

**ANALISIS PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS DI PT.  
THRUST MULTIDAYA INDONESIA**



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

**OLEH:**

**NUR FAIZAH**

**NIM: 11340018**

**PEMBIMBING**

- 1. Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.**
- 2. Dr. H. Riyanta, M.Hum**

**ILMU HUKUM  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**

## ABSTRAK

Secara teori suatu perjanjian berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak, diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai suatu kesepakatan yang diperlukan bagi terjadinya perjanjian ini melalui suatu negosiasi. Namun, dalam pengadaan perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dan pekerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia, perusahaan sudah menyiapkan lebih dahulu isi perjanjiannya dalam bentuk blanko yang nantinya akan disepakati oleh calon pekerja atau kita kenal dengan perjanjian baku.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian kerja dengan tolak ukur hukum perjanjian dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perjanjian kerja di PT. Thrust Multidaya sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur lebih lanjut tentang perjanjian kerja harian lepas. Status hukum dari perjanjian kerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia adalah sah di mata hukum dan berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak, meskipun perusahaan tidak melaporkan daftar nama pekerja harian lepas ke dinas ketenagakerjaan setempat. Tidak dipenuhinya syarat administratif tersebut tidak mempengaruhi sahnya perjanjian kerja.

Kata Kunci: Status Hukum Perjanjian Kerja Harian Lepas, Asas Kebebasan Berkontrak, PT. Thrust Multidaya Indonesia.

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Faizah  
NIM : 11340018  
Jurusan : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syariah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "*Status Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia*" adalah benar hasil karya atau laporan penelitian yang saya lakukan sendiri dan bukan plagiat dari hasil karya orang lain, kecuali yang tertulis sesuai yang diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam acuan daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Menyatakan,



**NUR FAIZAH**

**NIM. 11340018**



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nur Faizah  
Kepada  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah 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 : Nur Faizah  
NIM : 11340018  
Judul : " Status Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas Di PT. Thrust  
Multidaya Indonesia"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Pembimbing I

Budi Ruhiatudin, S.H, M.hum

NIP. 19730924 200003 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Nur Faizah  
Kepada  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syariah 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 : Nur Faizah  
NIM : 11340018  
Judul : " Status Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas Di PT. Thrust Multidaya Indonesia"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syariah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 15 Agustus 2018

Pembimbing II

**Dr. H. Riyanta, M. Hum**

**NIP. 19660415 199303 1 002**



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: UIN.02/ DS /PP.00.9/2274/2018

Tugas Akhir dengan Judul : STATUS HUKUM PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN  
LEPAS DI PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Faizah  
Nomor Induk Mahasiswa : 11340018  
Telah diujikan pada : Senin, 20 Agustus 2018  
Nilai Tugas Akhir : A-

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum  
NIP. 19730924 200003 1 001

Penguji I

Iswantoro, S.H., M.H.  
M.H. NIP. 19661010 199202 1 001

Penguji II

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

Yogyakarta, 20 Agustus 2018

UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Syaria'ah dan Hukum  
DEKAN  
Dr. H. Agus Moh. Najib, S. Ag., M. Ag.  
NIP. 19710430 199503 1 001

## MOTTO

**“The Things That You Take For Granted, Someone Else  
Is Praying For. Just Keep Being Gratefull”**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

**Keluarga Besar dan Almamater Kebanggaan:**

**Program Studi Ilmu Hukum  
Fakultas Syariah dan Hukum  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tak pernah putus, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafa'atnya di hari akhir.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Agus Moh Najib, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Ibu Dr. Lindra Darnela, S. Ag., M. Hum selaku Pimpinan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
3. Bapak Budi Ruhiatudin, S.H, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dan mengarahkan peneliti dengan begitu sabar,
4. Bapak Dr. Riyanta, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak membantu dan mengarahkan peneliti dengan begitu sabar,
5. Bapak Iswantoro, S.H, M.H selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan arahan untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Ratnasari Fajariya Abidin, S.H, M.H selaku Penguji II yang telah menguji dan memberikan arahan untuk perbaikan dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Ahmad Bahiej S.H, M.Hum selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti selama masa perkuliahan,
8. Segenap Dosen Program Studi Ilmu Hukum, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama peneliti menempuh bangku perkuliahan,
9. Segenap staff karyawan Fakultas Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. PT. Thrust Multidaya Indonesia yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Kedua orang tua, Bapak Santoso dan Ibu Sri Setyowati yang selalu sabar menghadapi peneliti dan tidak pernah berhenti memberikan do'a dan dukungannya, kedua kakak dan adik saya yang selalu berbagi sayang dan saling mendukung.
12. Seluruh teman-teman Ilmu Hukum 2011, khususnya yang berjuang bersama untuk menyelesaikan skripsi.
13. Saudara-saudara Majelis Ta'lim, khususnya Novy, Yoga, Danar dan Adi yang saling mendukung dalam menyelesaikan studi.
14. *Another Support system*-ku, Shofi Afdhila, Lila, Linda dan Cilya.
15. Teman-teman kantor inkubator, terima kasih.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan peneliti terima dengan lapang dada.

