pertama dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terdapat identitas pekerja/buruh yang bersangkutan, yaitu:

- a. Nama : Deni Rahman
- Tempat/Tgl.Lahir : Ranggagata, 31-12-1995
- Alamat : Ranggagata, Desa Ranggagata, Kec. Praya Barat Daya, Loteng
- No. KTP : 5202113112950010

Bertindak dan untuk atas nama pribadi yang selanjutnya disebut sebagai pihak kedua.

Sehingga dalam perjanjian kerja yang memuat Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh. Ini telah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

3. Ruang Lingkup Pekerjaan dan Masa berlakunya Perjanjian kerja

Perusahaan menggunakan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) didalam perjanjian kerja/kontrak yang dibuat oleh perusahaan.

yang telah dilaksanakan secara tertulis sehingga buruh/pekerja mendapatkan kepastian hukum.

Sehingga Berdasarkan PP No.35 Ayat 4 PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kontak yang dilaksanakan oleh perusahaan pengguna jasa dengan PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) juga memiliki batas perjanjian/kadarluasa. Sehingga untuk menjamin hak buruh/pekerja maka perusahaan alih daya menggunakan PKWT. Perusahaan pengguna jasa juga memperhatikan izin beroperasi PT.Cakra Samawa Sakti 251 (CSS 251) untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan seperti pemberian izin dari Disnaker untuk PT.Cakra Samawa Sakti 251 (CSS 251) tidak di perbarui. Sehingga hal tersebut yang menjadi alasan perusahaan menggunakan PKWT untuk buruh/pekerja

Selain itu Perusahaan hanya memberlakukan kontrak hanya 1 (satu) tahun. Hal ini juga telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dalam Pasal 8 yang berbunyi :

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.
2. Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.
3. Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.

4. Pendapatan, Jamsostek dan Pajak

Peraturan upah terdapat dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang berbunyi :

1. Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja/buruh atas penghidupan manusia.
2. Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan program strategis nasional
3. Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Berdasarkan peraturan pemerintah upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah yang berdasarkan satuan waktu dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, bulanan. Dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 mengatur tentang perhitungan upah sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagikan 25 (dua puluh lima), atau
- b. Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, upah sebulan di bagi dalam 21 (dua puluh satu)

Dalam penerapan sistem pengupahan di PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dengan buruh/pekerja menggunakan sistem pembayaran upah berdasarkan satuan waktu. Sistem upah ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, dapat berupa harian, mingguan, atau bulanan. Lazim digunakan untuk PKWT secara bulanan, upah berdasarkan satuan waktu sesuai Ketentuan Pasal 97 UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengaturan tentang sistem upah ini diatur selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36

Tahun 2021 tentang Pengupahan, dimana diatur bahwa sistem upah dengan satuan waktu Upah yang ditetapkan secara harian, menurut Peraturan Pemerintah ini, penghitungannya adalah bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja enam hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau perusahaan dengan sistem waktu kerja lima hari dalam seminggu dan upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah jaringan pengamanan, yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Oleh karena itu, upah minimum harus dapat mendukung daya beli agar pekerja mampu memenuhi standar tingkat kebutuhan dasar masyarakat di wilayah tertentu. Hal ini menjadi dasar penentuan upah minimum bagi PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251). PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) telah menerapkan Berdasarkan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor :561-720 Tahun 2021 tentang Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2022 sehingga kesejahteraan buruh/pekerja menjadi faktor yang selalu diperhatikan.

- a. Terdapat dalam Pasal 3 perjanjian kerja yang disajikan berisi tentang pendapatan, jamsostek, dan pajak, yaitu:
 1. Pihak kedua mendapat pendapatan setiap bulanya sebagai berikut:
 - a. Gaji Pokok Sebesar : Rp. 2.184.485
 - b. Tunjangan tetap yaitu tunjangan makan dan transportasi (Rp. 150.000) setiap bulan

2. Tunjangan Tidak Tetap sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) adalah tunjangan yang diberikan oleh pihak pertama berdasarkan pada kehadiran pihak kedua
3. Bilamana pihak kedua mangkir, kepadanya akan dikenakan sanksi sesuai Peraturan Perusahaan dan Pendapatan akan dipotong sebesar Rp. 66.000,- sesuai dengan jumlah ketidakhadiran
4. Tunjangan hari raya (THR) sebesar satu kali rupiah. Penerimaan THR dihitung secara proposional berdasarkan lamanya masa kerja pihak kedua sesuai ketentuan yang berlaku;
 - a. Masa kerja kurang dari 1bulan tidak mendapat tunjangan THR.
 - b. Masa kerja lebih dari 3 bulan dan kurang 6 bulan mendapat tunjangan THR secara proporsional.
 - c. Masa kerja lebih dari 1 tahun akan mendapat tunjangan THR 1 (satu) kali gaji.
5. Jamsostek sesuai ketentuan yang berlaku;
6. Pajak pendapatan (Pph 21) ditanggung oleh pihak pertama.

5. Perlindungan Atas Hak-Hak Bagi Pekerja/Buruh

Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada pasal 66 ayat (1) UU No. 11 Tahun 2022, perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi

pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.

