

ANALISIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH :

MUHAMMAD JADUK CHUSANA

NIM. 13340033

PEMBIMBING :

- 1. FAISAL LUQMAN HAKIM, S.H., M.Hum**
- 2. Dr. SRI WAHYUNI, S.Ag., M.Ag., M.Hum**

PRODI ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2017

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun kian meningkat. Apabila hal ini tidak dibarengi dengan pemenuhan lapangan pekerjaan yang cukup, maka akan berdampak pada semakin jauh kesenjangan antara pekerja dan pengusaha. Dampak yang lebih jauh lagi adalah perjanjian kerja yang tidak berimbang posisi, sehingga klausul yang diperjanjikan hanya menguntungkan salah satu pihak saja. Hal tersebut juga terjadi di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). PKWT tersebut bersifat baku dan tidak dapat dinegosiasi isi dari klausul yang tercantum. Kemudian di dalam butir sepuluh PKWT tersebut menerangkan “pihak kedua (pekerja) dalam menjalankan tugasnya harus tunduk dan taat pada peraturan perusahaan pihak pertama (perusahaan) termasuk: bersedia mengundurkan diri apabila pihak kedua (pekerja) dinyatakan hamil”.

Terdapat 2 (dua) rumusan masalah dalam penelitian ini, pertama apakah PKWT di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata), dan yang kedua apakah PKWT tersebut sudah sesuai dengan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Jenis penelitian skripsi ini tergolong penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data secara langsung ke lapangan. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah melalui pengumpulan di lapangan dan kepustakaan. Studi di lapangan dilakukan dengan teknik wawancara kepada pihak PT. Siprama Cakrawala dan mantan pekerja yang berkaitan. Studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mendokumentasikan dokumen dan literatur yang berhubungan dengan materi penelitian. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif, dimana pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan PKWT di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PKWT sudah sesuai dengan KUH Perdata, dimana prinsip hukum kontrak adalah pelengkap yang berarti suatu perjanjian dapat disimpangi selagi para pihak menyepakati. Namun bila dilihat dari sudut pandang UU Ketenagakerjaan, salah satu isi dari PKWT tersebut, tidak sesuai dengan pasal 153 ayat (1) huruf e dan pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan. Dimana pengusaha dilarang untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan hamil, meskipun perusahaan menampik tidak memutuskan hubungan kerja, namun adanya indikasi perusahaan mendesak pekerja untuk mengundurkan diri dengan alasan pekerja hamil tidak dibenarkan di dalam UU Ketenagakerjaan. Maka meskipun PKWT tersebut sah menurut KUH Perdata dan UU Ketenagakerjaan namun dapat dibatalkan.

Kata kunci :Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, KUH Perdata, UU Ketenagakerjaan.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Jaduk Chusana

NIM : 13340033

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi ini yang berjudul “ANALISIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusunan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Yogyakarta, 1 November 2017

Yang menyatakan,



Muhammad Jaduk Chusana

NIM. 13340033

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Jaduk Chusana

Kepada :

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Muhammad Jaduk Chusana

NIM : 13340033

Judul : ANALISIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA
YOGYAKARTA

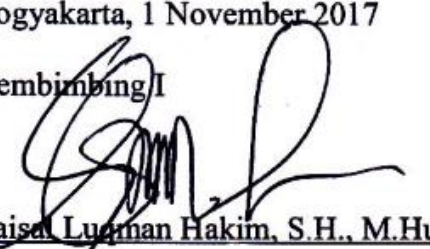
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan

Untuk itu kami mengucapkan Terima kasih.

Yogyakarta, 1 November 2017

Pembimbing I


Faisal Lughman Hakim, S.H., M.Hum.

NIP. 19790719 200801 1 012

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Jaduk Chusana

Kepada :

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Muhammad Jaduk Chusana

NIM : 13340033

Judul : ANALISIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA
YOGYAKARTA

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharapkan skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan

Untuk itu kami mengucapkan Terima kasih.

Yogyakarta, 1 November 2017

Pembimbing II

Dr. Sri Wahyuni, S.Ag., M.Ag., M.Hum

NIP. 19770107 200604 2 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-537/Un.02/DS/PP.00.9/11/2017

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT
SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD JADUK CHUSANA
Nomor Induk Mahasiswa : 13340033
Telah diujikan pada : Rabu, 15 November 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syaria'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Faisal Lughman Hakim, S.H., M.Hum.
NIP. 19790719 200801 1 012

Penguji I

Dr. H. Riyanta, M.Hum.
NIP. 19660415 199303 1 002

Penguji II

Ratnasari Fajariya Abidin, S.H., M.H.
NIP. 19761018 200801 2 009

Yogyakarta, 15 November 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syaria'ah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Agus Moh. Najib, S.Ag., M.Ag.
NIP. 195105101980 199503 1 001

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teruntuk Ibu dan Bapak

-ranking 1 dalam hidupku

Kalian adalah “skripsi udah sampai mana?” terbaikku.

Ah, kalian “uangnya udah ditransfer” terindahku.

Eh, bukan. Kalian “yang semangat yaa!” termanisku.

Kalianlah “kapan bisa pulang? Ibu masak enak” terkangenku.

Dari dulu, kalian tidak pernah berhenti seperti itu.

Terimakasih telah memaklumi anakmu yang nakal ini

Kata idola bapak kan “darah muda darahnya para remaja”

Dan ibu selalu pura-pura menahan tawa ketika bapak melagukan itu

Haha, terimakasih atas kehangatan keluarga ini

Kalian, ranking 1 dalam hidupku.