Yogyakarta, 16 Agustus 2018  
Peneliti,

Nur Faizah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. LatarBelakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat.....	11
D. Telaah Pustaka .....	11
E. Kerangka Teoretik .....	14
F. Metode Penelitian .....	19
G. Sistematika Pembahasan .....	21
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN PERJANJIAN</b>	
<b>KERJA</b> .....	<b>23</b>
A. Perjanjian .....	23
1. Pengertian Perjanjian .....	23
2. Syarat Sah Perjanjian .....	25
3. Asas-Asas Perjanjian .....	29
4. Bentuk dan Isi Perjanjian .....	34
5. Berakhirnya Perjanjian .....	35
6. Wanprestasi .....	35
B. Perjanjian Kerja .....	37
7. Pengertian.....	37

8. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja .....	40
<b>BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA DAN PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS DI PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA .....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum tentang PT. Thrust Multidaya Indonesia.....	52
1. Unit Bisnis .....	52
2. Visi-Misi .....	56
3. Letak geografis .....	56
B. Perjanjian Kerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia .	56
1. Pengertian .....	57
2. Hak, Kewajiban dan Tanggung Jawab Pekerja Harian Lepas ...	59
3. Hak, Kewajiban dan Tanggung Jawab Perusahaan .....	60
 <b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	 <b>61</b>
A. Bentuk Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	61
B. Akibat Hukum Apabila Salah Satu Syarat Administratif Tidak Terpenuhi Dalam Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas.....	71
 <b>BAB V PENUTUP .....</b>	 <b>75</b>
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang. Apabila dalam kehidupan terjadi peristiwa dimana seseorang berjanji kepada pihak lain atau dimana dua belah pihak berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, maka terjadilah suatu perjanjian. Demikian juga di bidang pekerjaan, Seseorang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya perikatan dalam bentuk perjanjian. Perjanjian tersebut berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari kesanggupan tersebut lahirlah hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Berbicara mengenai ketenagakerjaan tersebut tentunya ada pihak-pihak yang terlibat didalamnya yang akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial yaitu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai masing-masing kepentingan. Bagi pekerja/buruh, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi

modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan besar maupun kecil merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, karena itulah pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggungjawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya. Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan dan keseimbangan pihak– pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik.

Pada Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa 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.<sup>1</sup>Perjanjian kerja akan melahirkan adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja mempunyai kebebasan berkontrak dalam menentukan kondisi dan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja. Namun, kebebasan tersebut telah sangat dibatasi oleh campur tangannya negara dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan yang bermaksud melindungi pekerja sebagai akibat kedudukan pekerja yang lemah dibanding pengusaha. Dalam prakteknya, dapat

---

<sup>1</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2010), hal. 45

dikatakan kebebasan berkontrak sudah tidak lagi dimiliki oleh pekerja akibat kuatnya daya tawar pengusaha dan kuatnya kebutuhan pekerja untuk memperoleh pekerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, pengusaha lebih memilih menggunakan sistem kontrak kerja kepada pekerjanya dibandingkan pekerja tetap.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> Berbeda apabila pengusaha menentukan sistem kontrak, pihak pengusaha tidak dibebankan atas kewajiban tersebut. Pihak pengusaha juga akan diuntungkan dengan terhindarnya kewajiban untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerjanya apabila jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir. Berdasarkan hal tersebut, dalam tulisannya Mohd. Syaufii Syamsuddin mengatakan bahwa apabila suatu perjanjian telah selesai maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban membayarkan uang kompensasi.<sup>4</sup>

Dalam membuat suatu perjanjian, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar perjanjian tersebut dianggap sah secara hukum. Adapun unsur-unsur dalam

---

<sup>2</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) hal. 48.