Dalam kontrak kerja yang disajikan PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dalam terdapat perlindungan atas hak-hak bagi pekerja/buruh alih daya, seperti di dalam Pasal 7 berisi tentang fasilitas dan jaminan kerja :

1. Pihak pertama pada prinsipnya tidak menyediakan akomodasi bagi pihak kedua kecuali bila disediakan proyek atau pengguna jasa pihak pertama
2. Penyiapan dan persyaratan akomodasi ditentukan atas kebijaksanaan/kesepakatan pihak pertama dengan Proyek/ pengguna jasa pihak pertama, sedangkan pihak kedua akan menerima akomodasi tersebut sebagai fasilitas kerja.

Kemudian dalam Pasal 9 berisi tentang asuransi dan keselamatan kerja :

Pihak kedua diasuransikan oleh pihak pertama kepada PT. BPJS ketenagakerjaan yang memberi perlindungan kerja:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang akan dibayarkan oleh Pengguna Jasa sebesar 0,24%
- b. Jaminan Kematian (JKM) yang akan dibayarkan oleh Pengguna Jasa sebesar 0,3%
- c. Jaminan Hari Tua (JHT) yang akan dibayarkan oleh Pengguna Jasa sebesar 3,7% dan pihak kedua sebesar 2%

Sesuai dengan Undang-Undang NO. 3 Tahun 1992 dan pihak pertama wajib memotong langsung dari gaji/upah pihak kedua sebesar 2% dari UMK yang akan di bayarkan kepada BPJS ketenagakerjaan. Kemudian didalam Pasal 10 berisi tentang fasilitas kesehatan :

1. Pihak pertama memberikan fasilitas P3K di lokasi kerja pihak kedua
2. pihak kedua di asuransikan oleh pihak pertama kepada BPJS kesehatan dan pihak pertama wajib memotong langsung dari gaji/upah pihak kedua sebesar 1% dari UMK yang akan dibayarkan kepada BPJS kesehatan (dibayarkan oleh Pengguna Jasa sebesar 4% dan pihak kedua 1%.

PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti) sangat memerhatikan hak-hak pekerja/buruh alih daya, sehingga santunan/bantuan melahirkan, menikah hingga pemakaman di atur dalam kontrak kerja. Dalam Pasal 11 perjanjian kerja terdiri dari :

1. Pihak pertama memberikan bantuan biaya persalinan kepada istri pihak kedua sampai dengan anak ke-3 (tiga) sebesar Rp. ,- (d disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan)
2. Pihak pertama memberikan bantuan pemakaman/uang duka dalam hal terjadi musibah meninggalnya :
 - a. Istri pihak kedua sebesar Rp.....,- (d disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan)

- b. Anak sah pihak kedua sampai dengan usia maksimal 21 tahun dan belum menikah , sebesar Rp.....,- (d disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan).

Kemudian dalam Pasal 13 perjanjian kerja yang dibuat PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) memberikan hak berupa perlindungan untuk keselamatan kerja buruh/pekerja, yaitu :

1. Untuk memelihara keselamatan kerja pihak pertama menyediakan alat-alat keselamatan kerja bagi pihak kedua sesuai bidang tugas masing-masing
2. pihak kedua diwajibkan memakai alat-alat pelindung keselamatan kerja sesuai dengan sifat pekerjaan masing-masing dan wajib mentaati peraturan-peraturan serta syarat-syarat keselamatan kerja
3. pihak kedua diwajibkan memelihara alat-alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat.
4. Apabila alat-alat kerja tersebut hilang atau rusak karena kesalahan pihak kedua, pihak kedua wajib memberikan ganti rugi.

Dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 11 Tahun 2019 menyatakan bahwa :

1. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
2. Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b. menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundangundangan; dan
- c. memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Sehingga pendidikan hingga pelatihan satpam (security) merupakan hak bagi buruh/pekerja yang telah melakukan kontrak kerja dengan PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251). Hak tersebut juga diatur dalam kontrak kerja PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) di dalam Pasal 14 tentang pendidikan dan latihan satpam yaitu :

1. pihak kedua berkewajiban untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang pelaksanaannya diatur dan ditetapkan sesuai dengan perintah dan atau ketentuan perusahaan/pihak pertama.
2. Pendidikan diluar Perusahaan akan dilakukan berdasarkan kebutuhan.

6. Jam Kerja dan Cuti

Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Perlindungan Norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengaso, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan

keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat. Macammacam norma kerja meliputi :²⁸

a. Waktu bekerja :

Waktu kerja merupakan waktu dimana pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77 ayat (2) menentukan bahwa waktu kerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk enam hari kerja dalam satu minggu, waktu kerjanya adalah tujuh jam satu hari dan 40 jam satu minggu.
- b) Untuk lima hari kerja dalam satu minggu, waktu kerjanya adalah delapan jam satu hari dan 40 jam satu minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

- 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 dalam 1 (satu) minggu.

b. Istirahat

Dalam praktek pelaksanaan waktu istirahat ini, juga di perusahaan di mana pekerjaan tidak dapat dihentikan sewaktu-waktu, ketentuan itu tidak menimbulkan kesukaran, misalnya di perusahaan

²⁸ Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, University Press Semarang, hlm. 31.

yang untuk memulai dengan pekerjaan, memerlukan persiapan yang agak lama (menghidupkan mesin misalnya).²⁹

Pasal 79 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan Pengusaha wajib memberi waktu istirahat kepada pekerja/buruh yang meliputi :

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. 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;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
4. 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 tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setuap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Hak istirahat panjang hanya berlaku pada perusahaan tertentu yang akan diatur dengan keputusan menteri.