MOTTO

Terbentur, Terbentur, Terbentuk.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘alamin puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Segala upaya untuk menjadikan skripsi ini mendekati sempurna telah penulis lakukan, namun keterbatasan yang dimiliki penulis maka akan dijumpai kekurangan baik dalam segi penulisannya maupun bobot ilmiahnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran sehingga dapat menghantarkan skripsi ini menjadi lebih baik.

Adapun terselesaikannya penulisan skripsi ini tentu tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penyusun menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang dengan ikhlas membantu penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun bisa menyelesaikan penelitian ini dengan lancar dan dengan segala kemudahan-Nya.
2. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf-stafnya.

4. Ibu Dr. Lindra Darnela, S.Ag., M. Hum, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Bapak Faisal Luqman Hakim S.H., M.Hum. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Faisal Luqman Hakim S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi dan Ibu Dr. Sri Wahyuni, S.Ag.,M.Ag.,M.Hum. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan pengarahan, dukungan, masukan serta kritik-kritik yang membangun selama proses penulisan skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Staf Pengajar/Dosen yang telah dengan tulus ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat sehingga penyusun dapat menyelesaikan studi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Syari'ah dan Hukum terutama Staf Tata Usaha Prodi Ilmu Hukum Ibu Tatik Rusmiyati yang telah membantu dan memberikan kemudahan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
8. Terimakasih kepada bapak Wakhid Hasyim Subekti selaku Manager Area PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, yang telah meluangkan waktu dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

9. Terimakasih kepada ibu Ririn Hermawati, ibu Siti Nurrachmah, ibu Yoan Nita Sari, dan ibu Tri Anggraini selaku pekerja dan mantan pekerja PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, yang telah meluangkan waktu dan mengizinkan untuk melakukan wawancara sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Kedua orang tua yang penyusun banggakan dan hormati Bapak Dr. Drs. Muhammad Khambali, S.H.,M.H. dan Ibu Hidayatun Supriyati yang biasa penyusun panggil dengan sebutan Bapak dan Ibu, senantiasa selalu mengiringi penyusun dengan doa yang tiada hentinya, mencurahkan perhatian, cinta dan kasih sayangnya, memberikan dukungan moril dan materil, serta semangat dan arahan juga pengorbanan yang tulus dan ikhlas agar penyusun dapat menyelesaikan Studi dan Skripsi di Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Kakak-kakak dan adik yang penyusun sayangi, mas Wakhid Hasyim Subekti, S.H, mbak Eka, mbak Nur Intan Jumala, mas Wiwit, mas Robet Yusuf Zen, dek Fidela Diamanta, serta keponakan yang penyusun sayangi Hana, Hanan, Abrisam, dan Nizam, semoga kesuksesan dan keberkahan tercurahkan kepada kita semua atas restu dan doa dari orang tua kita.
12. Saudara dan teman-teman seperjuangan Ilmu Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2013 yang tak bisa saya sebutkan satu persatu, yang

selalu membantu dan memberikan ilmu serta pertolongan selama masa menimba ilmu di UIN Sunan Kalijaga.

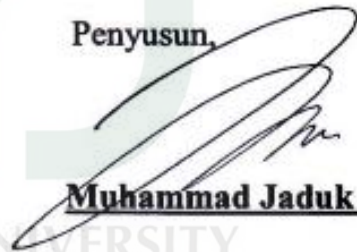
13. Teman-teman KKN Nur Hasan Musthofa, Meru heriawan, Wahyu Pahlevi, S.E., Lilis, Ita Lestari, Nurul Ismi Rohmatika, Yusran Sardhi, Dhesy Marhaeni dan juga dosen pembimbing KKN bapak Mokhammad Mahfudz yang telah memberika kenangan yang menyenangkan dan motivasi untuk terus mengejar cita-cita.
14. Sahabat-sahabat terbaik sepanjang masa, Muhammad Pandu Gunawan, S.H, Amimah Nabila, S.H., Prameswara Winriadirahman, S.H., Lailatus Sofa Nihaayah, S.H., Ade Rizal (jeje), Abqory Agna, Raka Handika, Yoga Al Ghozi, Maman Setiawan, Djalul Senopati, Firmansyah Budi, Mahbubi, Ady Nugroho, S.H., Nur Anwar, S.H., Thontowi Djauhari, S.H., mas Fikri Fawaid, Yanyan Ramdhani, Indah Urfa, S.Psi, Anindityo Gusmadika, S.T., Putri Dewanti., S.E., Dwi Cahya Nugraha., S.E., Apit Rina Palupi, S.H., Septi Kurnia Sari, Ravicha (odah), dan Anhar Fuadi yang telah menemani dan memberikan semangat semasa kuliah maupun dalam penyusunan skripsi.
15. Teman-teman Stand Up Indo Jogja dan Stand Up Uin Jogja yang selalu mendengarkan segala cerita keluh kesah saya selama 3 tahun ini. Bagi saya memiliki teman-teman sehebat kalian adalah hal yang patut untuk disyukuri.

16. Semua Pihak yang telah membantu penyusun dalam penyelesaian skripsi ini, baik secara langsung, maupun tidak langsung, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal ibadah dan andil kalian dibalas oleh Allah SWT.

