

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT  
HALERIS KARYA MANDIRI PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**Hana Saraswati**

**NIM 16220181**



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT  
HALERIS KARYA MANDIRI PERSPEKTIF UU NO 13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh :**

Hana Saraswati

16220181



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM**

**MALANG**

**2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,

Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT  
HALERIS KARYA MANDIRI PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

Benar-benar merupakan karya ilmiah yang disusun sendiri, bukan duplikat atau memindah data milik orang lain, kecuali yang disebutkan referensinya secara benar.

Jika di kemudian hari terbukti disusun oleh orang lain, ada penjiplakan, duplikasi, atau memindah data orang lain, baik secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh karenanya, batal demi hukum.

Malang, 16 September 2020

Penulis,



Hana Saraswati

16220181

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Hana Saraswati NIM: 16220181 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA  
PT.HALERIS KARYA MANDIRI PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003  
TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

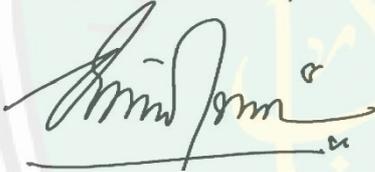
maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji pada Majelis Dewan Penguji.

Malang, 16 September 2020

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Hukum Ekonomi Syari'ah



Dr. Fakhruddin, M.HI  
NIP 19740819 200003 1 002

Dosen Pembimbing,



Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI, M.Hum  
NIP 19780130 2009121002



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS SYARIAH**

Terakreditasi "B" SK BAN-PT Depdiknas Nomor: 021/BAN-PT/Ak-  
XIV/S1/VIII/2011

Jl. Gajayana 50 Malang Telp. (0341) 551354 Fax. (0341) 572533

Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: [Syariah@uin-malang.ac.id](mailto:Syariah@uin-malang.ac.id)

**BUKTI KONSULTASI SKRIPSI**

Nama : Hana Saraswati  
NIM : 16220181  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Dr. Burhanuddin Susanto S.HI.,M.Hum.  
Judul Skripsi : Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada  
PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif UU Nomor.13  
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum  
Islam

No	Hari / Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1	Selasa, 3 Februari 2020	Proposal Skripsi	
2	Rabu , 5 Februari 2020	ACC Proposal Skripsi	
3	Kamis, 26 Maret 2020	Revisi BAB I,II,III	
4	Senin, 13 April 2020	Revisi BAB III	
5	Jumat, 9 Mei 2020	ACC BAB, I,II,III	
6	Jumat, 21 Agustus 2020	BAB IV	
7	Rabu, 26 Agustus 2020	Revisi BAB IV	
8	Rabu, 2 September 2020	BAB V	
9	Senin, 7 September 2020	Rvisi BAB V dan Abstrak	
10	Rabu, 16 September 2020	ACC Skripsi	

Malang, 16 September 2020

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.

NIP. 197408192000031002

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan penguji skripsi saudara Hana Saraswati NIM 162200181 Jurusan Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT HALERIS KARYA MANDIRI PERSPEKTIF UU NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN HUKUM ISLAM**

Telah dinyatakan **LULUS** dengan nilai (A)

Dewan Penguji:

1. Dr. H. Noer Yasin, M. HI.

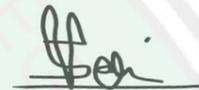
NIP. 196910241995031



(Penguji Utama)

2. Akhmad Farroh Hasan, S.HI.,MSI

NIP. 19860529201608011019



(Ketua penguji)

3. Dr. Burhanuddin Susamto, S.HI.,M.Hum

NIP. 197801302009121002



(Sekretaris Penguji)

Malang, 27 Januari 2021

Dekan,



Prof. Dr. H. Saifullah, SH. M.Hum  
NIP. 19651205 200003 1 00

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5)



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini yang merupakan tugas akhir dalam menempuh pendidikan di jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita menuju cahaya yang terang yakni dengan ilmu. Semoga kita adalah bagian orang-orang yang memperoleh syafaatnya kelak.

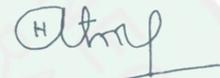
Kemudian dengan segala daya dan upaya serta bimbingan, pengarahan serta diskusi dari berbagai pihak dalam penulisan skripsi yang berjudul **Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT Haleris Karya Mandiri Perspektif UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam** maka dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Saifullah, S.H, M.Hum selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Burhanuddin Susanto S.HI.,M.Hum selaku Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi ini. Terimakasih atas waktu, ilmu, bimbingan serta pengarahan yang telah diberikan dengan ikhlas dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
5. Suud Fuadi, S.HI, MEI selaku Dosen Wali. Terimakasih atas bimbingan serta pengarahannya selama menempuh pendidikan di Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Seluruh jajaran Dosen dan staf Prodi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua saya (Mama Juju dan alm.Ayah Rusandi Nusananta), terimakasih atas perjuangan dan doa-doa yang tiada henti untuk anak mu serta dukungannya yang selalu menyertai disetiap langkah ini.
8. Untuk adik saya Setiawan Muhamad terimakasih atas doa dan dukungannya.
9. Seluruh jajaran PT.Haleris Karya Mandiri, yang sudah memberikan informasi mengenai penelitian ini.
10. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bidang pengawasan dan K.3 Korwil 2 Malang, khususnya pak Hery Suprpto. S.H, yang telah banyak membantu berbagi informasi serta pengarahan dalam penelitian ini.
11. Seluruh keluarga besar alm.Ayah saya. Terimakasih untuk doa, semangat serta dukungannya untuk saya selama menjalani perkuliahan.
12. Seluruh teman-teman alm. Ayah saya di Teknik Kimia ITB angkatan 83. Termakasih atas doa serta dukungannya untuk saya selama menjalani perkuliahan.
13. Untuk sahabat-sahabat saya Vivi, Husna, Mba Dhania, Mba Rofidah Tamami. Terimakasih untuk segala dukungan, bantuan serta semangat yang tiada henti untuk saya selama menjalani perkuliahan.
14. Untuk seluruh teman-teman prodi hukum ekonomi syariah angkatan 2016.

Semoga apa yang telah diperoleh selama di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya di Fakultas Syariah dapat bermanfaat baik untuk diri penulis pribadi maupun yang lainnya. Dalam hal ini saya selaku penulis hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Oleh karena itu, dalam skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.

Malang, 16 September 2020  
Peneliti



Hana Saraswati  
NIM 16220181



## PEDOMAN TRANSLITERASI

### A. Umum

Transliterasi adalah pemindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guidge Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa istilah atau kalimat yang berasal dari bahasa arab, namun ditulis dalam bahasa latin. Adapun penulisannya berdasarkan kaidah berikut:

### B. Konsonan

ا = Tidak dilambangkan	ض = dl
ب = B	ط = th
ت = T	ظ = dh

ث = Ta	ع = ‘ (menghadap ke atas)
ج = J	غ = gh
ح = H	ف = f
خ = Kh	ق = q
د = D	ك = k
ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

### C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Â	قال menjadi qâla

i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

#### D. Ta'marbûthah (ة)

Ta' marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “ṭ” jika berada di tengah kalimat, akan tetapi ta' marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan “ṭ” yang disambungkan dengan kalimat berikut, misalnya الله في رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

#### E. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang berada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....

2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan .....
3. *Masyâ 'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

#### F. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un      أمرت - umirtu  
النون - an-nau'un      تأخذون - ta'khudzûna

#### G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sanfangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

ان اول بيت وضع للدرس = inna Awwala baitin wu dli'a linnâsi

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan.

Contoh : نصر من الله فتح قريب = nasrun minallâhi wa fathun qarîb

الله الامر جميعا = lillâhi al-amru jamî'an

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN BUKTI KONSULTASI SKRIPSI .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
ملخص البحث .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Operasional .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kerangka Teori.....	19

1. Konsep Perjanjian Kerja .....	19
a. Pengertian Perjanjian Kerja .....	19
b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja .....	20
c. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja .....	21
d. Kewajiban Para Pihak .....	23
e. Bentuk Perjanjian .....	23
f. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja .....	25
2. Konsep Perjanjian Kerja Menurut Islam .....	30
a. Pengertian Perjanjian Dalam Islam .....	30
b. Pengertian Ijarah .....	30
c. Rukun Ijarah .....	30
d. Syarat Ijarah .....	31
e. Macam-Macam Ijarah .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	35
B. Pendekatan Penelitian .....	36
C. Lokasi Penelitian .....	36
D. Sumber Data .....	36
E. Metode Pengumpulan Data .....	37
F. Metode Pengolahan Data .....	38
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum PT.Haleris Karya Mandiri .....	41
B. Spesifikasi Tenaga Kerja Yang Ditawarkan Oleh PT.Haleris Karya Mandiri .....	42

C. Struktural PT.Haleris Karya Mandiri .....	42
D. Keuntungan Pengguna Jasa <i>Outsourcing</i> PT.Haleris Karya Mandiri.....	43
E. Flow Chart Kerja Sama .....	44
F. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .....	45
G. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu perspektif hukum islam .....	59
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	
<b>LAMPIRAN</b> .....	



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Dokumentasi Wawancara  
Lampiran II : Surat Perjanjian kerja  
Lampiran III : Hasil Wawancara



## ABSTRAK

Hana Saraswati, 16220181, **Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam.** Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: Dr. Burhanuddin Susanto.S.HI.,M.Hum

---

### **Kata Kunci: Implmentasi, Perjanjian kerja waktu tertentu, Hukum Islam**

Perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu. PT.Haleris Karya Mandiri Karya Mandiri selaku perusahaan yang bergerak dibidang jasa tenaga kerja/buruh juga menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada perusahaanya.

Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang bagaimana implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Katenagakerjaan dan Hukum Islam. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis yakni dengan mengidentifikasi serta mengkonsep hukum sebagai sistem norma yang nyata dan berperan penting dalam kehidupan dengan mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Adapun data yang diperoleh yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian ini yaitu PT.Haleris Karya Mandiri melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjanya mulai dari *recruitment* pekerja hingga penanda tangan kontrak kerja. Jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam praktek nya PT.Haleris Karya Mandiri belum sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dilihat dari jenis pekerjaan dan pembaharuan perjanjian kerja. Jika ditinjau dari Hukum Islam perjanjian kerja yang terjadi antara PT.Haleris Karya Mandiri dengan pekerjanya jika dilihat dari hukum islam terdapat kesesuaian dan ketidaksesuaian, adapun kesesuaiannya yaitu dapat dilihat dari bentuk perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, kemudian ketidaksesuaian yaitu belum memperhatikan prinsip keadilan untuk kedua belah pihak, hal tersebut dapat dilihat dari waktu perpanjangan kontrak yang diberikan walaupun atas kesepakatan keridhoan kedua belah pihak namun merugikan pihak pekerja waktu tertentu karena tidak mempunyai jenjang karir yang jelas maka harus dibuat sesuai dengan yang ditentukan pula oleh undang-undang ketenagakerjaan.

## ABSTRACT

Hana Saraswati, 16220181, **Implementation of Specific Time Work Agreements at PT.Haleris Karya Mandiri Perspective of Law Number 13 of 2003 about Labor and Islamic Law.** Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,

Advisor: Dr. Burhanuddin Susanto.S.HI., M.Hum

---

**Keywords: implementation, specific time employment agreement, Islamic law**

A work agreement in Law Number 13 of 2003 about employment is a work agreement between a worker or laborer and an entrepreneur or employer which contains the conditions of employment and the rights and obligations of the parties. In the Employment, the work agreement is divided into 2 (two), namely, a specific time work agreement (PKWT) and an indefinite time work agreement (PKWTT). A specified time work agreement (PKWT) is a work agreement between a worker / laborer and an entrepreneur to establish a working relationship for a certain period of time and for a certain job. PT.Haleris Karya Mandiri Karya Mandiri as a company engaged in labor/labor services also applies a specific-time work agreement (PKWT) to its company.

In this case the researcher intends to aims to how the implementation of a specific time work agreement (PKWT) is reviewed based on Law Number 13 of 2003 about employment and Islamic Law. This research uses field research and uses a sociological juridical approach, namely by identifying and conceptualizing law as a real norm system and playing an important role in life by observing the reactions and interactions that occur when the norm system works in society. The data obtained, namely through interviews, observation and documentation.

From the results of this study, PT.Haleris Karya Mandiri made a specific time work agreement (PKWT) for its workers, starting from the recruitment of workers to signing work contracts. If viewed from Law Number 13 of 2003 about employment, in practice PT.Haleris Karya Mandiri is not yet fully in accordance with the employment Law seen from the type of work and upgrade of work agreements. If viewed from Islamic law, the work agreement that occurs between PT.Haleris Karya Mandiri and its employees there are conformities and mismatches, suitability can be seen from the employment agreement that is made in write, and the mismatch is not pay attention to the principle of justice for both parties, this can be seen from the contract extension time that is given even though it is based on the agreement of both parties but it is detrimental to the worker for a certain time because it doesn't have a clear career path, then it must be made in accordance with what is also determined by the manpower law.

## مستخلص البحث

هانا ساراسواتي ، 16220181 ، تنفيذ اتفاقيات العمل ذات الوقت الثابت في منظور القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن PT.Haleris Karya Mandiri العمل والشريعة الإسلامية أطروحة برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي ، كلية الشريعة ، جامعة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانج (UIN)

المشرف: الدكتور برهان الدين سوسمطا الماجستير

الكلمات المفتاحية: التنفيذ ، عقد العمل الثابت ، الشريعة الإسلامية

اتفاقية العمل الواردة في القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن القوى العاملة هي اتفاقية عمل بين عامل أو عامل وصاحب عمل أو صاحب عمل تحتوي على شروط العمل وحقوق والتزامات الأطراف. في قانون القوى العاملة ، تنقسم اتفاقية واتفاقية عمل (PKWT) العمل إلى 2 (اثتان) ، وهما اتفاقية عمل لوقت معين هي اتفاقية (PKWT) اتفاقية العمل لوقت محدد (PKWTT) لوقت غير محدد عمل بين عامل / عامل ورجل أعمال لتأسيس علاقة عمل لفترة زمنية معينة كشركة PT.Haleris Karya Mandiri Karya Mandiri. ولعمل معين تعمل في خدمات العمالة / العمالة تطبق أيضًا اتفاقية عمل محددة الوقت على شركتها (PKWT).