Dalam perjanjian kerja yang dibuat PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) Terdapat pasal 8 mengenai Hari dan Jam kerja :

1. Jam kerja anggota satpam lamanya sepanjang hari atau 24 (dua puluh empat) jam sehari dan tidak terpengaruh dengan adanya hari libur resmi atau hari libur nasional.

²⁹ Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Pradnya Pramita, Jakarta, 1998, hlm. 78.

2. Jam kerja pihak kedua adalah 8 (delapan) jam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu atau 173 (seratus tujuh puluh tiga) jam sebulan.
3. Setelah bekerja secara terus menerus selama 4 (empat) jam, pihak kedua diberikan waktu istirahat diantara jam kerja selama 30 (tiga puluh) menit, yang di atur oleh pimpinan kelompok dengan prinsip tidak meninggalkan tempat tugas;
4. Waktu istirahat antara jam kerja tidak termasuk dalam hitungan jam kerja;
5. 1 (satu) hari terdiri dari 3 (tigas) shift,yaitu :
 - a. Shift pagi, dimulai pukul 07:00 WITA sampai dengan pukul 15:00 WITA
 - b. Shift siang, dimulai pukul 15:00 WITA sampai dengan pukul 23:00 WITA
 - c. Shift malam, dimulai pukul 23:00 WITA sampai dengan pukul 07:00 WITA
6. Jam shift (masuk kerja dan keluar kerja) dan waktu istirahat antara jam diatur dan dapat diubah serta disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, diatur oleh pimpinan lapangan;
7. pihak kedua berada di tempat kerja 15 (lima belas) menit sebelum tugas dimulai dan meninggalkan tempat tugas 15 (lima belas) menit setelah tugas selesai, waktu yang dimaksud di gunakan untuk kesiapan serah terima tugas;
8. Apabila di adakan pekerjaan melebihi ketentuan Pasal 8 ayat (2) ini, maka dihitung sebagai kerja lembur;

9. Pihak kedua bersedia melaksanakan kerja lembur bila dianggap perlu oleh perusahaan yang pelaksanaanya di atur oleh pimpinan lapangan.;

Sedangkan untuk perjanjian yang dibuat untuk cuti terdapat dalam Perjanjian kerja PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dalam pasal 12 yaitu:

- 1) Hak cuti pihak kedua diberikan 6 (enam) hari cuti tahunan, yang dapat dipergunakan setelah masa kerja 12 (dua belas bulan);
- 2) Cuti tahunan diberikan kepada pihak kedua yang diatur oleh pihak kedua berdasarkan kebutuhan;
- 3) pihak kedua yang hendak melaksanakan hak cuti tahunan, terlebih dahulu harus mengajukan permohonan cuti 2 (dua) minggu sebelumnya;
- 4) Berdasarkan keperluan dan tugas pekerjaan, pihak pertama dapat menunda permohonan cuti yang diajukan pihak kedua;
- 5) Cuti mendesak (Emergency) yang diambil, diperhitungkan dengan hak cuti tersebut pada ayat (1) tersebut diatas;
- 6) Hak cuti tahunan akan gugur apabila 6 (enam) bulan terhitung sejak timbulnya hak cuti tidak dipergunakan oleh pihak kedua;
- 7) Bagi pihak kedua yang akan melahirkan diberikan cuti hamil selama 3 (tiga) bulan dibagi dalam 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan, dan gugur kandungan selama 1 bulan dengan mendapatkan upah penuh.

Namun dalam perjanjian kerja cuti yang dibuat antara PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dengan pekerja buruh terdapat ketidaksesuaian yang diberikan antara hari cuti yang seharusnya diberikan Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus, dengan hari cuti yang diberikan oleh perusahaan seperti Hak cuti pihak kedua diberikan 6 (enam) hari cuti tahunan, yang dapat dipergunakan setelah masa kerja 12 (dua belas bulan).

A. 1. Analisis Tentang Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Penerapan yang dilakukan telah sesuai dengan undang-undang yang berlaku, oleh karena itu perjanjian kerja tersebut dapat dibilang telah sesuai. Hal ini yang memuat hak dan kewajiban para pihak didalam perjanjian kerja tersebut:

1. Hak dan Kewajiban.

a. Hak Pekerja .

Hak pekerja merupakan sesuatu yang harus diterima para pekerja dimana merupakan kewajiban pekerja dalam memberikan hak kepada pekerja untuk kelangsungan hidup dan kemanfaatan hidup pekerja. Adapun hak-hak pekerja didalam perjanjian kerja tersebut, yaitu:

a) Pendapatan atau upah.

Didalam perjanjian kerja Pekerja mendapatkan upah sebagai berikut:

- 1) Gaji pokok sebesar Rp.2.184.485
- 2) Tunjangan transport Sebesar Rp.150.000 setiap bulan
- 3) pendapatan tidak tetap
- 4) Tunjangan hari raya

Pendapatan yang dijelaskan diatas sudah sesuai dengan apa yang didapatkan oleh para pekerja, yang dimana pendapatan tidak tetap tersebut jarang diberikan dikarenakan pekerja jarang mendapatkan tugas tambahan untuk menggantikan tugas temannya.³⁰

b) Jaminan Kerja.