<sup>3</sup>*Ibid*

<sup>4</sup>Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, (Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004) hal. 316

perjanjian kerja sebagaimana yang disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1320 yang menyatakan sahnya perjanjian antara lain:

1. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri;
2. Cakap untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara harus dipenuhi, baik yang berkaitan dengan sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Secara normatif, ketentuan tentang syarat sahnya perjanjian yang ada dalam pasal 1320 KUHPerdara diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 52 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hanya saja, karena keempat syarat sahnya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHPerdara memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnya penyusunan perjanjian kerja mengacu kepada KUHPerdara dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Suatu hal tertentu dalam perjanjian kerja berkaitan dengan obyek yang diperjanjikan, yaitu tentang pekerjaan. Sedangkan suatu sebab yang halal berkaitan dengan kausa perjanjiannya yang tidak boleh merupakan kausa yang dilarang oleh undang-undang, serta bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Subekti berpendapat, bagi mereka yang akan melakukan hubungan hukum dalam melaksanakan hubungan kerja tersebut dilandasi atas suatu perjanjian kerja, yang mana perjanjian kerja tersebut bersumber dari suatu perjanjian perburuhan, maka pihak-pihak diberikan kebebasan untuk membuat apa saja atas perjanjian kerja, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta norma kesusilaan. Dengan perkataan lain memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada warga negara, untuk mengadakan perjanjian berisi dan dalam bentuk apa saja, sepanjang tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>5</sup>

Bentuk dari perjanjian kerja dibedakan berdasarkan kualifikasi yang diberikan undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 57 Ayat (1) mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis, sementara bentuk PKWTT sifat pengaturannya fakultatif, jadi diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjiannya dalam bentuk tertulis atau tidak tertulis (Pasal 51). Hanya saja undang-undang menetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat (1)).

Terdapat dua kualifikasi PKWT dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, masing-masing adalah PKWT yang didasarkan pada jangka waktu

---

<sup>5</sup>Subekti, *Hukum Perjanjian, Cet. IV*, (Jakarta : PT. Intermasa, 1979), hal. 13.

dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat (2)). Undang-undang juga menegaskan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat disusun dengan alasan hukum PKWT. Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: *“Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”*. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau selanjutnya disebut KEPMEN No. 100 Tahun 2004. Dalam KEPMEN No. 100 tahun 2004 dijelaskan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja harian lepas. Bisa dikatakan, perjanjian kerja harian lepas merupakan bagian dari PKWT. Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan

beberapa ketentuan umum PKWT, yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:<sup>6</sup>

- a. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
- b. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
- c. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Dalam Pasal 12 angka 3 KEPMEN No. 100 Tahun 2004 disebutkan bahwa pengusaha membuat daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat sebelumnya untuk disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Adanya sistem kerja harian lepas tentu juga memberikan keuntungan bagi perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tambahan pekerja pada saat saat tertentu dikarenakan pekerjaan yang akan dikerjakan tersebut bersifat sementara atau akan selesai dalam waktu tertentu. Perusahaan penyedia jasa *event organizer* adalah salah

---

<sup>6</sup><http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas>(diakses pada hari selasa, 21 Agustus 2018 pukul 19.45)

satu perusahaan yang dalam menjalankan bisnisnya, selain mempekerjakan karyawan tetap juga membutuhkan pekerja harian lepas pada saat *handle* sebuah acara.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi kasus perjanjian kerja pekerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia. Dimana di dalam perjanjian kerja di PT. Thrust Multidaya Indonesia, perusahaan memberlakukan perjanjian tertulis meskipun pekerja hanya bekerja beberapa hari saja, namun daftar pekerja harian lepas di perusahaan tersebut tidak di laporkan ke instansi terkait.

PT. Thrust Multidaya Indonesia merupakan sebuah perusahaan *startup* atau perusahaan baru yang salah satu unit bisnisnya bergerak di bidang *event organizer*, yang mana kebutuhan akan sumber daya manusia atau pekerja akan menyesuaikan dengan *project* yang berlangsung di perusahaan tersebut. PT. Thrust Multidaya Indonesia bukan merupakan satu-satunya *eventorganizer* di Wonosobo atau bukan termasuk *eventorganizer* terbesar di kota Wonosobo. Namun dalam dunia *event planner* kinerja PT. Thrust Multidaya Indonesia sudah dipercaya banyak pihak, baik instansi pemerintah maupun swasta untuk *handle* acara yang ingin mereka gelar. Dengan banyaknya persaingan diluar, PT. Thrust Multidaya Indonesia berusaha berinovasi dan menjaga kualitas perusahaan baik secara internal maupun eksternal. Usaha untuk menjaga kualitas perusahaan secara internal mereka lakukan dengan cara menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan pekerja, sehingga pekerja di PT. Thrust Multidaya Indonesia merasa lebih nyaman dalam bekerjaserta memastikan pekerjaanya mendapat perlakuan sebagaimana mestinya. Usaha menjaga kualitas

perusahaan secara eksternal dilakukan perusahaan dengan cara selalu berinovasi dan berusaha menjadi jawaban bagi permintaan pasar.

