

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM DALAM
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU/ PKWT
PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PKWT DI PT. CAREFASTINDO)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Hukum Fakultas Hukum**

Oleh:

GALIH APRILIA WIBOWO

C100180205

**PROGRAM STUDI HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU/ PKWT PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PKWT DI PT. CAREFASTINDO)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

GALIH APRILIA WIBOWO

C100180205

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Septarina Budiwati, S.H., C.N., M.Hum
NIDN. 0621095801

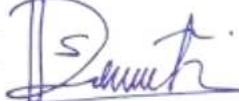
HALAMAN PENGESAHAN

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU/ PKWT PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PKWT DI PT. CAREFASTINDO)**

**OLEH
GALIH APRILIA WIBOWO
C100180205**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 19 April 2022
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Septarina Budiwati, S.H., C.N., M.Hum** ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Nuswardhani, S.H., M.S** ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Diana Setiawati, S.H., LLM** ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,





Dr. Kelik Wardiono, S.H., M.H.

NIP. 196812261993031002/ NIDN. 0026126801

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 April 2022

Penulis



GALIH APRILIA WIBOWO

C100180205

**TINJAUAN YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU/ PKWT PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(STUDI PKWT DI PT. CAREFASTINDO)**

Abstrak

Bentuk perjanjian kerja salah satunya yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dimana dalam suatu perjanjian kerja berkaitan dengan ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui syarat dan/atau ketentuan-ketentuan yang harus diketahui dalam suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Carefastindo, dan perlindungan hukum dalam perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Carefastindo, serta apakah ketentuan dalam perjanjian tersebut telah sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dari permasalahan tersebut dilakukan penelitian dengan metode normatif, dimana menggunakan jenis penelitian deskriptif dan sumber studi kepustakaan dari bahan hukum sekunder yang diolah menggunakan metode berpikir deduktif. Bahwa bentuk dan isi PKWT di PT. Carefastindo adalah dalam bentuk perjanjian baku yang dibuat sendiri oleh pihak pengusaha, dengan isi PKWT tersebut telah sesuai dengan ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam PKWT tersebut juga memuat aspek-aspek perlindungan hukum yang harus terdapat dalam suatu perjanjian kerja, pemberi kerja dan pekerja memiliki masing-masing hak yang harus diperoleh dalam suatu perjanjian, dalam hal ini upah, perintah, dan pekerjaan. Namun belum terdapat ketentuan mengenai ketentuan jam kerja, sehingga masih terdapat kekurangan dalam aspek perlindungan hukum dalam perjanjian tersebut.

Kata kunci: perjanjian kerja, pemberi kerja, pekerja, perlindungan hukum.

Abstract

One form of work agreement is a Specific Time Work Agreement where in a work agreement it is related to the provisions contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This study aims to determine the terms and/or conditions that must be known in a certain time employment agreement at PT. Carefastindo, and legal protection in the perspective of the Manpower Act contained in the Specific Time Work Agreement at PT. Carefastindo, as well as whether the provisions in the agreement are in accordance with those stipulated in the Manpower Act. From these problems, research is carried out using a normative method, which uses descriptive research types and literature studies sources from secondary legal materials which are processed using deductive thinking methods. Whereas the form and content of PKWT at PT. Carefastindo is in the form of a standard agreement made by the entrepreneur himself, with the contents of the PKWT in accordance with the provisions and/or applicable laws and regulations. The PKWT also contains aspects of legal protection that must be contained in a work agreement, employers and workers have their respective rights that must be obtained in an agreement, in this case wages, orders, and work. However, there are

no provisions regarding the provisions of working hours, so there are still shortcomings in the legal protection aspect in the agreement.

Keywords: employment agreement, employer, worker, legal protection.

1. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945) tepatnya yang terdapat di Pasal 27 ayat (2) yang mengatur tentang jaminan mengenai penghidupan yang layak serta pekerjaan yang ditujukan kepada semua warga negara. Hal ini mengharuskan yakni pihak negara atau pemerintah berkewajiban melaksanakan pemberian jaminan dan perlindungan hukum di aspek ketenagakerjaan di Indonesia. Mengenai ketenagakerjaan secara khusus diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dimana terdapat aturan tersebut mengatur salah satunya tentang perlindungan hukum dalam sesuatu hubungan kerja Selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka (15) UU Ketenagakerjaan memberikan definisi hubungan kerja sebagai sebuah hubungan dalam hal ini pihak-pihaknya adalah pekerja dan pengusaha yang berdasarkan atas perjanjian kerja, dimana mempunyai unsur, yaitu perintah, pekerjaan, serta upah.