Jaminan kerja yang didapatkan oleh pekerja yaitu seperti jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, dan jaminan hari tua.in sudah menjadi hak pekerja yang dimana pihak perusahaan harus mendaftarkannya di BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ini dibayarkan oleh pengguna jasa sebesar 0,24%, Jaminan Kematian (JKM) ini dibayarkan juga oleh pihak pengguna jasa yang dimana sebesar 0,3%. Dan Jmainan Hari Tua (JHT) yang akan dibayarkan juga oleh pihak pengguna jasa sebersar 3,7% dan pihak kedua juga membayarnya sebesar 2%.. Pihak perusahaan wajib memotong langsung dari gaji sebesar 2% dari UMK yang dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja benar mendapatkan jaminan kerja seperti diatas tetapi

³⁰ Wawancara Dengan pekerja, Tanggal 6 Mei 2023.

sangat jarang terklaim oleh pekerja hal ini dijelaskan oleh pekerja yang saya wawancarai.³¹

c) Fasilitas Kesehatan.

Fasilitas kesehatan yang didapat bekerja berupa BPJS Kesehatan dan hal ini juga langsung dipotong dari gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja sebanyak 1% dari UMK yang akan dibayarkan kepada BPJS kesehatan hal ini juga dibayarkan oleh dari pihak pengguna jasa sebesar 4% dan pihak kedua sebesar 1%, Pekerja merasa terbantu dengan adanya BPJS kesehatan ini dan benar perusahaan memberikan BPJS kesehatan ini kepada pekerja yang merupakan sudah sebagai hak pekerja itu sendiri.

d) Mendapatkan Istirahat dan Cuti.

Pekerja yang saya wawancarai memang benar telah mendapatkan hak untuk istirahat dan cuti tahunan yang telah dibuat didalam perjanjian kerja tersebut hal ini menjadi yang dibutuhkan para pekerja dan juga waktu istirahat yang diberikan masing bisa dibbilang cukup yaitu 30 menit setiap 4 jam kerja.³²

b. Kewajiban Pekerja .

- a) Pekerja wajib melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang telah dibuat oleh pekerja dengan perusahaan, seperti penempatan kerja, dan hari dan jam kerja apabila pekerja tidak melakukan itu pekerja

³¹ Wawancara Dengan pekerja, Tanggal 6 Mei 2023.

³² Wawancara Dengan pekerja, Tanggal 6 Mei 2023.

siap dikenakan sanksi yang telah sesuai dalam perjanjian kerja yang dibuat.

- b) Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha. Pekerja sewaktu melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh perusahaan.
 - c) Kewajiban untuk mengikuti atau melakukan pendidikan dan latihan yang sudah diatur dan ditetapkan sesuai dengan perintah atau ketentuan perusahaan yang dibuat oleh pihak perusahaan, dan dapat melakukan pendidikan diluar perusahaan jika dibutuhkan.
- c. Hak Pengusaha .
- a) Pihak pengusaha mempunyai hak untuk memberikan penempatan kerja, memberikan tugas-tugas, dan memindahtugaskan pekerja didalam wilayah kerja pihak perusahaan, hal ini yang akan diberikan ke pihak pekerja yang harus ditaatin oleh pekerja sebagai salah satu pekerjaan untuk pekerja sebagai satpam.
 - b) Memberikan perintah yang layak Perintah yang layak yaitu pengusaha memberikan aturan tata kerja oleh pekerja yang berisi tata tertib kerja yang dibuat oleh pengusaha termasuk pemberian sanksi kepada pekerja.
- d. Kewajiban Pengusaha.

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusha bagi kepentingan tenaga kerjanya.

1) Kewajiban membayar upah .

Pihak perusahaan sudah melakukan kewajibannya sebagai pihak perusahaan untuk memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak hal ini dibenarkan oleh direktur PT.CSS 251.³³

2) Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan.

Perusahaan memberikan waktu istirahat untuk pekerja yang ditulis dalam perjanjian kerja yang dibuat yaitu 30 menit setiap 4 jam kerja diantara jam kerja dan waktu kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan yaitu melakukan shift, terdapat 3 shift yaitu shift pagi, siang, dan malam. Dan perusahaan juga memberikan pekerja untuk mendapatkan cuti tahunan yang dimana hal tersebut harus diajukan permohonan cuti 2 minggu sebelumnya.³⁴

3) Kewajiban memberikan fasilitas kesehatan.

Pekerja telah mendapatkan fasilitas kesehatan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat didalam perjanjian kerja hal ini merupakan kewajiban sebagai pihak perusahaan untuk memberikan fasilitas kesehatan salah satunya adalah memberikan BPJS kesehatan yang dapat memudahkan pekerja jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan.³⁵

³³ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 6 Mei 2023.

³⁴ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 6 Mei 2023.

³⁵ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 6 Mei 2023.

4) Keselamatan kerja.