Dalam menjaga hubungan baik dengan pekerjanya, PT. Thrust membuat ketentuan secara tertulis antara perusahaan dan pekerja. Secara hukum ketentuan tersebut disebut perjanjian kerja. Perjanjian kerja di PT. Thrust Multidaya Indonesia dibuat dengan tujuan agar pekerjanya mendapatkan kepastian secara tertulis. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Dewa Setiadjadi dari bagian Direksi PT. Thrust Multidaya Indonesia, perjanjian kerja dibuat secara tertulis karena perusahaan menganggap kesepakatan secara lisan saja tidak cukup. Perjanjian tertulis akan melindungi baik perusahaan maupun pekerja apabila salah satu pihak melakukan wanprestasi, para pihak mempunyai kekuatan hukum untuk mendapatkan haknya.<sup>7</sup>

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *Event Organizer*, tentunya kegiatan perusahaan akan lebih padat ketika ada klien perusahaan yang menggunakan jasa dari perusahaan untuk suatu acara tertentu. Sehingga, apabila ada *project* baru maka perusahaan akan membutuhkan tambahan pekerja harian lepas. Di PT. Thrust Multidaya Indonesia sendiri, kebutuhan akan pekerja harian lepas atau karyawan tambahan tidak pasti baik waktunya maupun jumlah pekerja tambahannya. Walaupun demikian, PT. Thrust Multidaya Indonesia tetap memperhatikan hubungan hukum antara perusahaan dengan para pekerja harian lepas . Hal ini dilihat dari adanya

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Dewa Setiadji, Direktur PT. Thrust Multidaya Indonesia, tanggal 03 Juli 2018.

perjanjian kerja secara tertulis sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Secara teori suatu perjanjian berlandaskan pada asas kebebasan berkontrak, diantara dua pihak yang mempunyai kedudukan yang seimbang dan kedua belah pihak berusaha untuk mencapai suatu kesepakatan yang diperlukan bagi terjadinya perjanjian ini melalui suatu negosiasi. Namun, dalam pengadaan perjanjian kerja tertulis antara perusahaan dan pekerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia, perusahaan sudah menyiapkan lebih dahulu isi perjanjiannya dalam bentuk blanko yang nantinya akan disepakati oleh calon pekerja atau kita kenal dengan perjanjian baku. Dalam perjanjian kerja tersebut PT. Thrust Multidaya Indonesia membuat ketentuan yang nantinya akan menjadi tanggung jawab dan kewajiban bagi pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis tentang perjanjian kerja harian lepassyang dibuat oleh PT. Thrust Multidaya Indonesia kepada para pekerja harian lepassdi perusahaan yang selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Status Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepasdi PT. Thrust Multidaya Indonesia”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka penelitian ini mengacu pada beberapa pokok permasalahan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana Bentuk Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Akibat Hukum Perjanjian Kerja Harian Lepas Apabila Syarat Administratif Dalam Perjanjian Kerja Tidak Terpenuhi?

### **C. Tujuan dan Manfaat**

#### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana bentuk Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan akibat hukumnya apabila salah satu syarat administratif dalam perjanjian kerja tidak terpenuhi.

#### 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis, memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan hukum perdata di Indonesia.
- b. Manfaat Praktis, menambah ilmu pengetahuan serta wawasan bagi penulis pribadi maupun para pihak yang terkait dengan masalah yang di teliti yaitu tentang status hukum perjanjian kerja pekerja harian lepas.