Meskipun Skripsi ini telah penulis coba selesaikan semaksimal mungkin dan sebaik mungkin, namun tetap saja ada ketidaksempurnaan yang membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun senantiasa penulis tunggu dan terima dengan penuh apresiasi. Akhir kata penyusun berharap semoga skripsi ini dapat memberikan kemanfaatan kepada penyusun dan kepada seluruh pembaca.

Yogyakarta, 1 November 2017

Penyusun,



Muhammad Jaduk Chusana

NIM. 13340033

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Kerangka Teoritik.....	12
1. UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	12
2. Kontrak Baku	16
3. Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata).....	17
F. Metode Penelitian.....	21
G. Sistematika Pembahasan	23
BAB II : TINJAUAN UMUM PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU	25
A. Tinjauan Umum Perjanjian	25
B. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja.....	44
C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	51
BAB III : GAMBARAN UMUM PT. SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA DAN GAMBARAN UMUM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA	56
A. Gambaran Umum PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta	56

B. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.....	63
---	----

BAB IV : PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. SIPRAMA CAKRAWALA YOGYAKARTA DITINJAU DARI KUH PERDATA DAN UU KETENAGAKERJAAN 67

A. PKWT di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta ditinjau dari Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata).....	67
B. PKWT di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta ditinjau berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	76

BAB V : PENUTUP 93

A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA..... 98

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Lampiran II Dokumentasi Wawancara Area Manager PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta

Lampiran III Dokumentasi Wawancara Pekerja PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta

Lampiran IV Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini pertumbuhan penduduk di Indonesia kian meningkat dari tahun ke tahun. Bisa kita ketahui bahwa jumlah penduduk pada tahun 2010 berada pada angka 237.556.363 juta jiwa, kemudian pada tahun 2015 meningkat menjadi 255.461.700 juta jiwa, dan pada 2016 meningkat lagi menjadi 263.846.946 juta jiwa.¹ Dengan meningkatnya pertumbuhan penduduk dari tahun ke tahun berhubungan erat dengan pemenuhan kebutuhan hidup yaitu lapangan pekerjaan yang turut meningkat.

Pada Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga, merujuk pada pasal tersebut mengharuskan dan mewajibkan pemerintah Indonesia agar melindungi warganya dalam hal perlindungan ketenagakerjaan dan perburuhan.

Di dunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan), hubungan kerja ialah hubungan antara

¹ <https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>

pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berkaitan dengan hal tersebut, Pasal 1 angka 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan menentukan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan dalam angka 4 ditentukan bahwa pemberi kerja ialah yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha merupakan pihak pemberi kerja.

Pada pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.² Perjanjian kerja menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan, ialah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Ketenagakerjaan dibedakan ke dalam dua jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (selanjutnya disingkat menjadi PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu atau biasa

²Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 45.

dikenal pekerja kontrak, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, jangka waktunya tidak ditentukan atau biasa dikenal pekerja tetap.

Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja, pengusaha lebih menyukai sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap.³ Hal ini dikarenakan pada pekerja tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diperoleh pengusaha adalah ketidakuntungan, seperti adanya ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai upah, kesejahteraan, kenaikan upah berkala, tunjangan sosialnya dan hari istirahat atau cuti.⁴ Berbeda halnya, apabila pengusaha menerapkan pekerjanya dengan sistem kontrak kerja/perjanjian kerja waktu tertentu. Pengusaha akan diuntungkan dengan terhindarnya kewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya apabila jangka waktu perjanjian kerja waktu telah berakhir. Hal ini berdasarkan pendapat Mohd. Syaufii Syamsuddin⁵ yang mengatakan apabila pekerjaan yang diperjanjikan telah selesai atau jangka waktu yang diperjanjikan telah berakhir maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban untuk membayar uang kompensasi (baik uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak maupun uang pisah).

³Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 48.

⁴*Ibid.*

⁵Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004), hlm. 316.

Keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59 dan lebih lanjut dijabarkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans 100/2004). Adanya pengaturan tersebut bertujuan agar pihak pekerja maupun pihak pengusaha sama-sama memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Meskipun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, ternyata keberadaan perjanjian kerja waktu tertentu masih menimbulkan sisi negatif bagi pekerja, yaitu tidak ada kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja kurang, terhambat untuk berserikat dan tidak mendapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja.⁶

Pada praktiknya, perjanjian kerja seringkali menimbulkan masalah. Tentunya pada setiap perusahaan yang berbeda akan berbeda juga permasalahannya. Permasalahan pada perjanjian kerja umumnya adalah kesepakatan yang dilakukan seakan berat sebelah atau melemahkan satu pihak. Pengusaha adalah pihak yang kuat sebagai pemilik modal (pemilik lapangan kerja bagi buruh) sementara buruh adalah pihak yang lemah (membutuhkan lapangan kerja yang dimiliki pengusaha). Perbedaan kekuatan tersebut jelas berpotensi terjadinya “eksploitasi” yang

⁶Esha Najitama, “Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia”, <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2017, Pukul 00.03 WIB

dilakukan pihak pengusaha terhadap buruh. Keadilan dalam mekanisme pasar memerlukan kontrol berupa keseimbangan kekuatan.⁷

Dalam studi ini penulis menggunakan studi kasus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan pada PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta. Bahwa butir ke sepuluh dalam PKWT tersebut berbunyi

“Pihak kedua (pekerja) dalam menjalankan tugasnya harus tunduk dan taat pada peraturan perusahaan Pihak pertama (perusahaan) termasuk : bersedia mengundurkan diri apabila pihak kedua (pekerja) dinyatakan hamil”.