Kemudian bekerja sendiri dapat dirumuskan sebagai kepentingan individu/pribadi, bekerja dilakukan secara sendiri maupun bersama anggota keluarga, namun kerja yang dimaksud di atas bukan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan, karena tidak ada unsur hubungan kerja. Bekerja yang kaitannya dengan hubungan kerja tersebut, dimana tenaga kerja/pekerja mendapatkan upah atau imbalan karena upaya dalam mengerahkan tenaga untuk kepentingan orang yang memberi perintah (majikan). (Lanny Ramli, 2008: 1)

Selanjutnya mengenai pengertian pekerja, diatur di Pasal 1 angka (3) UU Ketenagakerjaan, yakni pekerja merupakan tiap orang dimana dalam hal ini melakukan pekerjaan atau bekerja dan atas pekerjaan tersebut berhak diberikan imbalan ataupun upah maupun diberikan dengan bentuk yang lain. Selanjutnya berdasarkan ketentuan di UU Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pengertian pemberi kerja hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka (4) UU Ketenagakerjaan, yakni definisi dari pemberi kerja merupakan pengusaha, badan hukum, orang perorangan,

ataupun badan lainnya dimana melakukan pemberian atas pekerjaan terhadap pekerja ataupun tenaga kerja dan wajib memberikzzzzzzan imbalan dalam bentuk lainnya ataupun upah. Kemudian atas sebuah hubungan kerja yaitu yang pihak-pihaknya adalah pemberi kerja dengan pekerja mensyaratkan adanya perjanjian kerja, maka suatu hubungan kerja dilihat dari suatu perjanjian kerja tersebut.

Definisi mengenai perjanjian kerja terdapat di ketentuan Pasal 1 angka (14) UU Ketenagakerjaan dimana pengertiannya adalah sebuah perjanjian dimana pihak-pihaknya adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja atau pengusaha, yang mana dalam perjanjian itu mengandung kewajiban serta hak bagi masing-masing pihak serta persyaratan kerja. Di samping itu bentuk perjanjian kerja juga menjadi bagian dari bentuk perjanjian dimana telah dijelaskan yang terdapat di Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), dimana dalam ketentuan tersebut menjelaskan mengenai persyaratan atas sahnya suatu perjanjian yakni ketika perjanjian tersebut memenuhi beberapa syarat yakni, kesepakatan pihak-pihak dalam mengikatkan diri, kemudian adalah cakap dalam melakukan sesuatu perikatan, mengenai sesuatu hal yang tertentu, serta mengenai sesuatu causa dimana tidak dilarang.

Kemudian di perjanjian kerja dalam UU Ketenagakerjaan sendiri diklasifikasikan atas dua macam, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini dijelaskan di Pasal 56 UU Ketenagakerjaan. Kemudian berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, PKWT merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas rentang waktu atau berakhirnya suatu pekerjaan tertentu, sementara itu PKWTT mempunyai definisi yakni suatu perjanjian kerja yang jangka waktunya tidak adanya ketentuan atau dikenal dengan istilah pekerja tetap. (Muhammad Jaduk Cusana, 2017: 2-3)

Pengaturan hukum mengenai perjanjian kerja dijelaskan selanjutnya pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004) dengan tujuan memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja dan pemberi kerja karena adanya hubungan kerja tersenut didasarkan atas perjanjian kerja.

Sistem PKWT marak digunakan oleh perusahaan karena dirasa lebih efisien serta lebih efektif untuk pihak-pihak pengusaha, dimana laba untuk pengusaha akan didapat menjadi lebih banyak karena biaya sebagai pengeluaran pihak pengusaha untuk pekerjaan berubah lebih sedikit dan tidak wajib mempunyai banyak pekerja. (Apri Amalia, 2017: 66) Dengan pertimbangan dimana ketika memiliki pekerja dalam jumlah besar dapat dikatakan bahwa pihak pengusaha wajib atas pemberian tunjangan yang diperuntukkan bagi pihak pekerja antara lain adalah pemeliharaan kesehatan, tunjangan ketika terjadi pengusaha memutuskan hubungan kerja atau PHK, dan tunjangan yang bertujuan untuk penghargaan atas kerja, dengan kata lain apabila mempekerjakan pekerja dengan sistem PKWT maka biaya tersebut dapat ditekan. (Imam Soepomo, 2001: 57)