Perusahaan sudah memberikan atau menyediakan peralatan keselamatan kerja untuk pekerja yang disesuaikan untuk bidang masing masing yang ditugaskan. Pekerja ini mempunyai pekerjaan sebagai satpam jadi pihak perusahaan memberkan alat alat yang sesuai dengan pekerjaannya tersebut.³⁶

Menganalisa PKWT berdasarkan teori hukum perjanjian bahwa PKWT dibuat berdasarkan azas kekuatan mengikat yaitu terikatnya hubungan pekerja dengan pengusaha dengan hak dan kewajiban yang dilaksanakan. Dimana suatu hal yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut tidak kelihatan sifat dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Dalam pelaksanaannya berupa pembaharuan jangka waktu tidak berjalan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Bahwa dalam pembuatan perjanjian adanya azas kekuatan mengikat, maka ada konsekuensi atau sanksi atau tanggung jawab yang dilakukan oleh pengusaha. Berdasarkan teori perlindungan hukum, bahwa di dalam klausul hak dan kewajiban perjanjian PT terdapat perlindungan atas upah yang pembayarannya sesuai upah minimum, upah pesangon serta mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.

³⁶ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 6 mei 2023.

B. Faktor – faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan PT. Cakra Samawa Sakti 251

Ada beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh PT.Cakra Samwa SAkti (CSS 251), diantaranya yaitu:

1. Faktor Pendukung.

a. Sarana dan Prasarana yang baik.

Dalam penerapan perjanjian kerja perusahaan memiliki sejumlah sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk melakukan pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat atau akan dibuat hal ini dapat memudahkannya berjalannya pelaksanaan perjanjian kerja.

Sarana dan Prasarana yang dimaksud ini yg dimiliki oleh perusahaan atau tempatpara tenaga kerja mealkukan tugasnya, seperti contohnya kendaraan, pakaian, adanya pelatihan, dan sebagainya.

b. Perlindungan hukum.

Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa Perlindungan hukum adalah upaya untuk melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut.³⁷ Selanjutnya

³⁷ Satjipto Rahardjo , *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.54.

dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Perusahaan mempunyai perlindungan hukum bagi pekerja yang dibuat dalam perjanjian kerja tersebut dimana hal ini membuat perusahaan mempunyai kewajiban untuk menghargai, mengembangkan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak dasar di tempat kerja.

c. Adanya pengawasan dari perusahaan dan Disnaker.

Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan ini dapat sering dibidang sering dan rutin, adanya pihak dari perusahaan yang ke lokasi kerja para pekerja dalam melihat dan melakukan pengawasan membuat penerapan dalam perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan dengan baik dan sesuai dengan perjanjian kerja tersebut.

Pengawasan ini dilakukan juga oleh Disnaker sehingga perusahaan dapat melakukan penerapan perjanjian kerja tersebut dengan pekerja yang telah sesuai.

d. Adanya dukungan dari peraturan yang lain

Dalam penerapan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan ini didukung oleh adanya Peraturan Kapolri, hal dalam

pelaksanaan perjanjian kerja ini harus sesuai dengan Peraturan Kapolri, agar tidak menyalahi aturan dari Kapolri karena hal ini merupakan dasar kita untuk melaksanakan tugas sebagai satpam, yang memuat seperti bagaimana cara melaksanakan pekerjaan, seragam yang digunakan oleh satpam, Dll.

Selanjutnya ada peraturan yang didapatkan dari dinas ketenagakerjaan yang diaman memuat jam kerjanya yang diatur, upah yang disarankan, juga kesehatan untuk pekerja buruh seperti BPJS Kesehatan, dan yang mengatur hak-hak yang didapatkan sebagai pekerja buruh.

2. Faktor penghambat.

a. Karena regulasi yang selalu berubah.

Terdapat penyesuaian yang tidak bisa langsung digunakan oleh perusahaan seperti contohnya pada Peraturan Kapolri yang harus memerlukan dan diberikan waktu untuk melakukan penyesuaian dan harus mengikuti sosialisasi terhadap Peraturan Kapolri tersebut.

Begitu juga dengan Undang-undang ketenagakerjaan yang terbaru memerlukan waktu untuk melakukan penyesuaian dan pihak perusahaan melakukan penelusuran lebih terhadap Undang

Undang ketenagakerjaan yang lebih baru contohnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Cipta kerja.³⁸

b. Faktor budaya masyarakat.

Masih terdapatnya nilai-nilai dalam masyarakat yang menyebabkan masyarakat mengabaikan peraturan demi ketentraman dirinya sehingga pekerja akan menerima kondisi apapun demi mendapatkan pekerjaan karena adanya penilaian kurang baik dalam masyarakat apabila seseorang tidak bekerja sehingga penegakan hukum menjadi terhambat.³⁹

Dan juga pekerja memiliki kedudukan yang berbeda atau tidak seimbang antara pengusaha yang membuat Perusahaan mendominasi dalam membuat perjanjian sehingga perjanjian kerja waktu tertentu yang dihasilkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sedangkan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan karena sulitnya mencari pekerjaan sehingga terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan.⁴⁰

c. Faktor kedisiplinan pekerja.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan terdapat beberapa pekerja yang tidak disiplin

³⁸ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 13 Maret 2023.

³⁹ Wawancara Dengan pekerja, Tanggal 12 Mei 2023.

⁴⁰ Wawancara Dengan pekerja, Tanggal 12 Mei 2023.

contohnya seperti tidur diwaktu tugasnya yang membuat penerapan dalam perjanjian kerja tersebut menjadi penghambat.