في هذه الحالة ، يعتزم الباحث إجراء بحث حول كيفية مراجعة تنفيذ اتفاقية عمل بناءً على القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن العمل (PKWT) زمنية معينة والشريعة الإسلامية. يستخدم هذا البحث البحث الميداني ويستخدم نهجًا قانونيًا اجتماعيًا ، أي من خلال تحديد وتصوير القانون كنظام معياري حقيقي ولعب دور مهم في الحياة من خلال مراقبة ردود الفعل والتفاعلات التي تحدث عندما يعمل النظام المعياري في المجتمع. البيانات التي تم الحصول عليها من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق.

من نتائج هذا البحث، أن PT.Haleris Karya Mandiri قمت بالاتفاق على عمل لوقت معين (PKWT) لأعمال هذه الشركة، بدايةً من توظيف الأعمال وحتى توقيع عقود الأعمال. إذا استعرض القانون رقم 13 لسنة 2003 بشأن العمالة، فإن PT.Haleris Karya Mandiri لا تتوافق تمامًا بالقانون العمالة من خلال نوع العمل وتجديد عقد العمل. إذا نظرنا إليها من الشريعة الإسلامية، اتفاق العمل التي تحدث بين PT.Haleris Karya Mandiri وموظفيها، هناك مطابقة وغير مطابقة، فالمطابقة عند الشريعة الإسلامية من شكل اتفاق العمل

التي تم إجراؤها كتابةً، وغير مطابقة عند الشريعة الإسلامية لا يلتفت إلى مبدأ العدالة لكلا الطرفين، ويمكن ملاحظة ذلك من وقت تجديد العقد التي تم بموافقة الطرفين ولكنه يضرّ العامل لوقت معين لأنه لم يكن لديه مسار وظيفي واضح، يجب أن يتم الاتفاق على عمل لوقت معين يحدده بالقانون العمالة.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah pertumbuhan penduduk sangat tinggi yang tersebar diberbagai kota didalamnya, salah satunya yaitu kota Malang. Kota Malang merupakan kota terbesar ke dua di provinsi Jawa Timur yang memiliki jumlah penduduk sangat tinggi mulai dari penduduk asli maupun pendatang dari luar kota tentunya dengan ini masing-masing individu mempunyai kebutuhan hidupnya masing-masing salah satunya yaitu dalam hal pekerjaan guna mencukupi kebutuhan hidupnya.

Tenaga kerja mempunyai peran penting bagi sebuah perusahaan dan tenaga kerja juga mempunyai peran dalam memajukan perekonomian disuatu negara, untuk itu lah kesejahteraan para pekerja perlu diperhatikan agar ke dua belah pihak baik pihak perusahaan maupun pekerja tidak ada yang merasa dirugikan. Dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan undang-undang ketenagakerjaan untuk memberikan suatu kepastian hukum.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak dan dari perjanjian yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan pemberi kerja atau pengusaha akan menimbulkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja dimana didalamnya terdapat pekerjaan, perintah dan upah. Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau

buruh, dari sinilah dapat disimpulkan bahwa pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yakni hubungan kerja. Dengan kata lain untuk mengatakan ada atau tidaknya suatu hubungan kerja, maka adanya perjanjian kerja menjadi sebuah landasan.<sup>1</sup>

Menurut jenisnya perjanjian kerja terbagi menjadi dua, yakni perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau yang biasa dikenal dengan pekerja tetap dimana waktu kerjanya tidak ditentukan dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang biasa disebut dengan pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak merupakan jenis perjanjian kerja yang dulakukan untuk waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu, yang dimana dianggap sebagai jalan keluar yang diberikan pemerintah untuk mengakomodir antara kebutuhan pengusaha dan kepentingan pekerja. Pemerintah memberikan pilihan perjanjian kerja tersebut guna melindungi kedua belah pihak dari timbulnya kerugian yang harus diderita masing-masing pihak, dimana untuk perjanjian kerja waktu tertentu lebih rincinya diatur dalam Keputusan Menteri Tenagakerja Dan Transmigrasi No.100/MEN/1V/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baik dari waktu maupun bentuk perjanjiannya.

Dimasa sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai jenis perjanjian kerja yang digunakan dalam sebuah perusahaan. Hali ini dianggap sebagai alternative terbaik untuk pihak pengusaha maupun pekeja. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga

---

<sup>1</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 45

banyak dipilih perusahaan dikarenakan pihak perusahaan dengan lebih mudah memantau kinerja para pekerjanya, jika kinerja pekerja bagus maka biasanya perusahaan memperpanjang kontraknya dan jika tidak maka hanya selama waktu yang telah diperjanjikan diawal.

Saat ini banyak perusahaan yang mempercayakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) untuk merekrut karyawan untuk dipekerjakan di beberapa jenis pekerjaan, yang kemudian perusahaan penyedia jasa tenaga kerja mempekerjakan tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan lain dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak. Pada masa sekarang banyak perusahaan yang memilih untuk menggunakan jasa perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) untuk merekrut karyawan baru karena hal ini dianggap dapat menjadi solusi kebutuhan sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan teknis karena jika sebuah perusahaan bekerjasama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) akan lebih menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan kerja, karena biasanya tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sudah terlatih, untuk memangkas kegiatan *recruitment* yang terlalu banyak dan perusahaan akan lebih fokus pada kegiatan inti perusahaan tersebut.

Untuk menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) haruslah dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf latin apabila perjanjian kerja waktu tertentu tidak tertulis maka bertentangan dengan ketentuan dan dinyatakan sebagai perjanjian

kerja waktu tidak tertentu. Untuk itu perusahaan yang menggunakan jenis perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dilakukan secara tertulis. Selanjutnya perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan apabila dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum. Maka dengan hal ini perusahaan tidak boleh melakukan percobaan kerja pada karyawannya jika menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Dan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.<sup>2</sup> Maka dengan ketentuan-ketentuan tersebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak diperuntukan bagi pekerjaan yang bersifat tetap.

Namun terkadang fakta dilapangan masih ada perusahaan yang mempekerjakan karyawan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau biasa dikenal dengan karyawan kontrak masih belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku, baik dari perjanjian yang dibuat, waktu lamanya kontrak tersebut maupun jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja dengan sistem kontrak tersebut

---

<sup>2</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang terkadang membuat karyawan dengan sistem kontrak tidak mempunyai jenjang karir kerja yang jelas.

PT. Haleris Karya Mandiri merupakan sebuah perusahaan dibidang penyedia jasa tenaga kerja/buruh yang berada di kota Malang Jawa Timur. Sebagai perusahaan dibidang penyedia jasa tenaga kerja, PT.Haleris karya mandiri juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada tenaga kerjanya yang akan dipekerjakan diperusahaan lain. Biasanya pekerjaan yang ditawarkan yaitu seperti *cleaning service*, oprator produksi, satpam dan yang lainnya yang akan dipekerjakan diperusahaan lain dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Biasanya para pekerja dengan sistem PKWT akan di kontrak selama 1 (satu) tahun, kemudian akan dilakukan evaluasi kinerja pekerja tersebut selama 3 (tiga) bulan sekali, jika selama 3 (tiga) bulan ini kinerja pekerja tidak bagus maka pekerja tersebut diberhentikan walaupun masa kontrak yang sudah diperjanjikan selama 1 (satu) tahun atau pekerja tersebut diganti dengan tenaga kerja yang lain, tetapi jika kinerja tenaga kerja bagus biasanya perusahaan akan memperpanjang kontrak tenaga kerja tersebut.

Jenis pekerjaan yang biasa ditawarkan oleh PT.Haleris Karya Mandiri selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) pada tenaga kerja yang berstatus kontrak atau menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) juga harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh undang-undang yang berlaku, dimana dalam Pasal 59 Ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan dijelaskan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat

dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Kemudian untuk syarat-syarat pekerjaan pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) dijelaskan di dalam pasal 65 Ayat (2) yaitu, bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain haruslah memenuhi syarat-syarat yaitu, dilakukan secara terpisah, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerja, merupakan pekerjaan penunjang perusahaan, tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam Islam perjanjian disebut dengan akad, akad didefinisikan sebagai pertalian antara ijab dan qabul yang dibenarkan oleh syara' yang menimbulkan akibat hukum terhadap obyeknya.<sup>3</sup> Dalam hukum islam perjanjian kerja digolongkan pada al-ijarah atau sewa-menyewa dalam bentuk jasa atau kemampuan manusia dalam melakukan pekerjaan. Islam pun menjelaskan untuk terbentuknya suatu akad perjanjian harus di dasarkan kedua belah pihak, maka dalam hal perjanjian kerja yaitu pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha. Jika dalam akad atau perjanjian tidak didasarkan atas kesepakatan bersama yang didasarkan atas kerelaan dan keridhoan kedua belah pihak atau salah satu dari pihak yang berakad ada yang terpaksa maka akad tersebut dipandang tidak sah. Dan mengenai isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syariat islam.

---

<sup>3</sup> Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT Alimni, 2006), 97

Untuk itu kedua belah pihak harus memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati, seperti pekerja yang mempunyai kewajiban utama yaitu untuk melaksanakan pekerjaan dibawah perintah majikan/pengusaha dan mempunyai hak untuk diberi upah setelah selesai melakukan pekerjaannya tersebut dan majikan/pengusaha mempunyai kewajiban untuk memberi upah kepada pekerja atas pekerjaan yang telah dilaksanakannya dan apabila hal tersebut pada fakta dilapangan belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku baik yang diatur dalam undang-undang maupun hukum islam maka dapat memicu polemik dan timbulnya kerugian bagi pihak-pihak tertentu. Berdasarkan persoalan tersebut, maka tema mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi menarik untuk diteliti.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yang dapat dimengerti secara sederhana yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri jika ditinjau dari perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana praktik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri jika ditinjau dari perspektif hukum islam?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dijabarkan diatas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri berdasarkan Perspektif UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri berdasarkan hukum islam.

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan teori tambahan serta informasi khususnya mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh tenaga kerja dan PT.Haleris Karya Mandiri.

##### 2. Manfaat Praktis

Sebagai pengetahuan terhadap implementasi perjanjian kerja, khususnya pada PKWT antara tenaga kerja dengan pengusaha sesuai dengan yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam, agar dapat diketahui dan diharapkan dapat ditaati.

#### **E. Definisi Oprasional**

Definisi operasional merupakan penjelasan atas konsep atau variabel penelitian yang ada dalam judul penelitian. Adanya penjelasan ini sangat berguna untuk memahami dan membatasi dengan jelas penafsiran peneliti maupun pembaca agar penelitian ini dapat tetap fokus sesuai dengan kajian yang diharapkan peneliti. Beberapa istilah yang dirasa peneliti membutuhkan penjabaran yang lengkap diantaranya yaitu meliputi :

1. Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri

Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu merupakan pelaksanaan atau penerapan undang-undang yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu baik dalam perusahaan maupun sebuah instansi. Dimana dalam pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. PT.Haleris Karya Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pekrja/buruh yang menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjaanya yang akan dialihkan pada perusahaan lain untuk beberapa jenis pekerjaan dan waktu pekerjaannya telah ditentukan. Dari uraian tersebut maka penulis akan mengkaji dari dua aspek yaitu perjanjian kerja waktu teretntu perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Hukum islam.

2. a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu pada waktu tertentu. Dimana PKWT harus dibuat secara tertulis dan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam

waktu tertentu, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 59 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT.Haleris Karya Mandiri jika ditinjau dalam undang-undang ketenagakerjaan belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan, hal ini dilihat dari jenis pekerjaan dan masa kontrak.

- b. Perjanjian kerja dalam hukum islam yang dijelaskan oleh Muhamad Syafi'I Antonio dalam bukunya yang berjudul bank syariah dari teori ke praktik menjelaskan, perjanjian kerja atau yang dikenal dengan istilah ijarah merupakan akad pemindahan hak guna atas barang atau jasa, melalui pembayaran upah sewa, tanpa diikuti dengan pemindahan kepemilikan atas barang itu sendiri. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* merupakan orang yang mencari upah untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang ataupun beberapa orang tertentu dengan syarat yaitu hanya akan bekerja dengan mereka saja salah satu contohnya yaitu seorang buruh dalam sebuah perusahaan. Sedangkan *ajir musytarak* yaitu dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam waktu tertentu contohnya yaitu insinyur dan pengacara. Adapun jika perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri ditinjau dari sudut pandang hukum islam juga masih belum sepenuhnya sesuai yaitu belum memperhatikan prinsip keadilan untuk kedua belah pihak, hal tersebut dapat dilihat dari waktu perpanjangan kontrak yang diberikan walaupun

atas kesepakatan keridhoan kedua belah pihak namun merugikan pihak pekerja waktu tertentu karena tidak mempunyai jenjang karir yang jelas maka harus dibuat sesuai dengan yang ditentukan pula oleh undang-undang ketenagakerjaan.



## F. Sistematika Penulisan

Agar penulisan dalam menyusun penelitian lebih sistematis dan terfokus pada satu pemikiran, maka peneliti menyajikan sistematika pembahasan sebagai gambaran umum penulisan penelitian. Pertama adalah bagian formalitas yang meliputi halaman sampul, halaman judul, halaman penyertaan keaslian, dan abstrak.

**Bab I Pendahuluan**, terdiri dari sebuah latar belakang yang merupakan langkah awal untuk mendapatkan rumusan masalah, tujuan dan manfaat yang dalam penelitian. Serta sedikit penjelasan dalam definisi operasional agar dapat memahami maksud dari judul penelitian.

**Bab II Tinjauan Pustaka**, tinjauan pustaka merupakan bab yang berisikan penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mencegah plagiasi dengan penelitian sebelumnya. Kemudian berisi kajian teori yang menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai sarana penguat dan pembanding pada bab pembahasan.

**Bab III Metode Penelitian**, metode penelitian merupakan pedoman penjelasan dalam penelitian yaitu mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, metode pengumpulan data serta metode pengolahan data sehingga penelitian akan lebih jelas dan dapat dipertanggung jawabkan.