Namun dalam praktik, perjanjian kerja tidak jarang menimbulkan problematika. Dalam UU Ketenagakerjaan belum menjelaskan secara rinci mengenai tunjangan bagi pekerja dengan sistem dalam sebuah PKWT, kemudian berdasarkan ketentuan di Pasal 88 UU Ketenagakerjaan hanya menyatakan yakni tiap-tiap pekerja mempunyai hak atas perolehan atas penghasilan dimana bertujuan untuk terpenuhinya kehidupaan serta layak bagi kemanusiaan. Kemudian merujuk di ketentuan Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan, yakni tiap-tiap orang yang melaksanakan suatu pekerjaan dengan adanya penerimaan imbalan dalam bentuk lain ataupun upah. Sehingga belum adanya penegasan bahwa apakah yang dijelaskan pekerja atau buruh tersebut pekerja dimana terikat PWKT atau PKWTT atau keduanya.(Sunarmo, 2009: 29)

Hal lain yang merugikan bagi para pekerja adalah dimana dalam penerapan atas ketentuan batas maksimal di sistem yang terdapat di PKWT yang sesuai di ketentuan UU Ketenagakerjaan yakni ketika jangka waktu kerja telah selesai, dengan ini pengusaha tidak melakukan perpanjangan hubungan kerja, bisa dikatakan pihak pengusaha tidak mempunyai keharusan dalam pemberian pesangon ataupun atas hak lainnya. Maka akibat atas PKWT tersebut menghadirkan perasaan risau untuk pekerja atau buruh dengan sistem waktu tertentu, dikarenakan pekerja dengan PKWT tidak mengetahui bagaimana kelanjutan ketika dalam suatu hubungan kerja. (Fithriatus Shalilah, 2017: 153)

Salah satu contohnya adalah PT. Carefastindo yang merupakan perusahaan jasa kebersihan nasional yang berbasis di Jakarta dan telah berdiri sejak 7 Januari 2014, dimana kantor cabang yang telah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, seperti Cikarang, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Bali, tentu PT. Carefastindo memiliki banyak pekerja. Kemudian di pelaksanaan perjanjian kerja, juga dilaksanakan melalui bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dalam pelaksanaannya harus memperhatikan ketentuan perundang-undangan sebagai upaya terciptanya hubungan kerja yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat Penulis untuk meneliti yakni, “Tinjauan Yuridis Perlindungan Hukum Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi PKWT Di PT. Carefastindo)”

2. METODE

Metode yang digunakan oleh Penulis pada penelitian ini yakni dengan metode yuridis normatif, dengan jenis penelitian deskriptif yakni metode penelitian yang berusaha untuk melakukan penggambaran mengenai objek atau subjek dalam penelitian ini sesuai dengan apa adanya. yaitu penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. (Amirudin dan Zainal Asikin, 2008: 52) Penulis menghasilkan data deskriptif berupa analisis dan narasi dari bentuk dan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perlindungan hukum dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo.

Kemudian mengenai bentuk dan jenis data pada penelitian ini adalah sumber data primer dalam penelitian ini terdiri dari Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sedangkan sumber data sekunder di penelitian ini yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja dan PT. Carefastindo.

Data yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian ini akan dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian metode analisis data, kemudian data yang telah terkumpul dan telah diolah akan dilakukan pembahasan melalui penggunaan metode normatif kualitatif, data yang diperoleh dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh pekerja dan PT.Carefastindo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo

Bentuk perjanjian di PT. Carefastindo yang berjudul PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU No. 1013398/PKWT-CF/JKT1/IV/2021, merupakan perjanjian yang dibuat secara tertulis serta perjanjian akta di bawah tangan. Dimana perjanjian tersebut pembuatannya dilakukan dengan sendiri oleh perusahaan dan disepakati oleh pihak pekerja. Berdasarkan penelitian tersebut bisa dikatakan yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja dimana dibuat secara tertulis telah sesuai dengan hukum yang berlaku hal tersebut sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menjelaskan yakni perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan tertulis yang dibuat oleh pekerja dan pemberi kerja karena dalam hal tidak dilaksanakan dengan tertulis dapat dikatakan hubungan kerja akan berubah menjadi untuk waktu tidak tertentu dengan konsekuensi pemberi kerja dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan. Dalam perjanjian antara PT. Carefastindo dan Syarifudin sebagai pekerja telah dilaksanakan dengan tertulis, dapat dikatakan hal tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Secara khusus mengenai persyaratan bahwa perjanjian kerja dapat dikatakan sah diuraikan di Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana beberapa syarat tersebut yakni:

3.1.1 Adanya kesepakatan oleh para pihak

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah ada persesuaian kehendak atau kata sepakat sejak

ditandatanganinya akta perjanjian dimana dilaksanakan oleh para pihak pada Rabu, 31 Maret 2021.