Para pekerja juga terkadang dalam masa perjanjian kerja yang telah dibuat ditengah tengah berjalannya kontrak mempunyai planning lain seperti menjadi TKI ke Malaysia, hal ini merupakan suatu penghambat bagi penerapan perjanjian kerja tersebut sehingga perusahaan harus melakukan pemutusan kontrak dengan pekerja buruh tersebut yang ingin pergi menjadi TKI tersebut, hal ini perusahaan tidak membebani para pekerja buruh sehingga dapat langsung dilakukannya pemutusan perjanjian kerja yang telah dibuat dengan alasan yang harus diperhitungkan juga oleh perusahaan.⁴¹

Pekerja buruh yang melakukan penghambatan pelaksanaan penerapan perjanjian kerja tersebut tidak seharusnya dilakukan karena sudah tertulis dalam perjanjian kerja tersebut bahwa perusahaan juga mempunyai tata tertib yang harus dilaksanakan, dalam perjanjian kerja yang dibuat perusahaan terdapat pasal 15 yang mengatur mengenai Tata tertib, Larangan dan Kewajiban., yaitu;

1. pihak kedua berkewajiban untuk tunduk dan taat terhadap tata tertib dan atau peraturan yang diatur dalam perjanjian

⁴¹ Wawancara Dengan Bapak I Gede Sumitra Yadnya, Selaku Direktur PT. 251 CSS (Cakra Samawa Sakti), Tanggal 15 Maret 2023.

kontrak antara pihak pertama dengan pihak pengguna jasa pihak pertama.

2. Tata tertib diatur dalam peraturan perusahaan yang telah disahkan oleh Depnaker yang diberlakukan bagi seluruh Karyawan PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) dan atau didalam kontrak kerja ini.
3. Pihak pertama menetapkan tata tertib berupa larangan-larangan dan kewajiban-kewajiban kepada pihak kedua bilamana dilanggar dapat mengakibatkan pemberian sanksi.
4. Larangan-larangan

Bentuk larangan dan sanksi :

- a. Larangan saat bertugas, dapat diberikan sanksi peringatan terakhir:

- Tidur
- Meninggalkan tempat tugas
- Bercanda\Tidak berpakaian satpam
- Tidak memakai atribut satpam
- Menyalah gunakan alat komunikasi milik perusahaan, alat-alat transportasi milik perusahaan dan kelengkapan tugas bukan untuk kepentingan tugas
- Tidak memperhatikan hari kerja dan jam kerja
- Merokok saat bertugas
- Memberikan alasan yang tidak benar (bohong) untuk istirahat sakit
- Memberikan keterangan palsu atau tidak benar
- Mengabsenkan kartu absensi rekan kerja lainnya
- Tidak menaati peraturan keselamatan kerja yang telah ditetapkan
- Tidak cakap melakukan pekerjaan sesuai tuntutan jabatan

b. Larangan dimana saja dan bilamana saja, dapat diberikan sanksi PHK

- Membuat gaduh
- Berkelahi
- Merusak
- Tersangkut masalah narkotika, psikotropika, dan obat terlarang
- Menghina
- Menaniaya
- Desersi
- Menjarah
- Penyogokan
- Pemalsuan
- Tidak memberikan pertolongan
- Membuka rahasia
- Memeras
- Mengancam
- Berhutang yang bermasalah
- Menadah
- Menyerang secara fisik
- Mencuri, menipu, merampok, menggelapkan barang, berbuat asusila, mengasut, membujuk berbuat jahat (perbuatan yang tidak menyenangkan)
- Beristri lebih dari satu yang bermasalah sebagaimana diatur dalam UU No. 1 1974 tentang perkawinan

c. Larangan perilaku terhadap pimpinan dan keluarganya dapat diberikan sanksi PHK :

- Menyangkal
- Menolak perintah dinas
- Melawan, menentang, menantang
- Menyakiti, mengancam, menghina
- Berlaku kasar dan tidak menyenangkan

d. Larangan terhadap perusahaan dapat diberikan sanksi PHK :

- Tidak menjaga nama baik perusahaan

- Tidak memelihara serta merawat alat dan barang milik perusahaan, bersikap acuh, serta tidak peduli terhadap perusahaan
- Tidak menjaga rahasia perusahaan
- Melakukan rapat/pertemuan tanpa seizin/sepengetahuan atasan dan biro SDM
- Merusak atau mengambil barang milik perusahaan
- Melibatkan perusahaan untuk kepentingan pribadi

5. Tertib Waktu Istirahat

pihak kedua tidak dibenarkan beristirahat melebihi waktu 30 (tiga puluh) menit dari waktu yang telah ditetapkan

6. Tertib Absensi

- a. pihak kedua harus mencatatkan dirinya pada kartu absensi atau membutuhkan paraf pada buku/jurnal absensi yang telah disediakan
 - b. Kartu absensi dan daftar hadir merupakan bukti kehadiran pihak kedua pada jam dan hari kerja yang telah ditetapkan
 - c. Bilamana pihak kedua tidak mencatat kehadiran dairi seperti yang ditetapkan di atas telah melanggar ketentuan tata tertib kerja
 - d. Jika dalam 1 (satu) bulan pihak kedua datang terlambat atau pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, akan dikenakan sanksi
- 5 (lima) kali dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-

- 10 (sepuluh) kali dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-II
- 15 (lima belas) kali dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-III