Namun sebenarnya pihak perusahaan memberikan pilihan (*opsi*) secara lisan kepada pihak yang bersangkutan untuk memilih bersedia mengundurkan diri dari pekerjaannya atau membuat surat pernyataan yang ditandatangani di atas materai oleh suami atau orang tua dari pihak pekerja. Isi dari surat pernyataan tersebut adalah kesediaan pihak pekerja apabila terjadi suatu hal apapun pada kandungan tersebut bukanlah tanggung jawab dari perusahaan.

Pada prinsipnya, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri atau *resign* karena pekerja hamil. Hal ini didasarkan pada Pasal 153 ayat (1) huruf e UU Ketenagakerjaan yang menyatakan

“pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya”.

⁷*Ibid.*

Selain itu, perusahaan tidak dapat memaksa pekerja untuk mengundurkan diri. Karena pada dasarnya pengunduran diri haruslah didasarkan pada kemauan dari pekerja. Hal ini sesuai pengaturan Pasal 154 huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan

“pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali”.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta kepada para pekerja di perusahaan tersebut yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata)?

2. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata).
- b. Mengetahui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu :

- a. Manfaat teoritis, diharapkan penelitian ini dapat berguna serta bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yakni ilmu hukum pada umumnya, serta menambah referensi keilmuan di bidang hukum ketenagakerjaan terkhusus yang berkaitan tentang PKWT.
- b. Manfaat praktis, memberikan saran mengenai masalah-masalah yang timbul terkait PKWT dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis dan pembaca serta pemerintah serta aparat penegak hukum dalam menangani permasalahan PKWT.

D. Telaah Pustaka

Telaah pustaka berisi tentang uraian sistematis mengenai hasil-hasil peneliti yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.⁸ Setelah dilakukan penelusuran terkait tema mengenai pelaksanaan dan perlindungan hukum jaminan fidusia ditemukan beberapa tulisan yang berkaitan dengan jaminan fidusia yakni sebagai berikut:

Skripsi yang ditulis oleh, Hardika Sholeh Hafid, yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri”. Penelitian ini membahas mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan di PT. Asahi Tekstil Industri. Perusahaan dalam membuat peraturan-peraturan dalam perusahaan dianggap oleh pekerja sebagai sebuah peraturan yang tidak memihak kepada hak pekerja. Sehingga pekerja tidak melakukan kewajibannya dalam bekerja secara maksimal. Kemudian banyak pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun, namun masih berstatus kontrak. Persoalan tersebut disebabkan karena pada dasarnya perjanjian kerja tersebut dibuat secara sepihak dalam artian isi dari perjanjian tersebut telah dibuat secara baku oleh PT. Bintang Asahi Tekstil Industri sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut. Pengumpulan

⁸Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa, (Yogyakarta: Fakultas Syari’ah Press, 2009), hlm. 3.

data dilakukan dengan dokumentasi, wawancara kepada partisipan dan observasi di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa PT. Bintang Asahi Tekstil Industri telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan dikarenakan masih banyak pekerja yang bekerja lebih dari 3 tahun namun masih berstatus kontrak.

Skripsi yang ditulis oleh Joko Teo Briliyanto dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Sarana Karya Mulia Klaten”. Skripsi ini membahas mengenai bentuk dan isi dari perjanjian antara pekerja dan pihak CV. Sarana Karya Mulia Klaten. Persoalan yang diangkat pada skripsi ini adalah, perjanjian kerja antara pemilik perusahaan dan pekerja tidak dilakukan secara tertulis sebagaimana umumnya konsep kontrak kerja yang ada, tetapi hanya bentuk catatan-catatan kecil yang dibukukan dalam buku induk perusahaan. Disamping itu juga perjanjian tersebut tidak terlihat secara jelas antara hak dan kewajiban yang berhubungan dengan pekerja. Proses perjanjian yang ada di perusahaan tersebut terjadi dalam kurun waktu tertentu (temporal). Hal ini bisa dilihat dari sistem pekerja harian lepas dan jumlah pekerja yang berganti-ganti dari waktu ke waktu. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian, kemudian teknik wawancara yaitu mengadakan wawancara dengan pemilik perusahaan dan juga semua pekerjanya, dan terakhir adalah teknik pengamatan (observasi) yaitu pengamatan secara langsung di CV. Sarana Karya Mulia Klaten. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa, perjanjian Kerja waktu tertentu yang terjadi dalam CV. Sarana aya Mulia sudah berdasar pada ketentuan hukum perjanjian syariah, hal ini dapat dilihat dari beberapa asas perjanjian syariah yang dilakukan. Pernyataan tersebut terlepas dari pandangan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena jika dilihat dari pandangan tersebut maka PKWT dianggap batal demi hukum.

Kemudian skripsi yang disusun oleh Didit Aditia Permana dengan judul “Perjanjian Kerja *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam”. Dalam skripsi ini, penulis tersebut menerangkan tentang sistem outsourcing yang dipandang melanggar hak-hak pekerja baik menurut hak asasi manusia maupun menurut hukum Islam. Menariknya, Didit membawa perspektif hukum positif dan hukum Islam. Namun posisi perspektif hukum Islam ini hanya sebagai pembanding bagi perspektif hukum positif. Data yang diambil yaitu lebih banyak dari bahan pustaka yaitu Undang-Undang NO 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan berbagai kitab *fiqh* sebagai data primer serta buku, jurnal, artikel sebagai data sekunder. Kesimpulan dari skripsi ini adalah perspektif hukum Islam lebih menekankan pada etika perilaku ekonomi sedangkan perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih menekankan pada formalitas teknis.