**Bab IV Pembahasan**, pembahasan merupakan jawaban dan penjabaran dari rumusan masalah yang mengacu pada kajian teori sebelumnya baik untuk dikorelasikan ataupun dibandingkan. Pada bab ini berisikan penjelasan

mengenai hasil penelitian yang bersifat objektif tanpa menambah ataupun mengurangi data yang diperoleh.

**Bab V Penutup**, bagian penutup merupakan bagian terakhir dari penelitian skripsi ini yang bersikian tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan rangkuman dari pembahasan yang terdapat pada rumusan masalah. Selanjutnya saran yang berisikan tentang masukan atau solusi dari peneliti untuk subjek atau objek dalam penelitian dengan mengacu pada manfaat penelitian yang telah disebutkan dalam Bab I sebelumnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung dan menghindari kemungkinan adanya pengulangan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya serta membuktikan bahwa judul ini belum pernah dijadikan sebagai objek penelitian, maka penulis melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu, diantaranya yaitu:

*Pertama*, dalam skripsi Muhammad Jaduk Chusna, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2017 yang berjudul “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta”. Penelitian ini lebih fokus mengkaji pada analisis perjanjian kerja yang digunakan oleh PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang digunakan sudah sesuai dengan KUHPPerdata, namun jika dilihat dari Undang-Undang ketenagakerjaan salah satu isi dari PKWT tersebut tidak sesuai dengan pasal 153 ayat (1) huruf e dan pasal 154 huruf b Undang-Undang ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan masalah yang sama yaitu tentang tenaga kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama pula yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) dan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Yang menjadi pembeda dalam skripsi ini, yaitu penelitian ini lebih fokus terhadap analisis perjanjian tenaga kerja waktu tertentu (PKWT) PT. Siprama Cakrawala dan dari perjanjian tersebut walaupun sah menurut KUHPPerdata namun dapat

dibatalkan, hal itu dikarenakan faktor adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan hamil dimana hal tersebut bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.<sup>4</sup>

*Kedua*, dalam skripsi Hardika Sholeh Hafid, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, tahun 2016 yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Teretentu Di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri”. Penelitian ini lebih fokus mengkaji terhadap tinjauan secara yuridis pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang digunakan oleh PT. Bintang asahi tekstil industri dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Bintang asahi tekstil industri telah mengatur mengenai penempatan dan jangka waktu, kewajiban perusahaan dan kewajiban pekerja dan telah melaksanakan perjanjian kerja yang sesuai dengan asas perjanjian, namun pada bentuk pekerjaannya masih belum sesuai dengan undang-undang. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan masalah yang sama yaitu tentang tenaga kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama pula yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) dan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Yang menjadi pembeda dalam skripsi ini, yaitu penelitian ini lebih fokus mengkaji pada tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bintang asahi tekstil industri. Dan dari pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Bintang asahi tekstil industri telah melaksanakan perjanjian kerja yang sesuai dengan asas perjanjian.

---

<sup>4</sup>Muhammad Jaduk Chusna, *Analisis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta*. Skripsi (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

Namun bentuk pekerjaan yang dipekerjakan tidak sesuai dengan yang diatur oleh undang-undang. Selain itu juga masih terdapat pekerja yang sudah kerja selama tiga tahun lebih berturut-turut.<sup>5</sup>

*Ketiga*, dalam skripsi Yopi Ari Pratama, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surakarta, tahun 2018 Yang Berjudul “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Perusahaan Ditinjau Dari UU Ketenagakerjaan (Studi Pada PT.Busana Mulya Textile Karanganyar)”. Penelitian pada skripsi ini berfokus pada implementasi PKWT pada PT.Busana mulya textile. Dan hasil dari penelitian skripsi ini implementasi pkwt karyawas di PT.Busana mulya textile karanganyar berjalan sesuai dengan yang disepakati oleh ke dua belah pihak sebagaimana tertuang pada surat perjanjian kerja dan sistem yang diberikan pun sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Dalam skripsi ini peneliti menggunakan masalah yang sama yaitu tentang tenaga kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama pula yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) dan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Yang menjadi pembeda dalam skripsi ini, yaitu penelitian ini lebih fokus mengkaji implemntasi PKWT antara karyawan dengan perusahaan di PT.Busana Mulya Textile dan hasil dari penelitian ini yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan antara

---

<sup>5</sup> Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Bintang Asahi Teksitil Industri*, Skripsi (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

karyawan dan perusahaan di PT. Busana Mulya Textile Karanganyar sudah sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

*Keempat*, dalam skripsi Rizka Amaliyah Magfirah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, tahun 2016, yang berjudul “Praktek Tenaga Kerja Waktu Tertentu Di. PT. Cahaya Indah Madya Pratama (Kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)”. Penelitian pada skripsi ini hanya terfokus pada praktek PKWT di PT. Cahaya Indah Madya Pratama saja dan hasil dari penelitian ini yaitu PKWT di PT Cahaya Indah Pratama tidak menggunakan perjanjian secara tertulis terhadap PKWT melainkan hanya menggunakan perjanjian secara lisan. Dimana hal ini telah bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan. menggunakan jenis penelitian yang sama pula yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) dan menggunakan pendekatan yuridis empiris. Yang menjadi pembeda dalam skripsi ini, yaitu penelitian ini lebih fokus pada bentuk perjanjian yang digunakan pada karyawan waktu tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama dan bentuk perjanjian kerja yang digunakan pada PT tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Yopi Ari Pratama, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Perusahaan Ditinjau Dari UU Ketenagakerjaan Studi Pada PT. Busana Mulya Textile Karanganyar*, skripsi (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018)

<sup>7</sup> Skripsi, Rizka Amaliyah Magfirah, *Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di. PT Cahaya Indah Madya Pratama kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam*, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

NO	NAMA PENULIS	JUDUL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Skripsi Muhammad Jaduk Chusna, fakultas syariah dan hukum, universitas islam Negeri sunan kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta 2017	Analisis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta	Dalam skripsi ini permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu sama mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu penelitian lapangan atau yuridis empiris.	Dalam skripsi ini peneliti menganalisis perjanjian kerja waktu tertentu yang ada pada PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta berdasarkan KUHPerdata
2.	Skripsi Hardika Sholeh Hafid fakultas syariah dan hukum, universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta, tahun 2016	Tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bintang asahi tekstil industry.	Permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu sama mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu penelitian lapangan atau yuridis empiris. dan sama-sama menggunakan tinjauan UU Ketenagakerjaan	Dalam skripsi ini pembedanya yaitu pada penelitian ini hanya meninjau PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan
3.	Skripsi Yopi Ari Pratama, fakultas hukum, universitas	implementasi perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan	Permasalahan yang diangkat oleh peneliti yaitu sama mengenai	Dalam skripsi ini pembedanya yaitu pada penelitian ini

	muhammadiyah Surakarta, tahun 2018	dengan perusahaan ditinjau dari UU Ketenagakerjaan (studi pada PT.Busana mulya textile karanganyar)	perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan jenis penelitian yang sama yaitu penelitian lapangan atau yuridis empiris. dan sama-sama menggunakan tinjauan UU Ketenagakerjaan	hanya meninjau PKWT berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan tidak menggunakan hukum islam
4.	Skripsi Rizka Amaliyah M, Fakultas Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2016	Praktek perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Indah Pratama (kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam)	Permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini adalah sama sama meneliti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan menggunakan undang-undang Ketenagakerjaan.	Perbedaan dalam skripsi ini adalah penelitian ini hanya terfokus pada bentuk perjanjian yang digunakan pada PT.Cahaya Indah Madya Pratama saja.

## B. Kerangka Teori

### 1. Konsep Perjanjian Kerja

#### a. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUHPerdara yaitu suatu persetujuan bahwa pihak pertama yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu. Prinsip yang nampak dalam perjanjian kerja, yakni dengan adanya keterikatan seseorang yaitu pekerja atau buruh kepada orang lain yaitu pengusaha untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Maka jika seorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, maka ia harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain.<sup>8</sup> Dari pengertian tersebut juga dapat diuraikan bahwa perjanjian kerja merupakan perjanjian antara seorang pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan dimana pekerja harus tunduk dibawah perintah pemberi kerja/pengusaha, dan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja maka pekerja berhak atas upah yang wajib dibayarkan oleh si pemberi kerja atau pengusaha kepada pekerja. Dalam perjanjian kerja terdapat 3 faktor yang akan menimbulkan hubungan kerja yaitu:<sup>9</sup>

1. Adanya pekerjaan.
2. Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha).

---

<sup>8</sup> Eko Wahudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika), 13

<sup>9</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001), 64

### 3. Adanya upah.

Tanpa adanya ke tiga faktor tersebut maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja ini akan menunjukkan kedudukan para pihak yang mengadakan perjanjian, yang pada dasarnya berisi hak dan kewajiban para pihak, yaitu hak dan kewajiban pekerja dan hak dan kewajiban pemberi kerja/pengusaha. Menurut Pasal 1 angka 14 perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak<sup>10</sup>

#### **b. Syarat Sahnya Perjanjian**

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan ketentuan ini juga dijelaskan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu dibuat atas dasar:<sup>11</sup>

##### 1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Maksudnya yaitu pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan dengan pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

##### 2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>11</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 57-58

Maksudnya yaitu pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan Pasal 1 angka 26 memberikan batasan umur minimal 18 tahun, selain itu seseorang dapat dikatakan cakap hukum jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Maksudnya yaitu pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Maksudnya yaitu objek perjanjian (pekerjaan) harus halal, yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

**c. Unsur-Unsur Dalam Perjanjian Kerja**

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh

pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal tersebut juga dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yaitu: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga dengan menggantikannya”.

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja bersifat sangat pribadi karena pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja bersangkutan dengan keahliannya/keterampilan, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

## 2. Adanya unsur perintah

Konsep dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan antara hubungan kerja dengan lainnya.

## 3. Adanya Upah

Upah merupakan peran penting dalam perjanjian kerja, dan dapat dikatakan tujuan utama pekerja bekerja kepada pengusaha yakni untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

#### **d. Kewajiban Para Pihak**

Hak dan kewajiban antara para pihak yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan jika disuatu pihak merupakan hak maka dipihak lainnya adalah kewajiban. adapun hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja yaitu:<sup>12</sup>

##### a) Kewajiban pihak pekerja

1. Pekerja wajib melakukan pekerjaan
2. pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk dari pengusaha
3. kewajiban untuk membayar ganti rugi dan denda

##### b) Kewajiban pihak pengusaha

1. Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan
3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
4. Kewajiban memberikan surat keterangan
5. Kewajiban pengusaha/majikan memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita
6. Kewajiban membayar upah

#### **e. Bentuk Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja tidak dimintakan dalam bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis. Perjanjian yang diadakan secara lisan maupun tertulis biasanya diadakan dengan singkat dan

---

<sup>12</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada), 46-54

tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>13</sup> Mengenai bentuk perjanjian kerja, telah dijelaskan dalam Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/tertulis.

a) Perjanjian lisan/tidak tertulis

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan, yaitu dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan.<sup>14</sup>

b) Perjanjian tertulis

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan, yakni:<sup>15</sup>

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayaran
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

<sup>13</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Hukum Ketenagakerjaan, 2008), 24

<sup>14</sup> Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, 24

<sup>15</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007), 59-60

## f. Jenis-jenis Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

### a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Mengacu pada Pasal 59 ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang memuat jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.<sup>16</sup> Dan sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan. Adapun syarat pembuatan PKWT terbagi menjadi 2 (dua) macam, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur pada pasal 52 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaandan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>16</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika), 14

Adapun syarat pembuatan secara formil PKWT seperti yang dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Nama, alamat perusahaana, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja atau buruh
3. Jabatan atau jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh
7. Jangka waktu mulai berlakunya perjanjian kerja
8. Tempat dan lokasi perjanjian kerja dibuat<sup>17</sup>

Dalam PKWT juga diatur pula pada Pasal 58 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, bahwa tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan kerja, maka PKWT tersebut batal demi hukum. Dan syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat dalam rangkap 3 (tiga), masing-masing rangkap untuk pekerja, pengusaha dan dinas atau instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat. Seluruh biaya yang

---

<sup>17</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 18-19

timbul atas pembuatan PKWT menjadi tanggungan pengusaha.<sup>18</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang merupakan pelaksana dari pasal 59 ayat (8) UU Ketenagakerjaan, menetapkan pekerjaan untuk PKWT, yaitu:<sup>19</sup>

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau pekerjaan.

Pasal 59 ayat (2) UU ketenagakerjaan menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak putus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam 1 (satu) perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Mengenai jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur pada pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003

---

<sup>18</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 18-19

<sup>19</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 18-19

tentang ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diperpanjang atau diperbarui dengan jangka waktu 3 (tiga) tahun. Yang dimaksud diperpanjang adalah melanjutkan hubungan kerja setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir tanpa adanya pemutusan hubungan kerja. Adapun pembaruan yaitu melakukan hubungan baru setelah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama berakhir melalui pemutusan hubungan kerja dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari. Adapun lebih jelasnya sebagai berikut:<sup>20</sup>

1. Jangka waktu PKWT dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (tahun).
2. Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan sekali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Dengan berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT, secara otomatis hubungan kerja berakhir demi hukum. Maka dapat disimpulkan bahwa jangka waktu PKWT secara normative keseluruhan hanya boleh berlangsung selama

---

<sup>20</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 20

3 (tiga) tahun, baik untuk perpanjangan maupun untuk pembaruan.