7. Tata Tertib Hadir Kerja

- a. Bila pihak kedua tidak dapat hadir kerja karena sakit walaupun 1 (satu) hari lamanya, harus dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang sah
- b. Pihak kedua sedapat mungkin memberitahukan ketidakhadirannya pada hari tersebut ke atasannya melalui telepon
- c. Surat keterangan dokter yang menyatakan istirahat/sakit sehingga tidak dapat hadir kerja hanya berlaku maksimal 3 (tiga) hari kerja, jika waktu istirahat dari 3 (tiga) hari maka harus ada surat keterangan dokter yang terbaru
- d. Dalam hal pihak kedua tidak dapat menunjukkan bukti surat keterangan dokter yang sah maka dianggap mangkir oleh pihak pertama
- e. Pihak kedua yang mangkir dalam jangka waktu 1 (satu) bulan diberlakukan :
 - 2 (dua) hari kerja, dikenakan Peringatan Lisan
 - 3 (tiga) hari kerja, dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-I
 - 5 (lima) hari kerja, dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-2

- 7 (tujuh) hari kerja, dikenakan sanksi Surat Peringatan (SP) ke-III
 - 5 (lima) hari kerja berturut-turut dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
 - 10 (sepuluh) hari kerja tidak berturut-turut dalam 1 (satu) bulan dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- f. Penyimpangan dari ketentuan ini hanya diperbolehkan bilamana Pihak kedua mengalami kecelakaan (kerja)

8. Tertib Izin Meninggalkan Pekerjaan

Pihak kedua diberikan izin untuk meninggalkan pekerjaan yang harus dibuktikan dengan surat keterangan yang sah :

- a. Pihak kedua terlebih dahulu meminta izin 3 (tiga) hari sebelumnya kepada pimpinan unit kerjanya untuk keperluan:
- Perkawinan pihak kedua dan atau anak sah pihak kedua diberikan izin selama 3 (tiga) hari dengan melampirkan surat keterangan dari instansi yang berwenang (KUA)
 - Khitanan dan atau Baptis anak pihak kedua diberikan izin selama 1 (satu) hari dengan melampirkan surat keterangan dari rumah sakit atau gereja
 - Pindah rumah tetapi bukan kost diberikan izin selama 1 (satu) hari dengan melampirkan surat keterangan pindah dari RT atau RW setempat (maksimal 1 kali setahun)
- b. Pihak kedua semampu mungkin untuk memberitahukan kepada pimpinan unit kerjanya dalam hal :
- Istri pihak kedua melahirkan diberikan izin selama 1 (satu) hari dengan melampirkan surat keterangan lahir dari Rumah Sakit atau Bidan setempat

- Kematian suami, istri, anak , orang tua dan mertua pihak kedua diberikan izin selama 2 (dua) hari dengan melampirkan surat keterangan Rumah Sakit atau Kelurahan
- Menjaga istri, suami, anak, orang tua, mertua pihak kedua yang sedang sakit keras diberikan izin selama 2 (dua) hari dengan melampirkan surat keterangan dokter dan rumah sakit
- Korban kebakaran, banjir, dan gusuran diberikan izin selama 2 (dua) hari dengan melampirkan surat dari Camat atau Lurah setempat

9. Kewajiban-kewajiban

Pihak kedua mempunyai kewajiban untuk :

- a. Memberikan perlindungan terhadap :
 - Jiwa dan badan manusia
 - Harkat/harga diri manusia
 - Harta benda milik perusahaan
- b. Menegakan peraturan:
 - Peraturan Perusahaan
 - Peraturan Pemerintah
 - Kesepakatan/Kontrak Kerja
- c. Menghormati Hak Asasi Manusia (HAM) dengan tidak membedakan :
 - Ras
 - Suku
 - Keturunan
 - Bangsa
 - Golongan
 - Agama
 - Kepercayaan
 - Jenis Kelamin

Jika Pelanggaran ini dilakukan maka terdapat isi perjanjian kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak makan akan

mendapatkan sanksi seperti yang dijelaskan dalam pasal 16 tentang Pelanggaran Berikut Sanksi, yaitu :

1. Saksi dapat dijatuhkan oleh pihak pertama secara bertingkat sesuai dengan pelanggaran tata tertib dan kesalahan yang dilakukan oleh pihak kedua :
 - a. Sanksi berupa peringatan lisan yaitu pelanggaran yang dilakukan oleh pihak kedua yang bersifat ringan dan masih dapat diperbaiki
 - b. Sanksi berupa peringatan tertulis yaitu dalam hal sanksi peringatan lisan tidak mendapat perhatian dari pihak kedua dapat meningkat ke pemberian sanksi surat peringatan tertulis (SP), yang jangka waktunya diatur sebagai berikut :
 - Surat Peringatan ke-I selama 6 (enam) bulan
 - Surat Peringatan ke-II selama 6 (enam) bulan
 - Surat Peringatan ke-III selama 6 (enam) bulan
 - c. Pelaksanaan pemberian sanksi peringatan tertulis oleh pihak pertama kepada pihak kedua dapat diberikan dengan tidak mengikuti urutan tersebut dalam ayat (1) ini, disesuaikan dengan bobot pelanggaran tata tertib dan kesalahan yang dilakukan oleh pihak kedua
2. Pihak pertama dapat melakukan dan menjatuhkan sanksi kepada pihak kedua bilamana pihak kedua melakukan perbuatan-perbuatan tercela sebagai berikut :

a. Menjatuhkan sanksi PHK demi hukum bilamana pihak

kedua melakukan :