Kemudian yang terakhir yaitu skripsi dari Putri Anisatul Mabrurroh yang berjudul “Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga”. Dalam skripsi ini Putri menerangkan mengenai bahwa masih ada pekerjaan utama dalam PT. PLN Rayon Purbalingga namun pekerjanya masih bersifat *dioutsourcingkan*. Hal ini tentunya melanggar Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sumber data pada skripsi ini adalah langsung dari objeknya yaitu pegawai dan pekerja *outsourcing* serta perusahaan penerima pekerjaan yang bersangkutan sebagai data primer. Sedangkan data sekunder adalah kepustakaan seperti undang-undang, pendapat para pakar dan buku serta jurnal. Hasil dari skripsi ini adalah bahwa sistem *outsourcing* merugikan para pekerja, dan belum ada tindakan nyata oleh pihak perusahaan terkait mengenai permasalahan tersebut. Para pekerja juga sudah melakukan beberapa upaya, seperti mengirimkan surat kepada PLN Distribusi Jateng DIY, unjuk rasa ke kantor Gubernur Jawa Tengah, hingga bergabung dengan gerakan buruh pekerja BUMN secara Nasional dalam GEBER BUMN.

Perbedaan beberapa skripsi di atas yang akan penulis teliti adalah penulis lebih memfokuskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pelaksanaannya di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, bahwa perjanjian tersebut sesuai atau tidak dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan lebih jauh lagi penulis akan membahas bagaimana upaya atau penyelesaian hukum dari pekerja terhadap PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.

E. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik merupakan kerangka konsep, landasan teori, atau paradigma yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah penelitian atau untuk merumuskan hipotesis. Penyajian landasan teoritik disajikan dengan pemilihan satu atau sejumlah teori yang relevan untuk kemudian dipadukan dalam satu bangunan teori yang utuh.⁹ Dalam hal ini penulis akan menggunakan beberapa teori, yaitu:

1. Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Menurut Soetiksno yang dikutip di dalam artonang.blogspot.co.id bahwa Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁰ Itu artinya, hukum ketenagakerjaan secara langsung bersentuhan dengan pekerja dan pengusaha, dimana peran hukum ketenagakerjaan adalah mengatur agar setiap pihak mendapatkan hak dan kewajiban secara adil.

Selaras dengan definisi tersebut, tujuan hukum ketenagakerjaan tertuang dalam Pasal 4 UU Ketenagakerjaan, yang berbunyi :

⁹Pedoman Teoritik Penulisan Skripsi Mahasiswa, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2009), hlm. 4.

¹⁰<http://artong.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-dasar-ruang-lingkup-dan.html> diakses pada hari Minggu, 27 Agustus 2017 pukul 21.39 WIB.

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah ;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sesuai dengan permasalahan yang penulis angkat, maka ada beberapa pasal dari Undang-undang Ketenagakerjaan yang perlu dijadikan landasan teori dalam pembahasan skripsi ini:

- a. Pasal 1 angka 14 UU Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

- b. Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

c. Pasal 56 UU Ketenagakerjaan

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas;

- a. jangka waktu; atau
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

d. Pasal 66 ayat 1

Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh 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.

e. Pasal 77 ayat 2

Waktu kerja adalah sebagai berikut :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

f. Pasal 79 ayat 1

Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh

g. Pasal 89

(1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

(2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

(3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

(4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

h. Pasal 99 ayat 1

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

i. Pasal 153 ayat 1 huruf e

Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.

j. Pasal 154 huruf b

Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali.

2. Teori Kontrak Baku

Kontrak baku adalah kontrak yang dibuat secara sepihak dalam format tertentu dan massal (banyak) oleh pihak yang mempunyai kedudukan dan posisi tawar-menawar yang lebih kuat, yang di dalamnya memuat klausula-klausula (pasal-pasal) yang tidak dapat dan tidak mungkin dirundingkan atau diubah oleh pihak lainnya yang mempunyai kedudukan atau posisi tawar-menawar yang lebih lemah selain menyetujui (*take it*) atau menolaknya (*leave it*), yang bertujuan menghemat biaya, waktu dan tenaga serta mempermudah praktik hukum perancangan dan pelaksanaan kontraknya.¹¹

¹¹Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2012), hlm. 219.

Pasal 1337 KUH Perdata memuat ketentuan yang melarang suatu kontrak mengandung kausa yang dilarang oleh undang-undang, bertentangan dengan ketertiban umum dan/atau kesusilaan. Selanjutnya, Pasal 1339 KUH Perdata memuat ketentuan yang menegaskan bahwa kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat dari kontrak itu diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang. Secara kombinatorik, merujuk pasal 1337 dan pasal 1339 KUH Perdata, dapat dipahami bahwa untuk menentukan sahnyanya suatu kontrak baku yang memuat klausula yang secara tidak wajar dan tidak seimbang dapat merugikan satu pihak dalam kontrak, adalah undang-undang, ketertiban umum, kesusilaan, kepatutan dan kebiasaan.¹²

3. Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata)