### **D. Telaah Pustaka**

Telaah Pustaka adalah kajian terhadap hasil penelitian atau karya kontemporer yang membahas subjek yang sama, khususnya skripsi, tesis atau disertasi atau karya akademik lain yang merupakan hasil penelitian. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana penelitian yang telah dilakukan terhadap subjek pembahasan, dan untuk mengetahui perbedaan penelitian-penelitian yang sudah ada dengan penelitian yang akan dilakukan.<sup>8</sup> Setelah dilakukan penelusuran terkait tema penerapan asas kebebasan berkontrak dalam suatu perjanjian kerja 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 dalam perusahaan dianggap 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 sebagai pekerja kontrak. Persoalan tersebut disebabkan karena pada dasarnya perjanjian kerja dibuat secara sepihak dalam artian isi dari perjanjian tersebut telah dibuat oleh PT. Bintang Asahi tekstil Industri sehingga tenaga kerja tidak mempunyai kesempatan untuk menentukan isi perjanjian tersebut. Hasil

---

<sup>8</sup>Fakultas Syariah dan Hukum, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Faklutas Syari'ah Press, 2017),hal. 3.

penelitian ini 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.<sup>9</sup>

Skripsi kedua, ditulis Oleh Nida Izzah Zulfiana dengan judul “ Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berlangganan Layanan Indihome Pada PT. Telkom Indonesia TBK. Yogyakarta” Penelitian ini membahas tentang perjanjian berlangganan layanan indihome pada PT Telkom Indonesia. PT. Telkom membuat perjanjian berlangganan dalam bentuk perjanjian baku yang artinya pelanggan atau calon pelanggan tidak dapat menentukan isi perjanjian tersebut. Dalam perjanjian berlangganan layanan indihome di PT. Telkom terdapat dua unsur yang tidak terpenuhi yaitu unsur kebebasan untuk menetapkan bentuk perjanjian dan unsur menetapkan isi perjanjian.<sup>10</sup>

Skripsi ketiga, ditulis oleh Putri Anisatul Mabruroh yang berjudul “Implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. PLN Rayon Purbalingga”. Dalam skripsi ini penulis menerangkan bahwa masih ada pekerjaan utama dalam PT. PLN Rayon purbalingga namun pekerjaannya masih bersifat di-*outsourcing*-kan. Hal ini tentunya melanggar Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hasil dari skripsi ini adalah bahwa sistem *outsourcing* merugikan pekerja dan belum ada

---

<sup>9</sup>Hardika Sholeh Hafid, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri” *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, 2016

<sup>10</sup>Nida Izzah Zulfiana, “Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berlangganan Layanan Indihome Pada PT. Telkom Indonesia TBK. Yogyakarta” *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

tindakan nyata oleh pihak perusahaan terkait 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.<sup>11</sup>

Skripsi keempat, ditulis oleh Shinta Kumalasari yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Shofa Marwah”. Dalam skripsi ini, Shinta menerangkan bahwa jenis pekerjaan yang menjadi objek dalam perjanjian kerja waktu tertentu pada CV. Shofa Marwah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan jangka waktu dalam perjanjian kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang. Namun perlindungan pekerja pada CV. Shofa Marwah tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang ada.<sup>12</sup>

Perbedaan beberapa skripsi diatas dengan yang akan penulis teliti adalah penulis lebih memfokuskan pada bentuk dan status hukum perjanjian kerja pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **E. Kerangka Teoretik**

Kerangka Teoretik adalah kerangka konsep, landasan teori, atau paradigma yang disusun untuk menganalisis dan memecahkan masalah penelitian atau untuk

---

<sup>11</sup>Putri Anisatul Mabrurroh, “Implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN Rayon Purbalingga”, *Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

<sup>12</sup>Shinta Kumalasari, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di CV. Shofa Marwah”, *skripsi*, Fakultas Hukum, 2011

merumuskan hipotesis. Penyajian kerangka teoretik disajikan dengan pemilihan satu atau sejumlah teori yang relevan untuk kemudian dipadukan dalam suatu teori yang utuh.<sup>13</sup>

## 1. Perjanjian

Dalam *Burgerlijk Wetboek* (BW) yang kemudian diterjemahkan oleh Prof. R. Subekti, SH dan R. Tjitrosudibio menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)<sup>14</sup>, bahwa mengenai hukum perjanjian diatur dalam Buku III tentang perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu. Sedangkan menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan kedalam Hukum tentang Diri Seseorang dan Hukum Kekayaan, karena hal ini merupakan perpaduan antar kecakapan seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang. Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal sebagai kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat – syarat mengenai sahnya suatu perjanjian atau kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdata, antara lain sebagai berikut :

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;

---

<sup>13</sup>Fakultas Syariah dan Hukum, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, (Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2009)

<sup>14</sup>R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang – Undang Hukum Perdata = Burgelijk Wetboek (terjemahan)*, Cetakan 28, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1996), hal. 323.

- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.<sup>15</sup> Pengertian perjanjian ini mengandung unsur :

- a. Perbuatan Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang Perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan;
- b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang lain atau lebih, Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.
- c. Mengikatkan dirinya, Di dalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu kepada pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.