- Mogok tidak mau kerja
- Melakukan demonstrasi
- Mengancam perusahaan, baik ancaman yang ditunjukkan kepada personil, management ataupun fisik perusahaan
- Melakukan perbuatan atau terlibat dalam tindakan-tindakan yang diancam dalam KUHP

b. Menjatuhkan peringatan terakhir yang dapat ditingkatkan

menjadi PHK :

- Menolak perintah dan penugasan
- Tidak masuk kerja atau mangkir selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut
- Tidak menjaga diri atau lalai sehingga ia tidak bisa menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya
- Tidak melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan

3. Pihak pertama dapat melakukan dan menjatuhkan sanksi

kepada pihak kedua berupa Sanksi Administratif berupa :

- Melepas jabatan
- Mutasi tugas
- Penundaan kenaikan tingkat, pangkat atau golongan
- Pencabutan fasilitas tertentu

Jika pekerja telah mendapatkan sanksi mereka mempunyai hak untuk membela diri mereka hal ini dituliskan dalam perjanjian kerja pasal 17 Hak Bela Diri, Yaitu:

1. Pihak kedua mempunyai hak bela diri atas sanksi-sanksi yang dijatuhkan oleh atasannya, bilamana sanksi yang dijatuhkan

tidak tetap apabila tidak benar menurutnya sebagaimana situasi kejadian di lapangan

2. Hak bela diri dapat disampaikan secara lisan dan secara tertulis
3. Hak bela diri dapat disampaikan secara lisan dan secara tertulis

a. Hak Bela Diri Secara Lisan.

Hak beladiri ini disampaikan kepada atasan atau pimpinan dengan mengambil waktu setelah tenang dan ditempat/ruang kerja atasan atau ruang yang ditetapkan untuk itu

b. Hak Bela Diri Secara Tertulis

Disampaikan secara tertulis atas keberatan-keberatan yang diajukan pihak kedua berdasarkan fakta dilapangan dan disampaikan kepada atasan secara berjenjang sampai pada jenjang tertinggi PT. Cakra Samawa Sakti (CSS 251) di Mataram

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah pembahasan yang telah diuraikan penulis analisis pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan PT.Cakra Samawa Sakti 251, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh PT Cakra Samawa Sakti ini sudah sesuai dengan Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh perusahaan dengan pekerja tersebut sudah sesuai dengan apa yang seharusnya dari hak dan kewajiban para pihak yang harus didapatkan seperti upah, jam kerja, istirahat, cuti dll.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat oleh PT.Cakra Samawa Sakti dengan pekerja mempunyai beberapa faktor penghambat dan faktor pendukung yang membuat pelaksanaan perjanjian kerja tersebut terlaksana dengan baik maupun tidak terlaksanan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kontrak, harus selalu memperbarui regulasi agar menggunakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dan masih berlaku agar mengikuti perkembangan hukum di Indonesia walaupun hal tersebut harus memerlukan waktu dalam penyesuaiannya.
2. Perusahaan harus lebih teliti dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja yang melanggar peraturan kerja yang sudah ditentukan agar tidak adanya faktor penghambat yang menghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut.

Daftar Pustaka

a. Buku.

- Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014
- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia (Jakarta: Rajawali Press, 1995)
- Asri wijayanti, Hukum Ketnagakerjaan Pasca Reformasi, Sinaf Grafika, Jakarta, 2014
- Dede Agus, 2010, Kedudukan Perjanjian Kerja terhadap Perjanjian Kerja Bersama dalam Hubungan Kerja, Yustisia edisi 81 September-Desember 2010
- Devi Rahayu, Mishbahul Munir, dan Azizah, Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law, Setara Press, Malang
- Eko wahyudi. Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Sinar Grafka Ofset 2016
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma., Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Kencana, Jakarta timur
- H.R. Abdussalam., Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi, (Jakarta : Restu Agung, 2009)
- Djumandi, 2004, Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja, Jakarta, PT. RadjaGrafindo Persada
- Lalu Hadi Adha, Dinamika Huku Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan Pertama, Cv.Pustaka bangsa, Mataram, 2022
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Cet.12, Ed. Revisi, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014
- R. Abdoel Djamali, ., Pengantar Hukum Indonesia, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2003

R. Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung,

Satjipto Rahardjo , Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.54.

Sendjun Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan, Cet. II (Jakarta: Rineka Cipta, 1995)

Zainal Asikin Dkk, Daasar-Dasar Hukum Perburuhan,cetakan ke-10,Raja Grafindo Persada, Jakarta,2014

b. Jurnal

Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Hukum Empiris (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010)

Sunarto, 1990, Metode Penelitian Deskriptif. (Surabaya : Usaha Nasional)

Suyoko dan Mohammad Ghufron AZ, Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Alih Daya) Pada Pekerja di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, Universitas Merdeka Malang, 2021

c. Peraturan.

Indonesia, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, LN No. 237 TLN No. 5747

Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, LN No. 39 Tahun 2013, TLN No. 4279

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, Tentang Jamsostek

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011, Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-undang nomor 11 Tahun 2021 Tentang Cipta Kerja

LAMPIRAN