### 3. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja ini diatur pada pasal 1603 ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa lamanya hubungan kerja tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan ataupun kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.<sup>21</sup>

Lebih lanjut dinyatakan pada pasal 57 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara hukum otomatis terjadisebagai akibat pelanggaran pengusaha terhadap pasal 57 ayat (1), yakni membuat perjanjian kerja waktu tertentu tidak tertulis. Dengan demikian, maka pengertian perjanjian kerja waktu tertentu adalah suatu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha, dimana jangka waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 14

<sup>22</sup> Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, 14-15

## 2. Konsep Perjanjian Kerja Menurut Islam

### a. Pengertian perjanjian dalam Islam

Akad atau kontrak berasal dari bahasa arab yang memiliki arti yaitu ikatan atau simpula, baik ikatan yang nampak (*hissy*) atau tidak Nampak (*ma'nawi*). Sedangkan secara istilah akad atau konttak yaitu suatu komitmen atau kesepakatan kedua belah pihak, yang dilakukan baik secara lisan maupun tulisan antara ke dua belah pihak yang mempunyai keterlibatan hukum yang mengikat satu sama lain untuk melaksanakannya.<sup>23</sup> Dalam Islam perjanjian kerja digolongkan pada al-ijarah atau sewa-menyewa dalam bentuk jasa atau kemampuan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.

### b. Pengertian Ijarah

Ijarah secara bahasa berasal dari kata *ajara ya'juru* yang artinya yaitu upah yang diberikan dalam suatu pekerjaan. Ijarah secara istilah yaitu persetujuan dalam suatu manfaat yang diperbolehkan berupa barang yang dijelaskan sifatnya dalam suatu perjanjian dalam waktu tertentu atau sebuah perjanjian suatu pekerjaan yang upah nya telah diketahui pula.<sup>24</sup>

### c. Rukun Ijarah

Rukun ijarah menurut ulama Hanafiyah, yaitu ijab dan qabul, antara lain dengan menggunakan kalimat *al-ijarah, al-isti'jar, al-iktira'*,

<sup>23</sup> Rohmani Timorita Yulianti, *Asas-Asas Perjanjian (Akad) Dalam Hukum Kontrak Syariah*, Vol.II, No.1 2008

<sup>24</sup> Abdullah bin Muhammad Ath-Thayyar dkk, *Ensiklopedi Fiqih Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, (Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009), 311

dan *al-ikra*. Adapun rukun ijarah menurut jumhur ulama, ada 4 (empat), yaitu:<sup>25</sup>

1. Aqid (orang yang berakad)
2. Sighat akad
3. Ujrah (upah)
4. Manfaat

#### d. Syarat Ijarah

Adapun mengenai syarat ijarah, yaitu sama dengan halnya dalam syarat jual beli, terdiri dari 4 (empat) macam, yaitu:<sup>26</sup>

##### 1. Syarat terjadinya akad (*al-inqad*)

Syarat *al-inqad* atau syarat terjadinya akad, yaitu berkaitan dengan aqid, zat akad, dan tempat akad

##### 2. Syarat pelaksanaan (*an-nafadz*)

Agar dapat terlaksananya ijarah, barang haruslah dimiliki oleh aqid atau ia mempunyai kekuasaan penuh untuk akad. Maka dengan demikian, ijarah *al-fudhul* atau ijarah yang dilakukan oleh orang yang tidak mempunyai kekuasaan atau tidak diizinkan oleh pemiliknya maka tidak dapat menjadikan adanya ijarah.

<sup>25</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2001), 125

<sup>26</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, 125-129

### 3. Syarat sah ijarah

Adapun keabsahan dari ijarah sangat berkaitan dengan *aqid* yakni orang yang berakad, *ma'qud alaih* yakni barang yang menjadi objek akad, *ujrah* (upah), dan zat akad (*nafs al-'aqad*). yaitu:

- a. Adanya keridaan dari kedua belah pihak

Syarat ini didasarkan firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۗ

Artinya:

*“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang dilakukan suka sama suka”.*<sup>27</sup>

Ijarah dapat dikatakan kategori jual beli sebab mengandung unsur pertukaran harta. syarat ini berkaitan dengan *aqid*.

- b. *Ma'qud Alaih* bermanfaat dengan jelas

Yaitu adanya kejelasan pada *ma'qud alaih* (barang) menghilangkan pertentangan diantara *aqid*.

### 4. Syarat lazim

Adapun syarat kelaziman pada ijarah terdiri dari dua hal, yakni:

1. *Ma'qud'alaih* (barang sewaan) terhindar dari cacat

<sup>27</sup> Q.S An-Nisa Ayat 29

Jika terdapat cacat pada barang sewaan, maka penyewa dapat memilih, yaitu antara meneruskan dengan membayar penuh atau memabataalkannya.

## 2. Tidak adanya uzur yang membatalkan akad

Menurut pendapat ulama Hanafiyah ijarah dapat batal karena adanya *uzur* sebab kebutuhan atau manfaat akan hilang apabila adanya *uzur*. Adapun *uzur* yang dimaksud yakni sesuatu yang baru yang dapat menyebabkan kemudharatan bagi yang akad.

### e. Macam-macam Ijarah

Adapun pembagian macam-macam ijarah sendiri ada 2 (dua), yaitu ijarah terhadap benda atau sewa menyewa dan ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah. Mengenai macam ijarah yang pertama, yaitu sewa-menyewa diperbolehkan atas barang yang mubah, seperti sewa menyewa rumah, kendaraan, toko dan barang-barang lain yang dibolehkan selagi bukan benda yang diharamkan. Adapun ijarah yang ke dua yaitu ijarah yang bersifat pekerjaan atau upah mengupah. Upah-mengupah atau *ijarah 'ala al-a'mal*, yaitu jual beli jasa, biasanya berlaku dalam beberapa hal seperti membangun rumah, menjahit pakain dan yang lainnya. Adapun mengenai ijarah upah mengupah dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:<sup>28</sup>

#### 1. Ijarah Khusus

<sup>28</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqh Muamalah*, 133-134

Ijarah khusus merupakan ijarah yang dilakukan oleh seorang pekerja dan hukumnya, orang yang bekerja tidak diperbolehkan bekerja selain dengan orang yang telah memberinya upah.

## 2. Ijarah Musytarik

Ijarah musytarik merupakan ijarah yang dilakukan secara bersama-sama atau dengan melalui kerja sama. Ijarah musytarik sendiri hukumnya dibolehkan bekerja sama dengan orang lain.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu prosedur dan tata cara yang digunakan dalam penelitian untuk mencapai tujuan dalam penelitian dan memperoleh jawaban dalam sebuah penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan serta dapat teruji kebenarannya. Adapun dalam penelitian ini metode peneliitian yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu yuridis empiris. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan mengenai kejadian yang terjadi di masyarakat, dan ketentuan undang-undang yang berlaku serta mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dan mengembangkan beberapa konsep serta mengumpulkan kejadian-kejadian yang ada pada lapangan sehingga sampai pada tahap identifikasi masalah dan memperoleh sebuah penyelesaian masalah.

Penelitian yuridis empiris biasa disebut juga dengan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian yang mengacu pada studi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yakni undang-undangan yang digunakan. Sedangkan empiris yaitu mengkaitkan hukum sebagai kenyataan sosial dengan data nyata yang diperoleh langsung di lapangan.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Zainal dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press, 2006), 133

Dalam penelitian ini penulis membandingkan antara fakta dilapangan dengan teori-teori yang ada untuk mengetahui kesesuaian antara teori dengan fakta di lapangan. Maka dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan melihat Perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri berdasarkan perspektif UU Ketenagakerjaan dan hukum islam.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis sosiologis yakni dengan mengidentifikasi serta mengkonsep hukum sebagai sistem norma yang nyata dan berperan penting dalam kehidupan.<sup>30</sup> Pendekatan yuridis sosiologis ini terfokus pada pengetahuan hukum yang dilakukan secara empiris yaitu dengan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri perspektif UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan hukum islam.

## **3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian pada penelitian ini yaitu dilakukan pada PT Haleris Karya Mandri yang beralamatkan di JL.Simpang Danau Maninjau Selatan I/D2-D3 Sawojajar Kota Malang Jawa Timur.

## **4. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Sumber data primer pada penelitian ini yaitu penelitian langsung dari lapangan. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan

---

<sup>30</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta:Universitas Indonesia Press, 2004), 80

terjun langsung ke pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Melalui metode wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen penting. Penelitian ini dilakukan dengan menentukan lokasi penelitian dan wawancara. Adapun wawancara pada penelitian ini dilakukan di PT Haleris Karya Mandri selaku perusahaan penyedia jasa yang juga menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada pekerjanya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara,<sup>31</sup> yaitu buku-buku, jurnal, artikel hukum ilmiah dan Undang-Undang yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Adapun bahan hukum dalam penelitian ini yaitu peraturan undang-undang, seperti:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. KEP Nomor 100/MEN/IV/2004 Tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

## 5. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan metode penelitian empiris, maka dalam penelitian ini pengumpulan data dengan digunakan sebagai berikut:

- a. Wawancara

---

<sup>31</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Sinar Grafika: Jakarta, 2016). h 106

Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas terpimpin yakni pewawancara melakukan wawancara secara formal dan akan mempersiapkan pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu yang bersifat penting dan tidak keluar dari tema penelitian.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian penting.<sup>32</sup> Dalam penelitian ini dokumen yang dikumpulkan secara gambar yaitu segala yang terkait dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT Haleris Karya Mandiri Malang. Adapun dokumentasi diperlukan untuk menunjang dan melengkapi data primer penelitian.

## 6. Metode Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan penulis dalam menyusun penelitian adalah analisa kualitatif. Cara kualitatif artinya yaitu dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan pengolahan data. Analisis data yang di gunakan sebagai berikut :<sup>33</sup>

a. Tahap Editing

Editing meruakan proses penelitian kembali terhadap catatan-catatan, berkas-berkas, dan informasi- informasi yang dikumpulkan atau

<sup>32</sup> Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* (Bandung:Alfabeta, 2009), 34.

<sup>33</sup> Bambang Sugiono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rajawali Pres, 1997), 129-131

pemeriksaan kembali terhadap data-data yang diperoleh oleh peneliti mengenai perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam, agar data yang diperoleh tidak terjadi kekeliruan dan sesuai dengan pembahasan. Pada tahap ini peneliti akan memperbaiki terkait dengan kelengkapan data, memperbaiki tulisan, kejelasan data, kesesuaian data, relevansi data serta keseragaman suatu data agar menjadi sebuah penelitian yang baik.

b. Tahap Analisa Data

Analisis data merupakan tahapan pencarian dan penyusunan data yang dilakukan dengan sistematis yang diperoleh dengan cara wawancara, dokumentasi dan catatan lapangan.<sup>34</sup>

Pada tahap ini peneliti menganalisis kembali data-data yang telah diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam. Dimana data yang telah didapat dianalisis menggunakan teori yang telah dijelaskan diatas dengan menggunakan metode empiris dimana akan ditemukan hasil penelitian baru mengenai implementasi perjanjian kerja waktu tertentu PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan hukum islam.

---

<sup>34</sup> Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 48

c. Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan ini, peneliti mengerucutkan persoalan diatas dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan pembaca untuk memahami dan menginterpretasi data. Dan tahap ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Kesimpulan dari sebuah penelitian empiris yaitu agar terciptanya sebuah penelitian baru yang belum diteliti sebelumnya. Tetapi kesimpulan tersebut bersifat fleksibel dan dementara jika nantinya ditemukan bukti-bukti baru yang mendukung.



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### 1. Gambaran Umum PT Haleris Karya Mandiri

PT. Haleris Karya Mandiri (HKM), yang beralamat di JL.Simpang Danau Maninjau Selatan I/D2-D3 Kota Malang Jawa Timur. merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pekrja/buruh. yang menawarkan solusi kepada pelaku usaha agar tetap optimis dalam menjalankan investasinya, sehingga dicapai keuntungan jangka panjang seperti yang diharapkan. Sebagai perusahaan penyedia jasa PT. Haleris Karya Mandiri akan memepriapkan terlebih dahulu sebeleum tenaga kerja tersebut ditempatkan.

Adapun bentuk persiapan yang dilakukan oleh PT. Haleris Karya Mandiri yaitu:

1. Pemakaian standarisasi proses *recruitmen*
2. pelaksanaan pelatihan basic mentality dan budaya kerja
3. Pelaksanaan pelatihan teknis aplikasi pekerjaan, sebelum ditempatkan dimana materi yang didapatkan dari *Job Desc* perusahaan klien dengan hasil management review diperusahaan *klien*.

Setelah tenaga kerja ditempatkan, secara rutinitas PT. Haleris Karya Mandiri akan melakukan pembinaan, minimal 1 (satu) bulam 1 (satu) kali,

sehingga etos kerja dan produktivitas karyawan yang telah ditempatkan tetap bisa dipertahankan dan lebih ditingkatkan.