Dikutip dalam buku Muhammad Syaifuddin yang berjudul Hukum Kontrak, menurut Robert A. Hillman, hukum kontrak adalah “*Contract law suitably promotes the formations and enforcement of private arrangements and ensures some degree of fairness in the exchange process. More over, contract law largely succeeds because it is the product of the legal system’s reasonable and practical compromises over conflicting values and interest*”, yang artinya hukum kontrak mempromosikan secara tepat bentuk bentuk dan pelaksanaan hubungan hukum privat serta mewujudkan keadilan sesuai

¹²*Ibid.*, hlm. 225.

dengan tingkatannya dalam proses pertukaran (benda dan jasa). Selain itu, hukum kontrak telah berkembang dengan baik, karena merupakan produk dari kompromi dalam sistem hukum yang rasional dan praktis untuk mengatasi beragam konflik nilai dan kepentingan.¹³

Kemudian kita melihat kepada asas-asas hukum kontrak. Menurut Peter Mahmud Marzuki, asas hukum merupakan sumber sistem hukum yang inspiratif mengenai nilai-nilai etis, moral, dan sosial masyarakat. Dengan demikian, asas hukum sebagai landasan norma menjadi alat uji bagi norma hukum yang ada, dalam arti norma hukum tersebut pada akhirnya harus dapat dikembalikan pada asas hukum yang menjiwainya.¹⁴

a. Asas Konsensualitas

Asas konsensualitas berasal dari kata latin “*consensus*” yang artinya sepakat. Dalam membuat kontrak disyaratkan adanya consensus, yaitu para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan. Dengan adanya asas konsensualitas berarti kontrak itu ada sejak ada kesepakatan mengenai hal pokok. Sepakat adalah persesuaian paham dan kehendak antara para pihak yang membuat kontrak.¹⁵

b. Asas Kekuatan Mengikat Kontrak

Asas kekuatan mengikat kontrak mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang

¹³*Ibid.*, hlm. 26.

¹⁴*Ibid.*, hlm. 75.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 77.

mereka buat. Asas hukum ini disebut juga asas *pacta sun servanda*, yang secara konkrit dapat dicermati dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang memuat ketentuan imperatif, yaitu “Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.¹⁶

c. Asas Kebebasan Membuat Kontrak

Sutan Remy Sjahdeini menjelaskan bahwa asa kebebasan membuat kontrak menurut hukum kontrak Indonesia (KUH Perdata) meliputi ruang lingkup sebagai berikut :

- a) kebebasan untuk membuat atau tidak membuat kontrak
- b) kebebasan untuk memilih pihak dengan siapa ia ingin membuat kontrak
- c) kebebasan untuk menentukan atau memilih causa dari kontrak yang akan dibuatnya
- d) kebebasan untuk menentukan objek kontrak
- e) kebebasan untuk menentukan bentuk suatu kontrak
- f) kebebasan untuk menerima atau menyimpangi ketentuan undang-undang yang bersifat opsional (*aanvullend, optional*).¹⁷

¹⁶*Ibid.*, hlm. 91.

¹⁷*Ibid.*, hlm. 82.

d. Asas Keseimbangan

Kata “keseimbangan” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berarti “keadaan seimbang (seimbang-sama berat, setimbang, sebanding, setimpal)”. Dalam hubungannya dengan kontrak, secara umum asas keseimbangan bermakna sebagai keseimbangan posisi para pihak yang membuat kontrak.¹⁸

e. Asas Kepatutan

Asas kepatutan mengarahkan substansi atau isi kontrak yang disepakati para pihak, yang akan dicantumkan dalam kontrak harus memperhatikan perasaan keadilan dalam masyarakat. Perasaan keadilan dalam masyarakat inilah yang akan menentukan hubungan hukum di antara para pihak itu patut atau tidak patut, adil atau tidak adil.

f. Asas Ganti Kerugian

Asas ganti kerugian memberikan hak kepada setiap pihak yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi atas tidak dipenuhinya atau dilanggarnya atau diabaikannya suatu ketentuan dalam kontrak oleh pihak lain. Penentuan ganti rugi adalah tugas dari pembuat kontrak untuk memberikan pengertian dan batasan ganti kerugian tersebut.¹⁹

¹⁸*Ibid.*, hlm 97.

¹⁹*Ibid.*, hlm. 106.

g. Asas Ketepatan Waktu

Asas ketepatan waktu mengharuskan setiap kontrak, apapun ada batas waktu berakhirnya, yang merupakan kepastian penyelesaian prestasi. Asas ketepatan waktu sangat penting untuk menentukan kapan suatu kontrak berakhir atau hapus dan sebagai dasar penuntutan tidak tepat waktu. Dalam kontrak tertulis batas waktu pelaksanaan kontrak selalu ditegaskan. Jika prestasi tidak dilaksanakan sesuai dengan waktu yang diperjanjikan, maka salah satu pihak wanprestasi atau cidera janji.²⁰

F. Metode Penelitian

Metode berasal dari bahasa Yunani yaitu "*muthodos*" yang berarti "cara atau jalan". Jadi metode merupakan jalan yang berkaitan dengan cara kerja dalam mencapai sasaran yang diperlukan bagi penggunaanya, sehingga dapat memahami obyek sasaran yang dikehendaki dalam upaya mencapai sasaran atau tujuan pemecahan permasalahan. Penelitian adalah terjemahan dari bahasa Inggris yaitu "*research*" yang berarti usaha atau pekerjaan untuk mencari kembali yang dilakukan dengan suatu metode tertentu dan dengan cara hati-hati, sistematis serta sempurna terhadap permasalahan, sehingga dapat digunakan untuk menyelesaikan atau menjawab problemnya.²¹

²⁰*Ibid.*, hlm. 107.