3.1.2 Kecakapan atau kemampuan melakukan perbuatan hukum

Pada hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah memenuhi syarat kecakapan. Hal ini dapat dibuktikan dari awal surat perjanjian disebutkan pihak pertama yaitu dengan subyek perjanjian yaitu PT. CAREFASTINDO, perusahaan yang bergerak di bidang *Facility Service*, berkedudukan dan berdomisili hukum di Komplek Grogol Permai Blok C No.25, Jl. Latumenten Raya Jakarta 11460, pada hal tersebut diwakili oleh Ilyas A. Muchtar, selaku kuasa Direksi sebagai pihak pertama atau pemberi kerja. Pihak pertama dinyatakan cakap dalam melakukan perjanjian menurut hukum dengan alasan telah bekerja dan mempunyai jabatan selaku kuasa Direksi PT. Carefastindo yang sudah jelas cakap dalam membuat perjanjian.

Selain itu pihak kedua selaku pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu Syarifudin, dimana memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP) dengan nomor 3175072408750018, dengan tempat, tanggal lahir di Jakarta pada 24 Agustus 1975, yang bertempat tinggal di Jalan Masjid Al Barkah No. 60 RT 009 RW 007 Kel. Pondok Kelapa, Kec. Duren Sawit, Jakarta Timur. Hal ini menjelaskan bahwa pihak kedua adalah cakap dalam melaksanakan suatu perjanjian menurut hukum sebab telah mempunyai KTP.

3.1.3 Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT.Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja bahwa obyek perjanjiannya adalah pihak pertama bersedia memberikan pekerjaan kepada pihak kedua, dan pihak kedua bersedia menerima atau melaksanakan pekerjaan dari pihak pertama. Hal tersebut diuraikan pada Pasal 1 ayat (1) Hal yang Diperjanjikan dalam perjanjian tersebut. Kemudian pekerjaan pihak kedua dijelaskan dalam Pasal 3 mengenai Jenis dan Uraian Pekerjaan.

Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja sangat menjelaskan bahwa perjanjian tersebut dibuat dengan tujuan yang jelas yaitu dibidang ketenagakerjaan yang bukan merupakan

suatu tindakan yang dimana terdapat pertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum, serta undang-undang.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang menimbulkan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh seperti di Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, maka dalam PKWT tersebut yaitu PT. Carefastindo sebagai pemberi kerja dan Syarifudin sebagai pekerja.

Kemudian di UU Ketenagakerjaan yaitu tepatnya Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga dijelaskan mengenai ketentuan perjanjian kerja, bahwa perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan tertulis, dalam perjanjian kerja antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah dibuat secara tertulis sehingga telah memenuhi ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal ini lebih lanjut memuat persyaratan tentang perjanjian kerja, yang pertama yaitu di Pasal 54 ayat (1) huruf (a) UU Ketenagakerjaan menjelaskan yakni suatu perjanjian kerja wajib mengandung muatan nama, alamat perusahaan dan jenis usaha, hal ini dijelaskan pada PKWT dalam Komparisi perjanjian yaitu, dalam hal ini maka nama perusahaan tersebut adalah PT. Carefastindo dengan alamat Komplek Grogol Permai Blok C No.25, Jl. Latumenten Raya Jakarta 11460, serta jenis usaha adalah dalam bidang *Facility Service*.

Kemudian pada Pasal 54 ayat (1) huruf (b) UU Ketenagakerjaan harus memuat nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh, dalam perjanjian PKWT dijelaskan dalam komparisi perjanjian, yaitu, memuat nama Syarifudin, tempat tanggal lahir yaitu Jakarta, 24 Agustus 1975, yang beralamat di Jl. Masjid Al Barokah No. 60 RT 009 RW 007 Kel. Pondok Kelapa Kec. Duren Sawit, Jakarta Timur, dalam perjanjian ini belum menjelaskan secara spesifik mengenai jenis kelamin sejalan tentang apa yang dijelaskan dalam ketentuan itu. Pada Pasal 54 ayat (1) huruf (c) UU Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja harus memuat jabatan atau jenis pekerjaan, dalam perjanjian PKWT ini dijelaskan dalam Pasal 3 Jenis dan Uraian Pekerjaan, yaitu jabatan pekerja/buruh sebagai CSO (*Cleaning Service Operator*) dan uraian pekerjaan dijelaskan dengan sesuai petunjuk dan arahan atasan. Selanjutnya pada Pasal 54 ayat (1) huruf (d) perjanjian kerja diharuskan memuat mengenai tempat pekerjaan, dalam perjanjian PKWT ini dijelaskan dalam Pasal 3

Jenis dan Uraian Pekerjaan yang memuat lokasi kerja di TMMIN SUNTER 2-CST (AREA B).