## 2. Spesifikasi Tenaga Kerja Yang Ditawarkan Oleh PT. Haleris Karya Mandiri

1. *Cleaning service*
2. Pramuniaga
3. *Driver*
4. Oprator produksi
5. Anggota satpam
6. Komandan satpam

## 3. Profil Struktural PT. Haleris Karya Mandiri

Nama	Jabatan Dalam Struktural
H.Tris Surya Hadi, SH	Direktur Utama
Drs.Hartono, MBA	Direktur Oprasional
Reny Wulandari, SE	Direktur Marketing
Fenny Oktalina	Manager Administrasi
Praba Surya P	Manager HRD
Septika Rindu Juanita	Administrasi
Ninik Mariyati	Staff Accounting
Denny Setiawan	Logistik
Puji Santoso	Pembina
Yulianto	Pembina

Saruji	Pembina
--------	---------

#### 4. Keuntungan Pengguna Jasa *Outsourcing* PT.Haleris Karya Mandiri

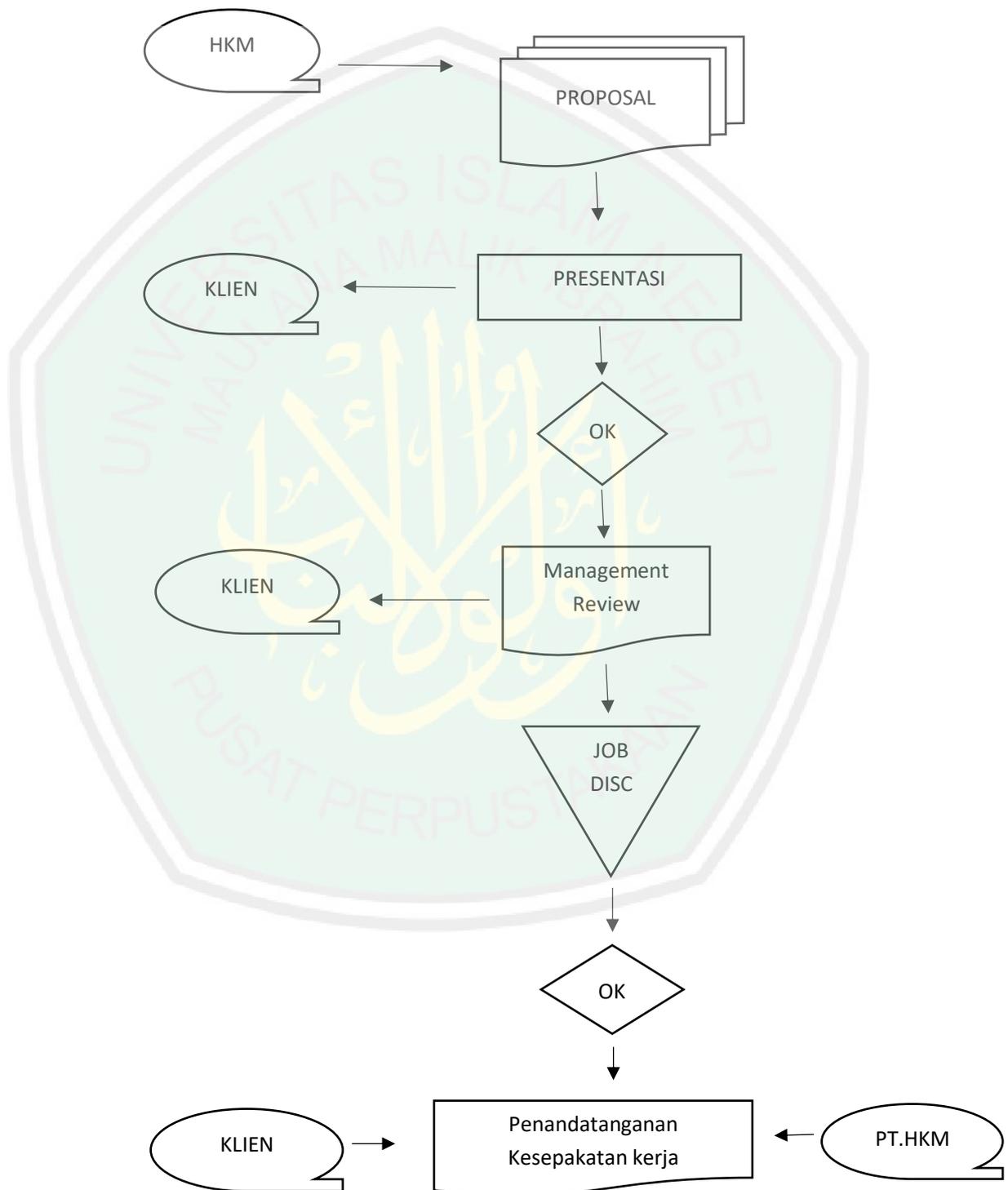
Perusahaan klien dapat lebih fokus untuk menjalankan strategi dalam pengelolaan perusahaan tanpa harus direpotkan oleh perubahan-perubahan kondisi tenaga kerja, yang setiap saat bisa menjadi konflik ketenagakerjaan.

Selain keuntungan tersebut, PT.Haleris Karya Mandiri, juga menawarkan beberapa keuntungan yang pasti didapat oleh perusahaan klien, yaitu:

1. Menekan biaya yang timbul atas perekrutan tenaga kerja
2. Memperoleh tenaga kerja yang produktif
3. Memperoleh tenaga kerja yang terlatih
4. Kedisiplinan tenaga kerja terhadap peraturan perusahaan dan job disc akan lebih baik
5. Kualitas hasil kerj akan lebih baik karena adanya pembinaan yang terus menerus
6. Apabila tenaga yang kami tempatkan melakukan kesalahan tugas atau penyimpangan dari kesepakatan, maka kami akan melakukan pembinaan lebih intensif kepada tenaga kerja yang bersangkutan sebelum kami melakukan penggantian kerja tersebut dengan tenaga kerja kami yang lebih baik

7. Adanya penghemat biaya SDM, seperti: tunjangan tetap maupun tunjangan tidak tetap, bonus produktivitas, charge fee, pesangon akibat PHK, dll.

### 5. Flow Chart Kerjasama



## 6. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no.100/MEN/IV/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, pasal 1 Ayat (1) yaitu:

*“Perjanjian kerja waktu tertentu atau yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu”.*<sup>35</sup>

Dari pengertian yang dijelaskan diatas sudah jelas bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan jenis perjanjian kerja yang lama waktu nya sudah ditentukan pada awal perjanjian dan hanya boleh dilakukan pada pekerjaan tertentu. Yang dimana dari perjanjian kerja tersebut timbulah yang dinamakan dengan hubungan kerja. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (15) dijelaskan, bahwa:

*“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.*<sup>36</sup>

Dari penjelasan pasal tersebut, maka hubungan kerja antara pengusaha telah terjadi karena telah adanya perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal ini lah yang terjadi antara PT.Haleris Karya Mandiri selaku peusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dengan tenaga kerja nya yang menggunakan sistem kontak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

<sup>35</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 1 Ayat 1

<sup>36</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 15

Hubungan kerja yang terjadi antara PT.Haleris Karya Mandiri dengan tenaga kerja berawal dari kesepakatan yang telah disetujui diawal oleh ke dua belah pihak, dimana didalamnya dijelaskan mengenai identitas pekerja tersebut, jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dikerjakan, masa kerja, hak dan kewajiban (gaji/upah yang diberikan), tugas dan tanggung jawab, penyimpangan beserta sanksi yang diberikan dan ketentuan lainnya.

Melihat dari bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara PT.Haleris Karya Mandiri dengan tenaga kerjanya yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak telah sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 57 Ayat (1), yaitu:

*”Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia yang jelas”<sup>37</sup>*

Yang dimana dalam pasal tersebut menjelaskan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dan untuk jenis pekerjaan tertentu haruslah menggunakan perjanjian tertulis jika perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat tidak tertulis maka bertentangan dan dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Dalam prakteknya PT.Haleris Karya Mandiri sudah menerapkannya sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis dan dengan kesepakatan kedua belah pihak.

---

<sup>37</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 57 Ayat (1)

Hal diatas sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Direktur utama PT.Haleris Karya Mandiri dalam wawancara, sebagai berikut:

*“Untuk pekerja kontrak disini (PKWT) dibuat secara tertulis, lengkap dengan identitas pekerja, akan ditempatkan diperusahaan mana, sebagai apa, masa kerja/kontrak, gaji, tugas dan kewajibannya apa saja, serta pelanggaran yang dilakukan dan sanksinya apa dan ketentuan lainnya sudah tertulis semua di perjanjian kerja”<sup>38</sup>*

Dari wawancara diatas maka PT.Haleris Karya Mandiri selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh selain sudah sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) juga telah sesuai dengan Pasal 65 ayat (1) dan (6) Undang-undang Ketenagakerjaan, yaitu:

*“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerja yang dibuat secara tertulis dan hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya”<sup>39</sup>*

Seperti yang telah dijelaskan diatas PT.Haleris Karya Mandiri sebagai perusahaan dibidang jasa tenaga kerja yang mempekerjakan karyawan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan yang dimana isi dalam perjanjian kerjanya juga telah mencakup hal-hal yang termuat dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

<sup>38</sup> H.Tris Surya Hadi,SH, *Wawancara*, (Malang, 13 Juli 2020)

<sup>39</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 65

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

Selanjutnya mengenai masa percobaan kerja di PT.Haleris sendiri tidak ada masa percobaan kerja tetapi diadakan masa evaluasi. Dimana kinerja pekerja akan dievaluasi setiap 3 (tiga) bulan dan apabila selama masa evaluasi didapatkan hasil yang tidak baik atau pihak pekerja dianggap kinerjanya kurang baik maka perjanjian kerja diakhiri tanpa syarat sebelum perjanjian berakhir. Dilakukannya masa evaluasi kerja tersebut dikarenakan PT.Haleris merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja maka mempunyai kewajiban penuh atas semua yang berkaitan dengan pekerja yang ditempatkan pada perusahaan klien (pihak ke tiga)

Hal ini disampaikan saat wawancara langsung dengan direktur utama PT.Haleris Karya Mandiri, yaitu sebagai berikut:

*” Disini tidak ada masa percobaan kerja atau yang lainnya untuk pekerja kontrak (PKWT), hanya ada evaluasi kerja setiap 3 (tiga) bulan nya. kalau kinerja pekerja nya tidak bagus atau dari perusahaan pihak kedua (pekerja) itu ditempatkan dinilai oleh manager perusahaan dimana pihak ke*

*dua (pekerja) ditempatkan kurang berprestasi, tidak disiplin atau melakukan pelanggaran, sering sakit dan berhalangan hadir maka pekerja harus bersedia ditarik sewaktu-waktu tanpa syarat dan kita ganti dengan personil (tenaga kerja) yang baru biasanya”<sup>40</sup>.*

Dari hasil wawancara diatas, PT.Haleris Karya Mandiri tidak mengadakan masa percobaan kerja pada tenaga kerja kontrak, maka hal ini sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, dalam pasal 58 Ayat (1) yang berbunyi:

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja”<sup>41</sup>.*

Terkait evaluasi kerja yang dilakukan oleh PT.Haleris Karya Mandiri setiap 3 (tiga) bulan sekali, dikarenakan PT.Haleris Karya Mandiri merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*), yang dalam hal ini bertanggung jawab penuh terhadap pekerja nya yang ditempatkan pada perusahaan lain, termasuk pembinaan kepada tenaga kerja, dari mulai sosialisasi kebijakan perusahaan, prosedur kerja, sikap disiplin, maupun hal lainnya yang sifatnya sebagai perbaikan kerja serta memantau dan mengevaluasi kinerja para pekerjanya jika dirasa kinerja pekerja tersebut kurang berprestasi dan yang lainnya oleh pihak perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan.

Hal diatas seperti yang dijelaskan oleh Manager HRD PT.Haleris Karya Mandiri, sebagai berikut:

*“Semua yang berkaitan dengan tenaga kerja baik kontrak (PKWT) atau tetap (PKWTT) di perusahaan kita menjadi tanggung jawab kita sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (pihak pertama), jadi kalau*

<sup>40</sup> H.Tris Surya Hadi, *Wawancara*, (Malang, 13 Juli 2020)

<sup>41</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

*ada komplain dari perusahaan dimana tenaga kerja tersebut ditempatkan itu menjadi tanggung jawab kami, biasanya kami evaluasi terlebih dahulu, kita kasih pembinaan dan yang lainnya”.*<sup>42</sup>

Maka dari itu jika terjadi PHK sepihak terhadap pekerja dari perusahaan dimana pekerja kontrak tersebut ditempatkan, PT.Haleris bertanggung jawab penuh atas hal tersebut. Tentunya dengan memperhatikan alasan terjadinya PHK tersebut dan tetap memperhatikan hak-hak pekerja tersebut.

Salah satunya mengenai gaji/upah dan tunjangan hari raya (THR) jika PHK tersebut dilakukan mendekati hari raya maupun yang lainnya selama pekerja tersebut bekerja diperusahaan tersebut tentunya berdasarkan kesepakatan pihak ketiga yaitu perusahaan dimana pekerja tersebut ditempatkan.

Seperti yang telah dijelaskan oleh bagian administrasi PT.Haleris Karya Mandiri, sebagai berikut:

*“Jika terjadi PHK sepihak, biasanya kami akan perhatikan terlebih dahulu alasan PHK tersebut, apakah itu terjadi dikarenakan kinerja pekerjanya yang kurang baik atau hal lain, tetapi kita tetap memperhatikan hak-hak pekerja tersebut, kemudian gaji/upah maupun tunjangan seperti tunjangan hari raya, kita lihat dari seberapa lama pekerja tersebut bekerja diperusahaan tersebut kemudian kita akumulasikan dan dibicarakan oleh pihak perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan”.*<sup>43</sup>

Dari hasil wawancara diatas maka hal ini sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Pasal 66 Ayat (2) c, yaitu:

*“Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab pihak perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh”*<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Praba Surya, *Wawancara*, (Malang 17 Juli 2020)

<sup>43</sup> Septika Rindu, *Wawancara*, (Malang 17 Juli 2020)

<sup>44</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 66 Ayat (2)

Dimana tentang pengupahan untuk pekerja sendiri juga telah dijelaskan dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, yaitu:

*“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”<sup>45</sup>.*

Dalam hal ini PT.Haleris Karya Mandiri telah memberikan upah yang sesuai dengan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (3) yaitu mengenai kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi<sup>46</sup>:

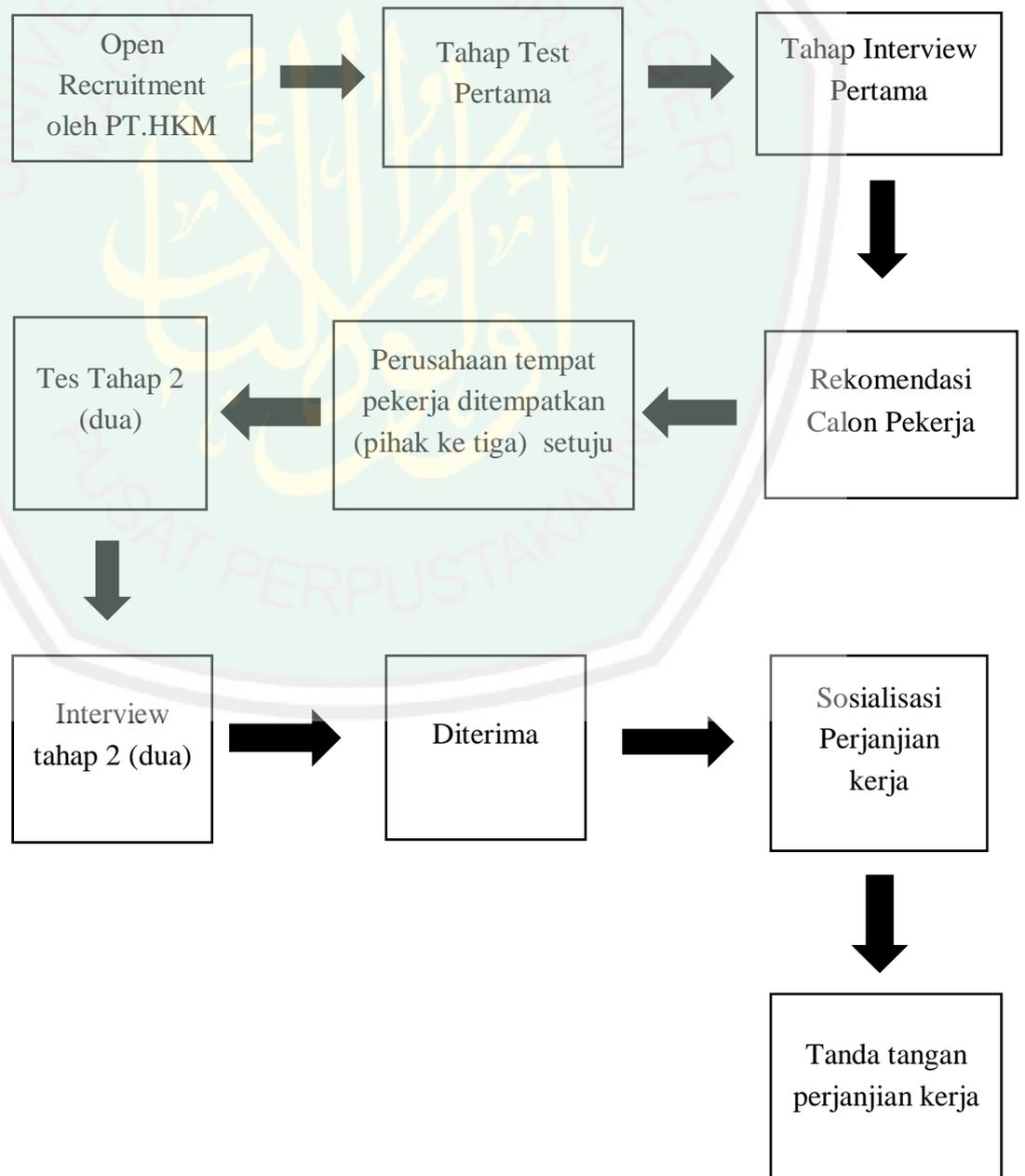
- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon

<sup>45</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1)

<sup>46</sup> Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (3)

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Mengenai jenis perjanjian kerja yang diterapkan oleh PT.Haleris Karya Mandiri sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh yaitu tergantung kebutuhan perusahaan klien, jika perusahaan klien membutuhkan tenaga kerja kontrak (PKWT) untuk suatu pekerjaan, maka PT.Haleris selaku pihak penyedia jasa tenaga kerja akan menyediakannya dengan open recruitment untuk karyawan kontrak. Adapun tahapan recruitmen untuk karyawan kontrak sebagai berikut:



Dari tabel ringkasan diatas, sebelum perjanjian kerja yang terjadi antara PT.Haleris Karya Mandiri dengan pekerja yaitu terlebih dahulu diadakan perekrutan tenaga kerja. Selanjutnya calon tenaga kerja dipanggil untuk mengikuti tahapan tes di PT.Haleris Karya Mandiri, dilanjut pemanggilan lagi untuk tahap *interview* tahap pertama, selanjutnya jika diterima calon tenaga kerja tersebut dianggap memenuhi kriteria maka akan direkomendasikan pada perusahaan dimana calon pekerja akan ditempatkan. Kemudian calon pekerja melakukan tes tahap 2 (dua) diperusahaan tersebut dan dilanjutkan dengan interview tahap ke 2 (dua) dan apabila calon pekerja tersebut diterima akan diberikan sosialisasi mengenai perjanjian kerja yaitu mengenai *job desc* pada perusahaan tersebut, hak dan kewajiban, masa kerja/jangka waktu untuk pekerja kontrak (PKWT) jika calon pekerja menyetujui semua maka berlanjut dengan penandatanganan perjanjian kerja.

Melihat dari pekerjaan yang ditawarkan PT.Haleris Karya Mandiri untuk tenaga kerja kontrak berdasarkan hasil wawancara dengan Manager HRD PT.Haleris Karya Mandiri yaitu sebagai berikut:

*“Pekerja kontrak yang kita butuhkan biasanya untuk posisi seperti cleaning service, pramuniaga, oprator produksi, anggota satpam, komandan satpam, driver dan supervisor”.*<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Praba Surya, Manager HRD, *Wawancara* (Malang,17 Juli 2020)

Melihat dari posisi/ bidang pekerjaan yang dikerjakan diatas, dilihat dari ketentuan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (1),

*“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu”<sup>48</sup>*, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya

Pada PKWT ini berdasarkan pada selesainya pekerjaan tertentu yang dapat diprediksi, yakni paling lama 3 (tiga) tahun. Jika pekerjaan tersebut selesai lebih cepat maka PKWT tersebut batal demi hukum.

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

Sifat pekerjaan yang satu ini tidak berdasarkan waktu namun kriteria penyelesaian tugas tetapi tetap dibatasi paling lama yaitu 3 (tiga) tahun. Jika nantinya perusahaan ingin melanjutkan pekerjaan dengan pekerja tersebut, maka harus dilakukan pembaharuan PKWT yaitu pada 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja. Selama masa tenggang diantara perjanjian kerja tersebut tidak diperbolehkan adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.

- c. Pekerjaan yang bersifat musiman

Sifat pekerjaan ini musiman seperti tergantung cuaca atau dilakukan untuk memenuhi pesanan dengan target tertentu.

---

<sup>48</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (1)

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

Sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ada pada PT.Haleris Karya Mandiri terdiri dari posisi/bidang yaitu:

1. *Cleaning service*
2. Pramuniaga
3. Oprator Produksi
4. Anggota satpam
5. Komandan Satpam
6. *Driver*

Dari ke 6 (enam) posisi/bidang pekerjaan yang dimiliki oleh PT.Haleris Karya Mandiri, tidak semuanya bersifat baru atau dalam penyelesaiannya memerlukan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Namun dikarenakan PT.Haleris Karya Mandiri merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, maka seperti yang dijelaskan dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 65 Ayat (2), yaitu:

“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut”:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung

- c. Merupakan kegiatan penunjang kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Dari penjelasan undang-undang diatas, dalam prakteknya ada beberapa jenis pekerjaan di PT.Haleris Karya Mandiri yang sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang dan ada pula yang masih belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Bidang pekerjaan seperti cleaning service, driver, anggota satpam dan komandan. Ke 4 (empat) jenis pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dikarenakan PT.Haleris Karya Mandiri merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (outsourcing) maka ada pengecualian seperti yang telah dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (2) , karena cleaning service, driver, anggota satpam dan komandan satpam merupakan pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dan merupakan kegiatan penunjang secara keseluruhan. Sedangkan untuk jenis pekerjaan dibidang/posisi seperti pramuniaga, oprator produksi belum sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan baik dilihat secara jenis dan sifatnya seperti yang dijelaskan dalam pasal 59 ayat (1) maupun dalam pasal 65 ayat (2), karena ke 2 (dua) jenis bidang pekerjaan tersebut selain bersifat tetap dan terus menerus juga dilakukan tidak terpisah dengan kegiatan utama. Seperti yang telah dijelaskan pula pada Pasal 66 ayat (1) yaitu:

*“Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa penyedia jasa/pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses*

*produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”<sup>49</sup>*

Dari penjelasan pasal tersebut maka jenis pekerjaan di PT.Haleris Karya Mandiri tidak semuanya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti pramuniaga, operator produksi maupun supervisor, merupakan pekerjaan yang dilakukan secara tetap dan terus menerus dan merupakan kegiatan pokok atau utama yang berhubungan langsung dengan pekerjaan pokok maka dari itu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh tidak boleh mempekerjakan ke tiga jenis pekerjaan tersebut.

Mengenai masa kerja yang diterapkan oleh PT.Haleris Karya Mandiri untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak yaitu dengan masa kontrak 1 (satu) tahun dan paling lama diperpanjang hingga 3 (tiga) tahun tetapi jika dalam 3 (tiga) tahun tersebut pekerjaan belum selesai dan pihak perusahaan ingin memperpanjang lagi kontrak kerja tersebut, maka diadakan pembaharuan kontrak. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh bagian pihak administrasi PT.Haleris Karya Mandiri pada wawancara, sebagai berikut:

*“Kalau dalam waktu 3 (tiga) tahun pekerjaannya belum selesai, biasanya diadakan pembaharuan kontrak kerja lagi untuk karyawan kontrak (PKWT) dan pekerja/karyawan tersebut bisa langsung kerja tidak ada masa jeda lebih dulu mengingat kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi secepatnya dan pekerja juga butuh pekerjaan mengingat kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi oleh masing-masing karyawan, jadi pada saat kontrak berakhir, diusahakan yang bersangkutan segera untuk tanda tangan pembaharuan kontrak”<sup>50</sup>.*

---

<sup>49</sup> Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66 Ayat (1)

<sup>50</sup> Septika Rindu, Wawancara (Malang, 17 Juli 2020)

Dari penjelasan tersebut maka belum sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Seperti yang dijelaskan dalam Undang –Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (6) yaitu:

*“Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”<sup>51</sup>*

Dan juga sebagaimana yang telah diatur dalam Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam Pasal 3 (tiga) dijelaskan bahwa:

*“Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT. Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja . Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha”<sup>52</sup>.*

Maka apabila perpanjangan kontrak atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dilakukan sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, maka menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7) hal tersebut batal demi hukum dan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau menjadi pekerja/karyawan tetap pada perusahaan tersebut.

<sup>51</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, Pasal 59 Ayat (6)

<sup>52</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal (3)

*“Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”<sup>53</sup>.*

Dari semua penjelasan di atas maka PT.Haleris Karya Mandiri yang mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam prakteknya belum semua sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku, adapun yang masih belum sesuai yaitu seperti jenis pekerjaan dan waktu kontraknya. Dalam hal ini Undang-Undang yang mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus lebih diperhatikan lagi agar pekerja mempunyai jenjang kerja/karir yang jelas. Dan peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja khususnya untuk tenaga kerja kontrak (PKWT). Dalam hal ini kedua belah pihak haruslah bersikap adil terutama untuk pihak pengusaha yang memiliki kedudukan lebih kuat agar kedua belah pihak tidak ada yang mersa dirugikan atau diperlakukan semena-mena karena sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 6 (enam) undang-undang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha dan dalam sebuah perusahaan kehadiran pekerja memiliki kontribusi yang sangat penting dalam keberlangsungannya setiap pekerjaan diperusahaan tersebut. Begitupun

---

<sup>53</sup> Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 Ayat (7)

sebaliknya, pekerja pun harus menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh pihak pengusaha.

## **7. Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif Hukum Islam**

Perjanjian sering disebut dengan akad, yang berasal dari kata kerja *'aqada*, *ya'qudu*, *'aqidun* dan jika jamak menjadi *'uqud* yang memiliki arti ikatan atau ketetapan<sup>54</sup>. Dalam kamus Al-Munawwir akad diartikan sebagai menyimpulkan, mengikat tali, perjanjian (yang tercatat) dan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dalam hukum islam digolongkan kepada sewa-menyewa (*al-ijarah*), yaitu *ijarah 'amal* yang merupakan perjanjian sewa-menyewa tenaga manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Orang yang melakukan pekerjaan disebut *ajir khas* dan *ajir musytarak*. *Ajir khas* merupakan orang yang mencari upah untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu bagi seseorang ataupun beberapa orang tertentu dengan syarat yaitu hanya akan bekerja dengan mereka saja. Sedangkan *ajir musytarak* yaitu dapat menerima pekerjaan dari orang banyak dalam waktu tertentu<sup>55</sup>. Maka dengan adanya pembagian *ajir* tersebut, dalam islam mengenal adanya pekerja kontrak atau pekerjaan yang dalam waktu tertentu (perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT) yaitu dalam

<sup>54</sup> Zahir Hamid, *Asas-Asas Muamalat Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, (Yogyakarta: Departemen Agama Islam Negeri), h.12

<sup>55</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Hukum Islam Tentang Wakaf, ijarah syirkah*, (Bandung: Al-Mari'fat 1987), h.31

*ajir khas*, maka dengan kata lain perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diperbolehkan dalam Hukum Islam.

Akad dalam Hukum Islam dipandang sah apabila rukun dan syaratnya telah terpenuhi. Rukun yang dimaksud disini yaitu mengenai unsur-unsur yang membentuk suatu perjanjian tersebut, yaitu Subyek akad, obyek akad, dan sighat akad. Adapun syarat-syarat akad yaitu *ahliyatul 'ada* dan *ahliyatul wujub*.

Dari penjelasan diatas secara umum syarat-syarat perjanjian kerja dapat disimpulkan yaitu:

1. Tidak menyalahi ketentuan hukum syariah yang telah ditetapkan
2. Kedua belah pihak haru sama ridha da nada pilihan
3. Harus secara jelas dan gamblang

Syarat perjanjian kerja menurut islam juga telah tercakup dalam Pasal 1320 KUHPerduta dan lebih disepsifikasikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 52 ayat (1) yaitu, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam prakteknya pihak PT.Haleris Karya Mandiri dalam melakukan sebuah perjanjian kerja tidak pernah ada unsur paksaan kepada pekerjanya dalam tercapainya kesepakatan. Semua kesepakatan kerja yang terjadi di PT.Haleris Karya Mandiri murni berdasarkan kesepakatan ke dua belah pihak.

*“Pekerja yang bekerja disini dalam perjanjian kerja didasarkan atas persetujuan kedua belah pihak dan kesepakatan bersama, jadi tidak ada unsur pemaksaan di perusahaan kami maupun perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan”<sup>56</sup>*

Maka sesuai dengan asas *ikhtiyari/sukarela* dan *Taswiyah/kesetaraan*, yaitu dimana setiap akad harus dilakukan atas kehendak para pihak dan terhindar dari unsur paksaan serta kedua belah pihak dalam setiap akad memiliki kedudukan yang sama atau seimbang dan mempunyai kewajiban yang setara pula. Namun jika melihat pada jenis pekerjaannya tidak semua jenis pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT.Haleris Karya Mandiri sesuai dengan disyaratkan oleh undang-undang ketenagakerjaan maka untuk itu secara islampun belum sesuai karena merujuk pada Pasal 52 ayat (1) pada poin d yaitu perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku .

Dalam suatu hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja tentunya pemenuhan hak dan kewajiban harus diperhatikan oleh ke 2 (dua) belah pihak. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>56</sup> Septika Rindu, *Wawancara* (Malang 17 Juli 2020)

ketenagakerjaan pun telah mengatur mengenai keharusan untuk mencantumkan hak dan kewajiban para pihak dalam sebuah perjanjian kerja dan hal tersebut tentunya telah selaras dengan hukum islam. Salah satunya mengenai hak mendapatkan upah setelah pekerja melakukan kewajibannya yaitu mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan pihak pengusaha. Dalam hal ini pihak pengusaha/perusahaan selaku pemberi kerja haruslah bersikap adil kepada pekerjanya termasuk dengan pekerja kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) karena seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 6, yaitu:

*“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”<sup>57</sup>.*

Maka dari itu pihak perusaha harus berlaku adil dalam memenuhi hak para pekerjanya dengan memperhatikan apa yang telah dikerjakan oleh pekerja tersebut. Secara umum ketentuan Al-Quran yang memiliki keterkaitan dengan penentuan upah kerja dalam firman Allah SWT<sup>58</sup>:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajarannya.*

<sup>57</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 6

<sup>58</sup> QS.An-Nahl:90

Ayat diatas menyeru kepada pihak pengusaha untuk dapat berlaku adil serta dapat bersikap baik dan dermawan kepada para pekerjanya. Kata kerabat pada ayat diatas menurut penulis dapat diartikan sebagai pekerja/tenaga kerja, karena pekerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya pekerja yang bekerja disebuah perusahaan akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan baik. Maka dari itu pemberian upah/gajih pekerja diwajibkan untuk diberikan sesegera mungkin ketika pekerja tersebut menyelesaikan kewajibannya yaitu pekerjaan yang dikerjakannya sesuai yang telah dituliskan dalam perjanjian kerja mengenai upah/gajih yang akan diberikan dan waktu pemberian upah tersebut. Mengenai anjuran untuk memberikan upah kepada pekerja sesegera mungkin juga selaras dengan hukum islam. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah).

Maksud hadits ini adalah untuk sesegera mungkin menunaikan hak pekerja yaitu pemberian upah setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Hasil wawancara dengan bidang administrasi PT.Haleris Karya Mandiri yaitu sebagai berikut:

*“Pembayaran upah/gajih pekerja disini dilakukan setiap awal bulan sebelum tanggal 7 (tujuh) yang pembayarannya akan ditransfer ke rekening tenaga kerja yang bersangkutan atau dapat diambil langsung di*

*kantor (PT.Haleris Karya Mandiri) sesuai kesepakatan diawal dan kemauan tenaga kerja yang bersangkutan itu sendiri”<sup>59</sup>.*

Upah haruslah dibayarkan tepat pada waktunya, karena pekerja juga tentunya sangat mengharapkan atas pembayaran upah tersebut sebagaimana yang telah disebutkan dalam perjanjian kerja dan melalui upah tersebutpun pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu lah pihak pengusaha tidak boleh menunda pemberian upah tersebut sebagaimana hadis Rasulullah SAW. bersabda:

مَطْلُ الْعَنِيِّ ظُلْمٌ

*Artinya: “Menunda penunaian kewajiban padahal mampu adalah kezaliman” (HR. Al-Bukhari & Muslim).*

Untuk itulah penting nya pemberian upah tepat waktu karena pekerja sudah melakukan kewajiban nya, maka pihak pengusaha/perusahaan diharapkan agar menyegerakan pembayaran upah tersebut agar tidak ada kedholiman.

Dalam islam tidak menyebutkan batasan jangka waktu perjanjian waktu tertentu karena di dalam islam melihat dari tercapainya target seorang pekerja. Jika dalam melakukan suatu pekerjaan seorang pekerja/buruh memerlukan waktu selama 3 (tiga) tahun bahkan lebih maka perjanjian kerja waktu tertentu (kontrak) tetap dapat dilaksanakan. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian

<sup>59</sup> Septika Rindu, *Wawancara* (Malang, 17 Juli 2020)

kerja waktu tertentu (PKWT) dibatasi dalam jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun.

Dalam perjanjian kerja yang tertuju pada *ajir khas* yaitu, orang yang bekerja pada satu orang untuk masa tertentu, yang menjadi obyek yaitu jasa yang diberikan tersebut dalam jangka waktu yang telah disebutkan dalam perjanjian kerja. Maka oleh sebab itu jangka waktu dalam perjanjian kerja harus disebutkan dan harus diterangkan. Karena apabila dalam perjanjian kerja waktu tertentu jangka waktu tidak disebutkan maka perjanjian tersebut akan dipandang rusak (*fasid*). Karena jangka waktu dalam sebuah perjanjian menjadi tolak ukur jasa yang diinginkan oleh perusahaan kepada pekerja tersebut. Karena apabila jangka waktu kerja tersebut tidak dijelaskan maka obyek perjanjian kerja tersebut menjadi kabur, perjanjian kerja yang telah ditentukan hanya berlaku hingga jangka waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Namun jangka waktu dalam perjanjian kerja tersebut dapat diperpanjang dengan kesepakatan para pihak. Seperti yang dipertegas dalam Firman Allah SWT berikut<sup>60</sup>:

إِلَّا الَّذِيْنَ عَاهَدْتُمْ مِّنَ الْمُشْرِكِيْنَ ثُمَّ لَمْ  
يَنْفُصُوْكُمْ شَيْئًا وَلَمْ يُظَاهِرُوْا عَلَيَّكُمْ أَحَدًا  
فَاتَّبِعُوْا إِلَيَّ هُمْ عَاهَدْتُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُتَّقِيْنَ

*Artinya: “kecuali orang-orang musyrik yang telah mengadakan perjanjian dengan kamu dan mereka sedikit pun tidak mengurangi (isi perjanjian) dan tidak (pula) mereka membantu seorang pun yang memusuhi kamu, maka terhadap mereka itu penuhlah janjinya*

<sup>60</sup> Q.S At-Taubah:4

*sampai batas waktunya. Sungguh, Allah menyukai orang-orang yang bertakwa”.*

Seperti yang telah dijelaskan dalam wawancara oleh bagian administrasi yaitu sebagai berikut:

*“Untuk jangka waktu sendiri dalam surat perjanjian kerja sudah dijelaskan sampai berapa lama kontraknya, biasanya dengan masa kontrak 1 (satu) tahun tetapi ada juga yang hingga 3 (tiga) tahun dan apabila dalam waktu 3 (tiga) tahun belum selesai biasanya diperpanjang lagi dengan kesepakatan ke dua belah pihak”.*

Dalam hal ini pemberitahuan jangka waktu kepada karyawan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sangatlah penting, agar karyawan tersebut mempunyai status jenjang karir yang jelas seperti yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun jika dilihat dari hukum islam yaitu, dimana untuk pekerja kontrak/waktu tertentu dilihat dari jasa yang telah diberikan dalam pekerjaan tersebut namun tetap harus memperhatikan keadilan kedua belah pihak.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas, maka penulis menarik kesimpulan mengenai implementasi perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Haleris Karya Mandiri Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dan Hukum Islam yaitu sebagai berikut:

1. Praktek perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya sesuai. Hal ini dapat dilihat dari jenis pekerjaannya seperti, pramuniaga, oprator produksi dan supervisor, ke 3 (tiga) pekerjaan tersebut belum sesuai dengan Pasal 59 Ayat (1) dan Pasal 65 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena ke 3 (tiga) jenis pekerjaan tersebut selain bersifat tetap dan terus menerus juga dilakukan secara tidak terpisah dari kegiatan/pekerjaan utama. Selain itu dilihat dari waktu kontrak atau jangka waktu perjanjian tersebut masih belum sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (6) yaitu mengenai waktu kontrak yang diperbaharui hingga lebih dari tiga tahun tanpa jeda terlebih dahulu.
2. Menurut tinjauan Hukum Islam mengenai praktek perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri secara keseluruhan juga masih belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip Hukum Islam. Kesesuaian dapat dilihat dari jenis pekerjaan yang diperjanjikan dalam islam tidak ada

permasalahan karena jenis pekerjaannya tidak melanggar ketentuan syariat islam juga akad/perjanjian yang dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak dan keridhoan dari pekerja tersebut serta sudah dijelaskan pada saat perusahaan tersebut membuka lowongan pekerjaan kemudian dijelaskan kembali saat penandatanganan kontrak. Selanjutnya mengenai waktu kontrak dalam islam sendiri tidak ada batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu. Karena dalam islam melihat dari target yang telah dicapai oleh pekerja tersebut. Sehingga jika target tercapainya pekerjaan tersebut dilakukan selama 3 (tiga) tahun lebih maka perjanjian kerja tersebut tetap dilaksanakan. Dan pada saat akad PT.Haleris Karya Mandiri dengan pekrjanya tetap memperhatikan asas *ikhtiyari/sukarela* dan *taswiyah/kesetaraan* sehingga akad perjanjian kerja waktu tertentu tersebut didasari atas kerelaan kedua belah pihak/'*antaradin* namun dalam hal ini PT.Haleris Karya Mandiri belum memperhatikan prinsip keadilan untuk kedua belah pihak, hal tersebut dapat dilihat dari waktu perpanjangan kontrak yang diberikan walaupun atas kesepakatan keridhoan kedua belah pihak namun merugikan pihak pekerja waktu tertentu karena tidak mempunyai jenjang karir yang jelas maka harus dibuat sesuai dengan yang ditentukan pula oleh undang-undang ketenagakerjaan.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran untuk dijadikan bahan evaluasi terhadap bahan penelitian dan pihak-pihak yang berperan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Haleris Karya Mandiri sebagai berikut:

1. Mengingat Indonesia merupakan negara hukum dan segala macam yang berkaitan dengan ketenagakerjaan telah ada undang-undang yang mengatur maka PT.Haleris Karya Mandiri selaku pihak perusahaan agar lebih memperhatikan jenis pekerjaan apa saja yang diperbolehkan menurut undang-undang ketenagakerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
2. PT.Haleirs Karya Mandiri selaku pihak pengusaha harus lebih memperhatikan status karyawan kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) jika perjanjian diperbaharui maka harus diadakan masa jeda terlebih dahulu dari kontrak yang sebelumnya agar status pekerja tersebut lebih jelas karena jika tidak ada masa jeda maka status kontrak pekerja tersebut seharusnya berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT).

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran al-Karim

### **Perundang-Undangan**

KEP No.100/MEN/IV/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian kerja Waktu Tertentu

KUHPerduta

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

### **Buku**

Abuzar Puguh Agus. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: In Media, 2015

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010

Ahmad Yulianto dan ND Fajar Mukti, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta: Pustaka, 2010

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum Sinar Grafika*: Jakarta, 2016

Basyir Azha Ahmad, *Hukum Islam Tentang Wakaf, ijarah syirkah*, Bandung: Al-Mari'fat

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Hamid Zahir, *Asas-Asas Muamalat Tentang Fungsi Akad Dalam Masyarakat*, Yogyakarta: Departemen Agama Islam Negeri

Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2007

Manulang H Sendjun, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001

Muhammad Ath-Thayyar Abdullah bin dkk, *Ensiklopedi Fiqih Muamalah Dalam Pandangan 4 Madzhab*, Yogyakarta: Maktabah Al-Hanif, 2009

Muhammad Kadir Abdul, *Hukum Perjanjian*, Bandung: PT Alimni, 2006

Ramli Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: Hukum Ketenagakerjaan, 2008

Riduwan, *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian* Bandung:Alfabeta, 2009

Sugiono Bambang, *Metodelogi Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pres, 1997

Syafe'I Rachmat, *Fiqih Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2001

Wahudi Eko dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika

Zainal dkk, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2006

### **Jurnal dan Skripsi**

Hardika Sholeh Hafid, Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016)

Jaduk Chusna, Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta, Skripsi, (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

Rohmani Timorita Yulianti, Asas-asas perjanjian (Akad) dalam Hukum kontrak syariah, Vol.II, No.1 2008

Skripsi, Rizka Amaliyah Maghfirah, Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Cahaya Indah Madya Pratama kajian Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam, Skripsi, (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016)

Yopi Ari Pratama, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan dengan Perusahaan dtinjau dari UU Ketenagakerjaan studi

pada PT.Busana Mulya Textile Karanganyar, Skripsi, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018)



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### 1. DOKUMENTASI

(Peneliti saat melakukan wawancara terkait perjanjian kerja waktu tertentu dengan pihak PT.Haleris Karya Mandiri)







## 2. SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

**PERJANJIAN KERJA**

Pada hari ini .... tanggal ....., bertempat di ..... alamat ..... telah dibuat dan ditanda tangani Perjanjian Kerja antara :

I. Nama :  
Jabatan :  
Alamat :

Dalam Perjanjian Kerja ini bertindak untuk dan atas nama ..... dan selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.

II. Nama :  
Alamat :  
Jabatan :

Dalam Perjanjian Kerja ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, dan selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Bahwa Pihak Pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk membuat dan menandatangani Perjanjian Kerja, berdasarkan atas azas kebebasan berkontrak yang dikenal dan dianut di Indonesia, adapun isi perjanjian kerja yang dibuat dan di tanda tangani serta disepakati oleh Pihak Pertama dan Pihak Kedua adalah sebagai berikut

**PASAL 1.**

(1) Pihak Kedua mengikatkan diri kepada Pihak Pertama untuk melakukan pekerjaan di dalam Perjanjian Kerja ini sebagai Pekerja Kontrak yang ditempatkan oleh Pihak Pertama di ..... sebagai ..... dan atau di Perusahaan Mana saja yang dibutuhkan oleh pihak pertama berdasarkan atas waktu yang disepakati selama 1 (satu) tahun mulai ..... dan berakhir pada tanggal .....