²¹Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 1.

Jadi, inti dari metode penelitian dalam setiap penelitian adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu dilakukan.²² Agar mempermudah dalam mengarahkan metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini, maka penyusun menyajikan beberapa hal yang terkait seperti yang disebutkan di bawah ini:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dikategorikan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala.²³ Penelitian ini menggunakan metode korelasi yaitu metode dengan menghubungkan antara variabel yang dipilih dan dijelaskan dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel yang lain.²⁴ Dalam menggunakan jenis penelitian studi lapangan (*field research*) dengan pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan mempergunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara.

2. Pendekatan

Jenis pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah yuridis-normatif. Pendekatan yuridis-normatif merupakan pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-

²²Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktik*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1996), hlm. 17.

²³M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 11.

²⁴*Ibid.*, hlm. 23.

konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Data dan Bahan

a. Sumber Data Primer

Sumber data dalam penulisan ini terbagi menjadi 2 (dua) komponen berupa data primer dan data sekunder. Sumber data Primer dalam penelitian ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditanda tangani oleh kedua pihak, yaitu pekerja dan PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang menunjang dan membantu data primer. Dalam penelitian ini sumber data sekunder berupa literatur-literatur yang berkaitan seperti KUH Perdata, UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, buku, internet, wawancara kepada pihak terkait yang mendukung penulisan skripsi ini.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan skripsi berjudul “Analisis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta” maka, sistematika penulisan yang dipakai dan tersusun adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan

sistematika pembahasan yang menjelaskan gambaran umum penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun.

Bab kedua, tinjauan umum Perjanjian, tinjauan umum Perjanjian Kerja, dan tinjauan umum PKWT serta hal-hal yang berkaitan dengan PKWT.

Bab ketiga, membahas terkait dengan gambaran umum tempat penelitian yaitu PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta dan gambaran umum mengenai PKWT di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta.

Bab keempat, di dalam bab ini peneliti menyusun memaparkan hasil penelitian yang ada di lapangan dengan menganalisis data-data yang didapat dan mengkorelasikan dengan literatur yang terkait dengan tema penelitian.

Bab kelima, merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dari analisis tersebut disertai saran yang bertujuan untuk memajukan tempat penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis dimuka dan setelah diadakan penelitian serta pembahasan oleh penulis tentang tinjauan yuridis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Siprama Cakrawala Yogyakarta sudah sesuai dengan Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata) yang melihat dari asas optional (pelengkap) bahwa suatu perjanjian dapat mengesampingkan Undang-Undang dengan syarat para pihak bersepakat. Namun apabila dilihat dari UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja tersebut tidak sesuai, hal tersebut dapat dilihat dari Pasal 154 huruf b UU Ketenagakerjaan yang menyatakan

“pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali”.

Meskipun demikian PKWT tersebut tetap sah dilihat dari Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata) dan UU Ketenagakerjaan namun apabila salah satu pihak menginginkan untuk dibatalkannya PKWT tersebut maka pihak yang berkemauan dapat mengajukan pembatalan.

Syarat sah PKWT ini dapat dilihat secara pelaksanaan dan secara substansi sudah sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 52 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Kedua pasal tersebut sebenarnya sama secara substansi, hanya saja pada UU Ketenagakerjaan diatur lebih khusus untuk perjanjian kerja.

2. Sudah terang dalam kesimpulan nomor satu terdapat kesimpulan yang bertentangan. Kemudian terdapat pertanyaan mana yang seharusnya digunakan, apakah Hukum Kontrak Indonesia (KUH Perdata) atau UU Ketenagakerjaan. Apabila kita mengacu pada salah satu asas dalam perundang-undangan yang berbunyi *Lex Specialis Derogat Legi Generali* yang berarti hukum yang bersifat khusus mengesampingkan hukum yang bersifat umum. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang sepatutnya digunakan adalah UU Ketenagakerjaan, dengan alasan cakupan dari UU Ketenagakerjaan lebih sempit dibandingkan Hukum Kontrak Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih mempertimbangkan hak pekerja wanita yang dinyatakan hamil dan harus mempertimbangkan aspek keadilan yang diperjanjikan dalam PKWT tersebut, mengingat dalam PKWT tersebut secara jelas perusahaan pada posisi yang lebih tinggi sehingga sifat

perjanjiannya baku dan klausul yang dibuat cenderung merugikan pekerja.

2. Sebagai perusahaan Outsourcing yang menggunakan PKWT dalam perjanjian hubungan kerja, perusahaan harus menghapuskan ketentuan yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

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

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 235/KEP/2016 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota tahun 2017.

B. Buku

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.

Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta Barat: PT Indeks Permata Puri Media, 2009.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010.

Ahmad Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

Bambang, R Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktik*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Halili Toha, Hari Pramono, *Hubungan Antara Majikan Dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Djambatan, 2001.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2002.

Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

M. Iqbal Hasan, *Pokok- pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.

Muhammad Abdul Kadir, *Hukum Perikatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1992.

Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak*, Bandung: CV Mandar Maju, 2012.

Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, Dan Praktek Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2012.

Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2009.

Purbadi Hardjoprajitno, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.

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

Rudhy Prasetya, *Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Sendjun H. Manulang, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Penerbit Alumni, 1985.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1979.

Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004.

Winarno Surakhman, *Pengantar Ilmiah Dasar Teknik*, Bandung: Tarsito, 1998.