Kemudian berdasarkan Pasal 54 ayat (1) huruf (e) UU Ketenagakerjaan mewajibkan perjanjian kerja harus menguraikan besarnya upah serta cara pembayarannya, kemudian dalam perjanjian PKWT tersebut dijelaskan dalam Pasal 4 Kompensasi dan Kehadiran, dimana dalam pasal ini mengatur mengenai ketentuan kompensasi dan tunjangan, yaitu besaran gaji pokok Rp4.666.186,00 (belum termasuk potongan BPJS Ketenagakerjaan 3% dan BPJS Kesehatan sebesar 1%, kemudian besaran tunjangan sebesar Rp372.182,00. Mengenai cara pembayaran diatur juga dalam Pasal ini yang akan dilakukan melalui transfer Bank Mandiri setiap akhir bulan.

Ketentuan selanjutnya yaitu pada Pasal 54 ayat (1) huruf (f) UU Ketenagakerjaan yakni perjanjian kerja harus mengandung persyaratan kerja mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh diatur dalam Pasal 5 Tugas, Kewenangan, Tanggung Jawab, Larangan dan Sanksi, yang dalam uraiannya mengenai tugas pokok, kewenangan, dan tanggung jawab diatur sebagaimana pada lampiran uraian kerja. Kemudian mengenai larangan diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di wilayah Republik Indonesia, serta mengenai sanksi yang diberikan diatur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 54 ayat (1) huruf (g) UU Ketenagakerjaan mensyaratkan yakni perjanjian kerja harus memuat mulai dan jangka waktu perjanjian kerja, dalam perjanjian PKWT tersebut dijelaskan dalam Pasal 2 Jangka Waktu Kontrak, dimana perjanjian tersebut terlalu sejak 01 April 2021 dan berakhir pada 30 Juni 2021. Kemudian ketentuan pada Pasal 54 ayat (1) huruf (h) UU Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja harus memuat tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan selanjutnya di Pasal 54 ayat (1) huruf (i) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja juga diwajibkan memuat tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Pada perjanjian PKWT itu perjanjian dilaksanakan serta ditandatangani para pihak pada Rabu, 31 Maret 2021. Maka perjanjian PKWT tersebut telah memenuhi ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan.

Kemudian dalam sebuah perjanjian kerja juga diwajibkan memperhatikan asas-asas pada sebuah perjanjian, yang pertama yaitu asas kebebasan berkontrak yakni tiap-tiap perjanjian dimana dilaksanakan dengan sah maka menjadi undang-undang untuk masing-masing pihak yang melaksanakannya. Dimana setiap orang diperbolehkan untuk melakukan perjanjian. Dimana yang ini juga dilakukan oleh PT. Carefastindo dengan Syarifudin yang membuat perjanjian dalam bidang ketenagakerjaan yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai pemberi kerja dan pekerja. Dalam perjanjian tersebut memuat pasal-pasal yang telah disepakati oleh para pihak. Pasal-pasal tersebut antara lain adalah hal yang diperjanjian, jangka waktu kontrak, jenis dan uraian pekerjaan, kompensasi dan kehadiran, tugas kewenangan, tanggung jawab, larangan dan sanksi, hal-hal yang dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan kerja, perselisihan dan kedudukan hukum.

Kemudian dalam perjanjian tersebut juga bersifat mengikat seperti yang dikenal dengan Asas *Pacta Sunt Servanda*, dimana berkaitan dengan unsur-unsur perjanjian kerja yaitu pekerjaa, upah, dan perintah. Dapat dikatakan bahwa isi perjanjian yang memuat pasal-pasal tersebut telah terjadi kesepakatan atas pihak-pihak tersebut serta berlaku menjadi undang-undang bagi PT. Carefastindo dan Syarifudin sebagai pekerja. Perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban dari para pihak yang termuat pada Pasal 1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal yang diperjanjikan, Pasal 3 dalam hal Jenis dan Uraian Pekerja, serta dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Kompensasi dan Kehadiran.