(2) Perjanjian kerja ini akan dievaluasi setiap 3 (Tiga) Bulan dan apabila selama masa evaluasi didapatkan hasil yang tidak baik atau Pihak Kedua dianggap tidak capak, maka perjanjian kerja ini dapat di akhiri tanpa syarat sebelum perjanjian ini berakhir.

**PASAL 2.**

(1) Pihak Kedua menyepakati atas Waktu Kerja yang dilaksanakan adalah berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku di Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan .

(2) Pihak Kedua menyepakati Waktu Kerja dan Pelaksanaan Pekerjaan disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan di mana pihak Kedua ditempatkan untuk melakukan pekerjaannya, dengan Ketentuan waktu kerja dan pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan perubahan dan menjadi wewenang Pihak Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan dan pihak kedua berkewajiban untuk menerimanya.

(3) Pihak Pertama berkewajiban memberikan pembinaan dan atau tindakan langsung kepada Pihak Kedua dalam bentuk antara lain :

a. Melakukan pertemuan secara rutin dengan Pihak Kedua untuk melakukan sosialisasi kebijakan Perusahaan, prosedur kerja, sikap disiplin, maupun hal lain yang sifatnya sebagai perbaikan kinerja.

b. Memerintahkan, memantau, mengevaluasi serta melakukan pembinaan kepada Pihak Kedua atas pelaksanaan tugas-tugasnya dimana pihak Kedua ditempatkan, untuk menegakan tata tertib serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan.

c. Memerintahkan, memantau, mengevaluasi serta melakukan pembinaan kepada Pihak Kedua atas pelaksanaan tugas-tugasnya dimana pihak Kedua ditempatkan, dari setiap pelanggaran – pelanggaran hukum

**PASAL 3**

(1) Pihak Pertama dan Pihak Kedua telah sepakat atas besarnya upah yang diberikan oleh Pihak Pertama kepada Pihak Kedua untuk setiap bulan adalah Upah Take Home Pay yaitu sebesar ..... yang pembayarannya akan ditransfer / diberikan setiap Awal Bulan sebelum tanggal 7 di Kantor Pihak Pertama.

(2) Pihak Kedua menerima sepakat dan bersedia melepaskan secara sukarela sebagian hak normative, apabila upah yang diberikan sebagai mana tersebut pada pasal 3 ayat (1) di atas dianggap tidak memenuhi hak normative.

**PASAL 4**

(1) Pihak Kedua berkewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standart kerja yang ditentukan oleh Perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan, termasuk didalamnya Pihak Kedua wajib untuk mematuhi semua Peraturan atau disiplin kerja, perintah kerja, prosedur kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan .

(2) Pihak Kedua setuju dan menyatakan sepakat apabila Pihak Kedua setiap kali tidak masuk bekerja, maka selama tidak masuk bekerja tidak berhak mendapatkan upah atau upahnya dipotong selama tidak masuk bekerja.

**Pasal 5**

Apabila terjadi kehilangan , pencurian , kerusakan barang milik Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan, baik disengaja maupun tidak disengaja di mana Pihak Kedua ditugaskan, apabila berdasarkan hasil pengusutan internal atau Pihak yang berwajib, pelakunya terbukti adalah Pihak Kedua, maka Pihak Kedua wajib bertanggung jawab dan mengganti kerugian sebesar / senilai yang di derita oleh Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan, termasuk didalamnya bertanggung jawab atas denda-denda yang dibebankan kepada Pihak Pertama maupun Pihak Kedua.

**PASAL 6**

(1) Pihak Kedua bersedia ditarik sewaktu-waktu tanpa syarat dan diganti personil yang baru dari Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan apabila dinilai oleh Managemen Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan dianggap kurang berprestasi, tidak disiplin, atau melakukan pelanggaran, sering sakit dan berhalangan hadir.

(2) Perjanjian Kerja ini berakhir dengan sendirinya setelah waktu yang telah ditentukan selesai / berakhir atau berakhirnya hubungan kerja sama antara Pihak Pertama dengan Pihak Perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan dan Pihak Pertama tidak berkewajiban memberi uang pesangon atau ganti rugi dalam bentuk apapun kepada Pihak Kedua;

(3) Pihak Kedua wajib memberitahukan kepada Pihak Pertama, 1 (satu) minggu sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja ini , dan apabila batas waktu Perjanjian Kerja ini terlampaui yang dikarenakan kelalaian kedua belah pihak, maka kelebihan waktu dari batas berakhirnya Perjanjian Kerja ini, pihak Kedua tidak secara otomatis menjadi Pekerja tetap Pihak Pertama; Maupun Pihak Perusahaan Dimana Pihak Kedua ditempatkan.

(4) Pihak Pertama dapat memutus Perjanjian Kerja ini tanpa syarat sebelum waktu Perjanjian Kerja ini berakhir apabila Pihak Kedua telah melakukan pelanggaran-pelanggaran baik di tempat Pihak Pertama maupun di Perusahaan dimana Pihak Kedua ditempatkan, yaitu :

- a. Melakukan penipuan , pencurian , atau pengelapan barang dan atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan ;
- c. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan , memakai atau mengedarkan narkotika atau psikotropika , dilingkungan kerja ;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja ;
- e. Menyerang , menganiaya , mengancam , mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja ;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakuakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang – undangan ;

- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan ;
- h. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara ;
- i. Melanggar PP atau PKB yang berlaku di Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan ;
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih ;
- k. Permohonan pergantian Personil atas permintaan Management Perusahaan di mana Pihak Kedua ditempatkan , dikarenakan Pihak Kedua di anggap tidak memiliki kemampuan atau tidak cakap .

(5) Apabila kedua belah pihak sepakat dan atas pertimbangan-pertimbangan tertentu , maka Perjanjian Kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui untuk jangka waktu sesuai dengan kebutuhan Pihak Pertama

#### PASAL 7

Dalam hal terjadi perselisihan yang timbul karena Perjanjian Kerja ini, akan diselesaikan secara musyawarah dan apabila secara musyawarah tidak didapatkan kesepakatan, maka akan diselesaikan dilembaga Hukum yang berwenang

Demikian perjanjian kerja ini dibuat dengan sebenar-benarnya dalam keadaan sehat jasmani dan rohani, tanpa tekanan, paksaan, pengaruh dalam bentuk apapun dari pihak lain, serta mengikat kedua belah pihak dengan itikat baik untuk dilaksanakan sepenuhnya.

Pihak Pertama

Pihak Kedua

.....

.....

### 3. HASIL WAWANCARA

- a. Hasil wawancara bersama dengan bapak H.Tris Surya Hadi, SH, selaku direktur utama PT.Haleris Karya Mandiri.

P : Mengenai perjanjian kerja untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT.Haleris Karya Mandiri sendiri dibuat secara tertulis atau tidak pak?

N : *Disini untuk perjanjian kerja sendiri baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dibuat secara tertulis mbak.*

P : Sejak kapan pak terjadi hubungan kerja antara pekerja yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan PT.Haleris Karya Mandiri?

N : *Untuk hubungan kerja sendiri terjadi ya saat pekerja itu dinyatakan diterima pada perusahaan kami maupun perusahaan dimana ia ditempatkan mbak, sampai batas waktu kontrak yang tertulis disurat perjanjian kerja itu.*

P: Dalam perjanjian kerjanya sendiri memuat apa saja pak?

N : *Dalam perjanjian kerja seperti perjanjian kerja pada umumnya mbak, mulai dari nama perusahaan, alamat, jenis usaha, identitas pekerja,, jabatan, besarnya upah, syarat-syarat yang memuat hak dan kewajiban,, jangka waktu kontrak. pokoknya sudah lengkap mba seperti perjanjian kerja pada umumnya.*

P : Apakah di PT.Haleris Karya Mandiri ada masa percobaan kerja pak untuk karyawan kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

N : *Untuk masa percobaan kerja disini tidak ada mbak, kita hanya mengevaluasi kinerja pekerja selama 3 (tiga) bulan sekali. Jika kinerja pekerja tersebut bagus ya lanjut samapi waktu kontrak itu, kalau tidak biasanya kita berikan pengarahan terlebih dahulu mbak.*

b. Hasil wawancara bersama dengan bapak Praba Surya selaku Manager HRD PT.Haleris Karya Mandiri.

P : siapakah pihak yang bertanggung jawab terhadap karyawan, apakah pihak perusahaan dimana pekerja itu bekerja atau PT.Haleris Karya Mandiri selaku perusaha penyedia jasa tenaga kerja pak?

N : *Semua yang berkaitan dengan tenaga kerja baik kontrak (PKWT) atau tetap (PKWTT) di perusahaan kita menjadi tanggung jawab kita mbak sebagai perusahaan penyeida jasa tenaga kerja (pihak pertama), jadi kalau ada komplain dari perusahaan dimana tenaga kerja tersebut ditempatkan itu menjadi tanggung jawab kami, biasanya kami evaluasi terlebih dahulu, kita kasih pembinaan dan yang lainnya.*

P : Jenis pekerjaan seperti apa pak yang biasanya ditawarkan oleh PT.Haleris Karya Mandiri untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)?

N : *Pekerja kontrak yang kita butuhkan biasanya untuk posisi seperti cleaning service, pramuniaga, oprator produksi, anggota satpam, komandan satpam, driver dan supervisor gitu mbak.*

P : *Jika terjadi PHK sepihak terhadap karyawan kontrak pada perusahaan dimana ia ditempatkan apakah menjadi tanggung jawab PT.Haleris Karya Mandiri pak?*

N: *iya mba, semua menjadi tanggung jawab kami, termasuk gajihnya dan hak hak lainnya pekerja tersebut.*

c. Hasil wawancara bersama dengan ibu Septika Rindu Juanita, selaku Staff adiminstrasi PT.Haleris Karya Mandiri.

P : *Jika terjadi PHK terhadap karyawan kontrak apa saja bu yang menjadi hak-hak pekerja tersebut selain gaji?*

N : *Jika terjadi PHK sepihak, biasanya kami akan perhatikan terlebih dahulu alasan PHK tersebut mbakt, apakah itu terjadi dikarenakan kinerja pekerjanya yang kurang baik atau hal lain, tetapi kita tetap memperhatikan hak-hak pekerja tersebut, kemudian gaji/upah maupun tunjangan seperti tunjangan hari raya, kita lihat dari seberapa lama pekerja tersebut bekerja diperusahaan tersebut kemudian kita akumulasikan dan dibicarakan oleh pihak perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan.*

P : *Bagaimana tahapan perekrutan karyawan disini bu?*

N : *Pertama seperti biasanya mba kita open recruitment, terus kita adakan tahap test pertama mba di PT, Haleris Karya Mandiri ini, dilanjut dengan interview, jika bagus dan memenuhi kriteria kita rekomendasikan calon pekerja tersebut kepada perusahaan yang akan ditempatkan , kemudian jika perusahaan tempat pekerja tersebut akan ditempatkan setuju maka diadakan test yg ke 2 (dua) mbak di perusahaan tersebut lanjut interview lagi kemudian jika diterima maka akan ada sosialisasi perjanjian kerja jika kedua belah pihak setuju maka tahap akhir langsung penandatanganan surat perjanjian kerja mbak.*

P : Mengenai waktu kontrak biasanya berapa lama bu untuk pekerja kontrak/waktu tertentu?

N : Biasanya sih kontrak selama 1 (satu) tahun mbak, tapi biasanya kalau kinerja pekerja tersebut bagus akan diperpanjang terus mbak bisa sampai 3 (tiga) tahun bahkan lebih..

P: Jika dalam waktu 3 (tiga) tahun tersebut pekerjaan untuk pekerja kontrak tersebut belum selesai apa ada pembaruan perjanjian bu?

N : Iya mbak *Kalau dalam waktu 3 (tiga) tahun pekerjaan nya belum selesai, biasanya diadakan pembaharuan kontrak kerja lagi untuk karyawan kontrak (PKWT).*

P : Apakah saat pembaharuan kerja tersebut ada masa jeda terlebih dahulu bu?

N : Biasanya sih *pekerja/karyawan tersebut bisa langsung kerja tidak ada masa jeda lebih dulu mengingat kebutuhan perusahaan yang harus dipenuhi secepatnya dan pekerja juga butuh pekerjaan mengingat kebutuhan sehari-hari yang harus dipenuhi oleh masing-masing karyawan, jadi pada saat kontrak berakhir, diusahakan yang bersangkutan segera untuk tanda tangan pembaharuan kontrak.*

P : Apakah perjanjian didasarkan atas kesepakatan bersama bu?

N : *Iya mba tentu ,pekerja yang bekerja disini dalam perjanjian kerja didasarkan atas persetujuan kedua belah pihak dan kesepakatan bersama, jadi tidak ada unsur pemaksaan di perusahaan kami maupun perusahaan dimana pekerja itu ditempatkan.*

P : Mengenai gajih nya bagaimana bu?

N : *Pembayaran upah/gajih pekerja disini dilakukan setiap awal bulan sebelum tanggal 7 (tujuh) yang pembayarannya akan ditransfer ke rekening tenaga kerja yang bersangkutan atau dapat diambil langsung di kantor (PT.Haleris Karya Mandiri) sesuai kesepakatan diawal dan kemauan tenaga kerja yang bersangkutan itu sendiri mbak*

P : Untuk jangka waktu kontraknya sendiri apa telah disebutkan di surat perjanjian bu?

N : *iya betul mbak, untuk jangka waktu sendiri dalam surat perjanjian kerja sudah dijelaskan sampai berapa lama kontraknya, biasanya dengan masa kontrak 1 (satu) tahun tetapi ada juga yang hingga 3*

*(tiga) tahun dan apabila dalam waktu 3 (tiga) tahun belum selesai biasanya diperpanjang lagi dengan kesepakatan ke dua belah pihak*

P : selain gaji biasanya apa saja bu hak hak yang diberikan pada karyawan?

N : Selain gaji tentu seperti tunjangan lainnya juga kita perhatikan mba, seperti THR, BPJS dan yang lainnya. BPJS sendiri disini ada 2 (dua) mba yang kita berikan BPJS kesehatan dan Ketenagakerjaan.