## **2. Asas Kebebasan Berkontrak**

---

<sup>15</sup>Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pasal 1313

Asas Kebebasan Berkontrak merupakan salah satu asas yang penting dalam berlangsungnya suatu perjanjian. Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi : “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya”. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

- a. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
- b. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
- c. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan dan persyaratannya, serta;
- d. Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau lisan.

Latar belakang lahirnya asas kebebasan berkontrak adalah adanya paham individualisme yang secara embrional lahir dalam zaman Yunani, yang diteruskan oleh kaum Epicuristen dan berkembang pesat dalam zaman renaissance antara lain melalui ajaran ajaran Hugo de Grecht, Thomas Hobbes, Jhon Locke dan J.J. Rosseau.<sup>16</sup>

### **3. Hubungan Industrial**

Menurut Payaman J. Simanjuntak, Hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau

---

<sup>16</sup>Salim HS, SH, MS, op.cit, hal. 9.

jasa di suatu perusahaan.<sup>17</sup> Abdul Khakim menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.<sup>18</sup>

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini:

- a. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
- b. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.

---

<sup>17</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara, 2009) hal. 24

<sup>18</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2009) hal. 56

- c. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
- d. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.
- e. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusahan dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- f. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah;

### **1. Jenis penelitian**

Agar dapat memenuhi kriteria sebagai tulisan ilmiah, maka dalam penyusunan proposal penelitian ini diperlukan data-data yang relevan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian lapangan ( *Field Research*). Penelitian lapangan yaitu melakukan pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek penelitian yaitu berupa surat perjanjian kerja dari perusahaan dan keterangan-keterangan yang diperoleh dari direksi perusahaan.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian pustaka yaitu dengan mengkaji dokumen-dokumen atau literatur yang ada kaitannya dengan penelitian.

## **2. Metode Pendekatan**

Dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan dengan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk mengkaji dokumen-dokumen perjanjian kerja dengan tolak ukur hukum perjanjian dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan pada tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, nantinya akan bersifat deskriptif analitis yakni mendiskripsikan dan menganalisis dari obyek yang akan diteliti secara langsung kepada narasumber dengan data primer sebagai data utamanya.<sup>19</sup>

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah aturan-aturan hukum, fakta-fakta yang terdapat dalam suatu perjanjian, dan pendapat para ahli yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu sejumlah data yang diperoleh dari *study* pustaka dengan mencari dan mengumpulkan data yang *relevants*serta membaca buku atau literatur yang berkaitan

---

<sup>19</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press), hal.10

dengan penelitian ini. Peraturan perundang-undangan, serta dokumen-dokumen resmi yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti.

#### **4. Tehnik Pengumpulan Data**

Tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data sekunder adalah studi kepustakaan dan kajian dokumen.

#### **5. Analisis Data**

Metode yang digunakan adalah analisa deksriptif dengan teknik induksi, hal ini dilakukan terhadap data yang sifatnya data sekunderyang diperoleh melalui kajian kepustakaan. Teknik induksi digunakan untuk menganalisis data primer maupun data sekunder yang berbentuk dokumen perjanjian. Data yang telah diperoleh kemudian dikumpulkan yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakn teknik *editing* yaitu memeriksa data yang telah diperoleh apakah dapat dipertanggungjawabkan.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Dalam pembahasan dan penyusunan skripsi ini di bagi menjadi lima bab. Setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun mengenai sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab *pertama*, merupakan bab pendahuluan yang menggambarkan isi skripsi secara keseluruhan, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan

dan dan manfaat, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab *kedua*, bab ini menjelaskan tentang perjanjian, perjanjian kerja dan asas kebebasan berkontrak.

Bab *ketiga*, bab ini memaparkan tentang gambaran umum PT. Thrust Multidaya Indonesia dan perjanjian kerja di PT. Thrust Multidaya Indonesia.

Bab *keempat*, analisis data yang sudah diperoleh pada bab ketiga, yaitu:

Bab *kelima*, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **1. Bentuk Pejanjian Kerja Di PT. Thrust Multidaya Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Dalam perjanjian kerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia, terdapat dua unsur dari asas kebebasan berkontrak yang tidak terpenuhi yaitu unsur kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjian dan unsur kebebasan menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja sudah disiapkan tertulis dalam bentuk blanko oleh PT. Thrust Multidaya Indonesia sehingga, pekerja hanya bisa menyetujui atau tidak menyetujui isi perjanjian tersebut. Meskipun demikian, berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan KEPMEN No. 100 Tahun 2004, bentuk dan isi perjanjian kerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia sudah sesuai dan status hukum dari perjanjian kerja tersebut adalah sah dimata hukum. Karena unsur-unsur yang menjadi patokan syarat sahnya suatu perjanjian terpenuhi.