Bahwa pada suatu perjanjian tidak diperkenankan dicabut atau dibatalkan oleh salah satu pihak saja disebabkan perjanjian tersebut telah dilaksanakan dengan kesepakatan masing-masing pihak dalam melaksanakan suatu perjanjian, ketentuan ini sesuai dengan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan. Maka ketika salah satu pihak mempunyai kehendak membatalkan sebuah perjanjian diwajibkan mendapat kesepakatan pihak yang lain yang melaksanakan perjanjian tersebut. Hal ini berlaku pada PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja dimana pembatalan perjanjian tidak diperbolehkan dilakukan oleh satu pihak saja tanpa persetujuan pihak yang lain. Ketentuan ini sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu Pasal 2 dimana perjanjian ini berlaku mulai sejak tanggal 01 April 2021 dan akan berakhir pada tanggal 30 Juni 2021. Dapat dikatakan penarikan perjanjian itu tidak dapat dilakukan melalui salah satu pihak. Kemudian diperjelas lagi dalam Pasal 8 ayat (5) bahwa setiap penambahan, perubahan, dan/atau pembaruan serta pengantian PKWT ini wajib dinyatakan secara tertulis dan disetujui serta ditandatangani masing-masing pihak. Maka dalam PKWT ini telah sejalan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan mengenai tentang waktu selesainya perjanjian kerja yaitu ketika pekerja meninggal dunia, apabila telah selesainya jangka waktu perjanjian kerja. Adanya putusan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, serta adanya kejadian yang telah disebutkan pada sebuah perjanjian kerja. Dalam PKWT tersebut diatur dalam Pasal 6 Hal-Hal Yang Dapat Mengakibatkan Pengakhiran Hubungan Kerja, maka PKWT tersebut telah mengatur mengenai perjanjian kerja tersebut berakhir yang telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

3.2 Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo

Didasarkan pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mensyaratkan yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperuntukan bagi pekerjaan dengan jenis dan sifat kegiatan pekerjaan. Kemudian ketentuan di Pasal 59 ayat (1) menjelaskan yakni PKWT dilakukan bagi pekerjaan yang satu kali selesai, sementara, pekerjaan yang paling lama tiga tahun, pekerjaan yang sifatnya musiman, dan pekerjaan yang mempunyai hubungan atas produk baru. Dalam perjanjian antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja dijelaskan dalam Pasal 2 Jangka Waktu Kontrak yaitu dimulai sejak 01 April 2021 dan berakhir 30 Juni 2021. Kemudian dalam Pasal 8 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), mengatur mengenai jangka waktu PKWT yang dapat dilaksanakan maksimal lima tahun, selanjutnya di ayat berikutnya ketentuan ini dilaksanakan pada pekerjaan yang belum selesai dengan adanya kesepakatan para pihak. Hal ini

berbeda dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan dengan ketentuan PKWT bisa dilaksanakan maksimal dua tahun.

Dalam Pasal 77 UU Ketenagakerjaan memberikan uraian bahwa pemberi kerja diharuskan melakukan mengenai ketentuan waktu kerja. Dalam PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja belum dijelaskan mengenai ketentuan waktu kerja sehingga belum sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan selanjutnya mengatur mengenai kewajiban pengusaha dalam memberikan waktu istirahat terhadap pekerja/ buruh, dalam PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja belum mengatur mengenai ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan ini, sehingga belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana menjelaskan mengenai jaminan pekerja dalam mendapatkan perlindungan salah satunya atas keselamatan dan kesehatan kerja Dalam PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (2) Kompensasi dan Kehadiran, yaitu dalam huruf (b) menjelaskan tentang Jaminan Kesehatan (BPJS Kesehatan), hal ini dilakukan untuk menunjang kinerja pekerja. Di samping itu, berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dimana mengatur yakni pemberi kerja wajib melakukan pendaftaran atas dirinya dan pekerjanya menjadi peserta BPJS yaitu program Jaminan Sosial yang diikuti secara bertahap. Sesuai dengan Pasal 9 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial, berfungsi sebagai program jaminan kesehatan. Maka, dalam perjanjian antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah mengatur mengenai jaminan sosial ini sehingga tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja tersebut juga mengatur mengenai Jaminan Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan) dalam hal tersebut diuraikan dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 ayat (1) yang menjelaskan jaminan yakni pekerja mempunyai hak atas jaminan sosial tenaga kerja. yaitu dalam Pasal 4 ayat (2) huruf (b), BPJS Ketenagakerjaan dalam hal ini berfungsi sebagai program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua, hal ini sesuai yang diatur pada

Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Jaminan Sosial. Maka dapat dikatakan bahwa PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan karena pekerja didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan, namun dalam PKWT ini tidak mengatur secara rinci mengenai jaminan apa saja yang diatur dalam perusahaan. Dalam UU Cipta Kerja terdapat adanya penambahan ketentuan baru dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dimana menjelaskan tentang sistem jaminan sosial, yang mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Berdasarkan Pasal 1 angka (30) UU Ketenagakerjaan upah merupakan hak pekerja/buruh yang penerimaan dan harus dinyatakan kepada bentuk uang atas imbalan yang diperoleh dari pengusaha dalam hal ini bertindak sebagai pemberi kerja terhadap pekerja atau buruh dimana dalam penetapannya dan pembayarannya dilakukan berdasarkan suatu perjanjian kerja, kata sepakat, ataupun peraturan perundang-undangan, yang meliputi tunjangan yang diterima pekerja atau buruh serta keluarganya atas pekerjaan dan/ atau jasa dimana telah dilaksanakan. Hal ini sesuai yang diatur dengan Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan yakni pekerja berhak atas penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Kemudian dalam Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan tentang upah minimum dapat meliputi dari, upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Yang dipertegas dalam Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menjelaskan hal-hal yang dilarang dalam pembayaran upah yang lebih rendah dari upah minimum yang diatur dalam pasal sebelumnya.

Dalam PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja dibuktikan dalam Pasal 4 ayat (1) Kompensasi dan Kehadiran, yang menjelaskan bahwa Gaji Pokok sebesar Rp4,666,186,00 (belum termasuk potongan BPJS Ketenagakerjaan 3% dan BPJS Kesehatan sebesar 1%) dan besaran Tunjangan Rp372,182,00. Dimana Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI pada tahun 2021 adalah Rp4.416.186,00. Dengan demikian besaran upah dalam PKWT antara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja sudah sesuai dengan ketentuan

perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada Pasal 61A UU Cipta Kerja mengatur mengenai kewajiban atas pemberian kompensasi dari pengusaha kepada pekerja/buruh, dimana aturan ini tidak terdapat dalam UU Ketenagakerjaan, dimana kompensasi ini diberikan ketika PKWT berakhir, ketentuan ini lebih lanjut diatur pada Pasal 15 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Apabila kemudian terjadi perselisihan dalam hubungan kerja dalam PKWT diantara PT. Carefastindo dengan Syarifudin sebagai pekerja telah diatur dalam Pasal 7 Perselisihan dan Kedudukan Hukum. Hal ini sejalan dengan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan, maka ketentuan ini tidak bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

Di samping itu, seperti yang diketahui bahwa Pemerintah adalah lembaga yang mempunyai kepentingan atas kesejahteraan pekerja dalam hal kedudukan sebagai warga negara serta terhadap kelangsungan hidup perusahaan dengan kebijakan yang dibuat dalam sektor ketenagakerjaan. (Ashabul Kahpi, 2008:17) Dalam UU Ketenagakerjaan hal ini diatur dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan yakni dalam pengawasan bidang ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dimana memiliki kompetensi dan independen dalam upaya menjamin pelaksanaan kebijakan dalam ketenagakerjaan. Kemudian pada pasal selanjutnya, yaitu Pasal 177 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pegawai yang dimaksud adalah yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tanggung jawab tersebut dilaksanakan oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota, maka dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan diuraikan mengenai prosedur pengawasan dan penegakan ketenagakerjaan, dalam lingkup pengawasan ketenagakerjaan dalam bidang regulasi dilaksanakan melalui beberapa tahap yaitu, preventif edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial. Kedua dalam bidang hubungan industrial dan perekonomian, yang terakhir melalui sisi penegakan hukum, dimana hal tersebut dijelaskan juga pada Pasal 185 ayat (1) UU Cipta Kerja bahwa adanya sanksi pidana

ketika pengusaha membayar upah di bawah dari upah minimum. Di sisi lain dalam sektor pelayanan publik, bidang ketenagakerjaan juga menjadi fokus pengawasan yang dilakukan oleh Ombudsman RI, tetapi posisi Ombudsman yang bukan sebagai lembaga penegak hukum mengakibatkan hanya berfokus hanya pada tatanan pelayanan publik. Ombudsman RI bertujuan dalam menjamin kepastian setiap layanan publik dilaksanakan dengan baik, begitu juga dengan pengawasan ketenagakerjaan. Adanya Inpres Nomor 2 Tahun 2021, mengharuskan Kementerian/Lembaga yang berwenang menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing dalam melaksanakan optimalisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

4 PENUTUP

4.1 Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo

Bahwa bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Carefastindo dilakukan secara tertulis dengan bentuk perjanjian di bawah tangan. Dimana dalam perjanjian tersebut dengan isi perjanjian mengenai hal yang diperjanjikan, jangka waktu kontrak, jenis dan uraian pekerjaan, kompensasi dan kehadiran, tugas, kewenangan, tanggung jawab, larangan, dan sanksi, hal-hal yang dapat mengakibatkan pengakhiran hubungan kerja, perselisihan dan kedudukan hukum, dan lain-lain. Kemudian berikan kepada pekerja untuk dipahami mengenai uraian kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak pada sebuah hubungan kerja. Perjanjian kerja antara PT. Carefastindo sebagai pemberi kerja dengan Syarifudin sebagai pekerja telah sesuai dengan Pasal 50 UU Ketenagakerjaan.