Lain-Lain :

Didit Aditia Permana, *Perjanjian Kerja Outsourcing Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Menurut Hukum Islam*”, Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

Esha Najitama, “*Sekilas Tentang Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing di Indonesia*”, <https://shnajitama.wordpress.com/2011/05/05/sekilas-tentang-sistem-kerja-kontrak-dan-outsourcing-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 1 Agustus 2017, Pukul 00.03 WIB

Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>

Joko Teo Briliyanto, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di CV. Sarana Karya Mulia Klaten*, Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2010.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Confidential



PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU Nomor : 09 / SC / PKWT1-MPG Reguler / III / 2015

Pada hari ini, ~~Jumat~~, tanggal ~~06~~ bulan ~~03~~ tahun ~~2015~~, dibuat dan ditandatangani Kontrak Kerja Waktu Tertentu oleh dan antara :

I. **PT. SIPRAMA CAKRAWALA**, suatu perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara Republik Indonesia, berkedudukan di Tangerang, beralamat di Jl. Cikini Raya Blok FG2/3, Bintaro Sektor 7, Tangerang Selatan 15223, yang dalam hal ini diwakili oleh **Aris Yulianto Habibie** dalam kedudukannya sebagai Direktur Operasional dari dan oleh karenanya sah bertindak untuk dan atas nama **PT. SIPRAMA CAKRAWALA**, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**.

II. Nama : **Titi Anggraini**
Tempat/Tgl Lahir : **Yogyakarta, 08 Okt 1990**
Jenis Kelamin : **Pemampuan**
No. KTP : **3471134910900001** **14 21 2408**
Alamat : **Setoran UH II 1421**
No. Telp. : **085 729 107206**
No Rekening :

selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**.

Kedua Belah Pihak telah sepakat untuk melakukan Perjanjian Kerja Waktu tertentu dengan ketentuan persyaratan sebagai berikut :

- PIHAK PERTAMA akan mempekerjakan PIHAK KEDUA pada perusahaan PT. Siprama Cakrawala sebagai **MPG Reguler** yang ditempatkan pada PT. TIGARAKSA SATRIA TBK sesuai dengan kebutuhan untuk jangka waktu tertentu terhitung mulai tanggal ~~06~~ bulan ~~03~~ tahun ~~2015~~ sampai dengan tanggal ~~07~~ bulan ~~03~~ tahun ~~2017~~.
- PIHAK KEDUA selama bekerja di perusahaan PIHAK PERTAMA akan memperoleh imbalan jasa berupa Paket Gaji per bulan dengan rincian sebagai berikut :
 - Paket Gaji (Gaji Pokok, Transport, Makan) Rp.
 - Tunjangan Tetap Rp.Gaji di atas belum dikurangi dengan pajak pendapatan, iuran BPJS Ketenagakerjaan (2%) dan iuran BPJS Kesehatan (1%) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- Bagi karyawan yang telat hadir dan atau tidak hadir tanpa keterangan (alpha) atau dengan alasan yang tidak bisa diterima oleh Perusahaan, maka dikenakan potongan dengan ketentuan sebagai berikut :
 - Keterlambatan lebih dari 5 menit, potongan Rp. 10.000,-
 - Tidak masuk kerja tanpa keterangan (Alpa), potongan Rp. 60.000,-
- PIHAK KEDUA diwajibkan memakai seragam kerja yang sudah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA dimana pakaian tersebut harus rapih dan sopan dalam melakukan pekerjaan di lokasi kerja.
- Jam kerja akan diatur sesuai dengan jadwal kerja yang akan ditentukan berdasarkan keperluan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana hari kerja adalah 6 hari dalam seminggu.
- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PIHAK PERTAMA dengan PIHAK KEDUA akan berakhir dengan sendirinya bila PT. TIGARAKSA SATRIA TBK sewaktu-waktu memutuskan hubungan kerjasannya dengan PIHAK PERTAMA, dan karenanya PIHAK PERTAMA tidak berkewajiban membayar kepada PIHAK KEDUA upah sisa masa kontrak dan /atau kompensasi dalam bentuk apapun juga.

HEAD OFFICE :

Sorinah Building 14th Floor, Jl. MH. Thamrin No.11 Jakarta Pusat 10350. Telp.021-3904077, Fax. 021-3904113

OPERATION OFFICE :



Lampiran II Dokumentasi Wawancara Area Manager PT. Siprama Cakrawala
Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran III Dokumentasi Wawancara Pekerja PT. Siprama Cakrawala



Lampiran IV Curriculum Vitae

CURICULUM VITAE

Nama : Muhammad Jaduk Chusana
Tempat/tanggal lahir : Kebumen, 19 November 1994
Alamat Yogyakarta : Jalan Garuda No. 43 Perumahan Cepoko Indah,
Piyungan, Bantul, Yogyakarta
Alamat : JL. H.M. Sarbini No.120 Rt/Rw. 04/04 Wonoyoso
Bumirejo Kebumen
No HP : 089521161132
Email : muhammad.jaduk@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Dr. Drs. H. M. Khambali, S.H., M.H.
Ibu : Hidayatun Supriyati

Riwayat Pendidikan

TK : TK Tarbiyatul Masyithah Kebumen
SD : SD N 1 Bumirejo Kebumen (2000-2004)
SD Muhammadiyah Kebumen (2004-2006)
SMP : SMP N 2 Kebumen
SMA : MA Sunan Pandanaran Sleman, Yogyakarta