Berdasarkan ketentuann pada KEPMEN No. 100 Tahun 2004,<sup>45</sup> PT. Thrust Multidaya Indonesia tidak menjalankan satu ketentuan, yaitu melaporkan daftar nama pekerja harian lepas kepada kepada instansi terkait dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Wonosobo. Menurut penulis, hal ini tidak

---

<sup>45</sup>Pasal 12 Ayat (3)

mempengaruhi sahnya perjanjian kerja harian lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia.

## **2. Akibat Hukum Apabila Salah Satu Syarat Administratif Tidak Terpenuhi Dalam Perjanjian Kerja Pekerja Harian lepas.**

Ada empat akibat hukum yang terjadi apabila salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 sampai dengan Pasal 137 KUHPerdara. Namun, hasil analisa dari perjanjian kerja di PT. Thrust Multidaya Indonesia, menunjukkan bahwa keempat syarat sahnya perjanjian terpenuhi sehingga perjanjian kerja tersebut sah di mata hukum dan berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak. Hanya saja tidak dilaporkannya daftar nama pekerja harian lepas ke dinas ketenagakerjaan setempat akan mengakibatkan adanya sanksi administratif yang bisa diberikan oleh dinas ketenagakerjaan setempat kepada perusahaan.

### **B. Saran**

Untuk PT. Thrust Multidaya Indonesia, dalam membuat perjanjian kerja harian lepas, meskipun mengesampingkan unsur-unsur dalam asas kebebasan berkontrak sebaiknya pihak perusahaan juga memuat deskripsi pekerjaan yang nantinya akan dibebankan kepada pekerja harian lepas. Sehingga pekerja mengetahui batasan-batasan yang menjadi kewajibannya sebelum menyetujui perjanjian kerja tersebut. Ketentuan pembayaran upah seharusnya juga ditentukan tanggal dan

waktunya, sehingga pekerja mendapatkan kepastian kapan akan menerima haknya. Untuk ke depannya, diharap PT. Thrust Multidaya Indonesia membuat laporan ke dinas ketenagakerjaan setempat terkait daftar nama pekerja harian lepas, hal tersebut agar menghindari sanksi administratif yang bisa diberikan kepada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2010
- Asikin, Zainal, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuan*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005
- Fakultas Syariah dan hukum, *Pedoman Teknik Penulisan Skripsi Mahasiswa*, Yogyakarta: Fakultas Syari'ah Press, 2017
- Ibrahim,Zulkarnain , *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Internet : Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005
- Khakim,Abdul,*Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2009
- J. Satrio, *Hukum Jaminan, Hak-Hak Jaminan Kebendaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Masjchoen, Sri Sofwan, *Hukum Jaminan di Indonesia*, Op. Cit., 2007
- Mertokusumo , Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1985
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999
- Miru, Ahmadi,*Hukum Kontrak Perencanaan Kontrak*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007
- Patrik ,Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan*, Bandung : Mandar Maju, 1994
- R. Subekti,dan R. Tjitrosudibio, :*Kitab Undang – Undang Hukum Perdata = Burgelijk Wetboek (terjemahan)*’, Cetakan 28, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 1996
- Rahman, Hasanudin, *Legal Drafting*, Bandung : PT Citra aditya Bakti, 2000

- R. Setiawan, *Hukum Perikatan-Perikatan Pada Umumnya*, Bandung :Bina Cipta, 1987
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977
- Rusli , Hardijan, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common law*, Jakarta: Sinar Harapan, 1996
- Simanjuntak, Payaman J., *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara, 2009
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Soepomo, Imam *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan kerja*, Jakarta : PPAKRI Bhayangkara, 1968
- Soewondo, Candra, *Outsourcing Implementasinya di Indonesia*, Jakarta : Elok Media Kompetinso, 2003
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : PT. Intermasa, 1979
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Intermasa, 2001
- Subekti, *Bunga Rampai Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, 1992
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT. Intermasa, 1996
- Syamsuddin, Syaufii, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014

## B. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### C. Skripsi

Hardika Sholeh Hafid, *“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri”* Skripsi, Fakultas

Syariah dan Hukum, 2016

Nida Izzah Zulfiana, *“Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berlangganan Layanan Indihome Pada PT. Telkom Indonesia TBK.*