Isi PKWT di PT. Carefastindo tersebut juga telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian tersebut juga telah sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dimana menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus dilaksanakan dengan tertulis, maka dalam PKWT ini pihak-pihak yang terlibat yaitu PT. Carefastindo sebagai pemberi kerja dan Syarifudin sebagai pekerja, yang sepakat melakukan hubungan kerja dengan PKWT dimana terdapat perintah dan upah dari pemberi kerja dan pekerjaan yang

harus dilakukan pekerja telah dibuat secara tertulis. Maka PKWT ini telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Isi PKWT di PT. Carefastindo tersebut juga telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dimana yang menjelaskan mengenai syarat-syarat yang harus dipenuhi sehingga perjanjian kerja tersebut dikatakan sah, syarat-syarat tersebut yakni, para pihak yang sepakat mengikatkan diri, kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum, pekerjaan yang disepakati, dan pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam PKWT tersebut para pihak telah sepakat melakukan perjanjian kerja sejak ditandatanganinya perjanjian tersebut, kemudian para pihak jelas-jelas cakap untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Mengenai pekerjaan dalam perjanjian tersebut juga telah disebutkan dalam isi dari PKWT tersebut, serta pekerjaan tersebut telah sesuai dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan. Sehingga PKWT tersebut tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian mengenai ketentuan perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan secara garis besar dalam PKWT telah mencakup mengenai hal-hal yang disebutkan dalam ketentuan ini. Namun dalam PKWT ini belum memuat secara spesifik jenis kelamin pekerja, tetapi ketentuan lain telah terdapat dalam isi PKWT ini, maka dapat dikatakan PKWT di PT. Carefastindo telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4.2 Perlindungan Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perspektif UU Ketenagakerjaan di PT. Carefastindo

Perlindungan kerja merupakan jaminan dalam sebuah hubungan kerja dimana dalam pelaksanaan hubungan kerja tidak boleh adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lemah, maka jaminan atas perlindungan hukum tersebut perlu disepakati dalam sebuah perjanjian kerja. Dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai sifat dari pekerjaan dalam PKWT, dalam PKWT di PT. Carefastindo dijelaskan dalam Pasal 2 Jangka Waktu Kontrak, maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian berdasarkan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai ketentuan jam kerja, namun dalam PKWT di PT. Carefastindo tidak menyebutkan mengenai ketentuan jam kerja tersebut. Selanjutnya dalam Pasal 79 UU Ketenagakerjaan diatur mengenai waktu istirahat terhadap pekerja, namun dalam PKWT di PT. Carefastindo belum mengatur mengenai ketentuan ini. Maka hal ini belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan atas jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja yang diatur dalam Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dalam PKWT di PT. Carefastindo telah dijelaskan dalam Pasal 4 ayat (2) Kompensasi dan Kehadiran melalui BPJS Kesehatan. Selanjutnya mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang diatur Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dalam PKWT di PT. Carefastindo dalam Pasal 4 ayat (2) Kompensasi dan Kehadiran melalui BPJS Ketenagakerjaan, maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, namun belum dijelaskan mengenai jaminan apa saja yang diberikan kepada pekerja.

Dalam hal upah, telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1), Pasal 89 ayat (1), dan Pasal 90 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, dalam PKWT di PT. Carefastindo telah diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Kompensasi dan Kehadiran yang menjelaskan mengenai gaji pokok yang telah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP), maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila kemudian terjadi perselisihan dalam hubungan kerja, hal ini telah diatur dalam Pasal 7 Perselisihan dan Kedudukan Hukum, hal ini juga telah sesuai dengan Pasal 136 UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Apri. (2017). “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”. *USU Law Journal*. Vol. 5 No. 1.
- Amirudin dan Zainal Asikin. (2008). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cusana, Muhammad Jaduk. (2017). *Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.Siprama Cakrawala Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Ramli, Lanny. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.

Soepomo, Imam. (2001). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Unipress.

Sunarno. S.H.. M.Hum. (2009). “Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Solusinya”. Wacana Hukum. Vol. VII.No. 2.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.