*Yogyakarta”* Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

Putri Anisatul Mabruroh, *“Implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN*

*Rayon Purbalingga”*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

Shinta Kumalasari, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja*

*Waktu Tertentu Di CV. Shofa Marwah”*, skripsi, Fakultas Hukum, 2011

### D. Situs

<https://www.kompasiana.com/suwandymardan/55001bbaa33311d37250fc23/asas->

[kebebasan-berkontrak-dalam-hukum-perjanjian-di-indonesia](https://www.kompasiana.com/suwandymardan/55001bbaa33311d37250fc23/asas-kebebasan-berkontrak-dalam-hukum-perjanjian-di-indonesia)

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja->

[harian-lepas](http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas)



**THRUST**

PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA

PLANNING  
BUILDING  
INSPIRING

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aditya Dewa Pradana Setyadji

Jabatan : Direktur

Menerangkan bahwasanya mahasiswa dibawa ini:

Nama : Nur Faizah

NIM : 11340018

Jurusan : Ilmu Hukum

Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Benar-benar pernah mengadakan penelitian di PT. Thrust Multidaya Indonesia dengan tema "Status Hukum Perjanjian Kerja Pekerja Harian Lepas di PT. Thrust Multidaya Indonesia", mulai tanggal 22 Juni 2018 sampai dengan 03 Agustus 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Wonosobo, 03 Agustus 2018

  
Aditya Dewa Pradana Setyadji

Direktur



# THRUST

PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA

PLANNING  
BUILDING  
INSPIRING

Surat Perjanjian Kerja *freelance* ini dibuat dan disepakati antara:

1. Aditya Dewa Pradana Setyadji, yang bertindak sebagai Direktur atas nama PT. Thrust Multidaya Indonesia yang berkedudukan di Jalan Sirandu KM 1 Wonosobo, 56311,

Untuk selanjutnya dalam hal ini disebut sebagai PIHAK PERTAMA

2. Nama : *Adi Cahaya*  
Tempat/tanggal Lahir: *Mendik, 29 Agustus 1993*  
Alamat: *Perum Peki Gowok.*  
No. Telpon: *085153333394*

Untuk Selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Kedua belah pihak telah sepakat untuk melakukan perjanjian kerja dengan ketentuan persyaratan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang akan diserahkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA adalah: *runner event*. Pengaturan mekanisme kerja seperti tugas dan tanggung jawab PIHAK KEDUA akan disampaikan dalam sebuah pengarahan langsung oleh PIHAK PERTAMA setelah perjanjian ini disepakati.
2. PIHAK KEDUA berkewajiban mentaati semua peraturan, tata tertib dan ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan dan atau berlaku.
3. Apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran disiplin kerja yang ditentukan oleh PT. Thrust Multidaya Indonesia maka PIHAK PERTAMA berhak memberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA berdasarkan peraturan yang berlaku.
4. Hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA berlangsung selama *event* atau *project* berlangsung yaitu terhitung dari tanggal 09-13 Mei 2018.
5. *Event* berlangsung dari tanggal 09 sampai 13 Mei mulai pukul 13.00 sampai 22.00
6. PIHAK KEDUA wajib datang ke lokasi acara maksimal 30 menit sebelum acara di mulai dan tidak diperkenankan untuk meninggalkan lokasi *event* sebelum *event* berakhir.
7. PIHAK KEDUA berkewajiban menjaga ketertiban serta keamanan selama *event* berlangsung.
8. PIHAK PERTAMA setuju dan bersedia memberikan gaji kepada PIHAK KEDUA sebesar Rp. 230.000 setiap hari kehadiran kerja PIHAK KEDUA.
9. PIHAK PERTAMA memperbolehkan PIHAK KEDUA istirahat satu jam pada waktu isihoma.
10. Apabila PIHAK KEDUA tidak hadir, dengan alasan apa pun maka PIHAK PERTAMA tidak membayarkan gaji kepada PIHAK KEDUA.

SIRANDU RT 3 / RW 1,  
PAGERKUKUH, WONOSOBO  
INDONESIA 56314  
office@thrust.co.id  
+62 286 322 322  
WWW.thrust.co.id



# THRUST

PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA

PLANNING  
BUILDING  
INSPIRING

11. Pembayaran gaji oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA dilakukan maksimal satu minggu setelah *event* selesai.
12. Demikian perjanjian ini dibuat dan ditandatangani PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA yang dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

Direktur,

Aditya Dewa Pradana Setyadji

*Freelancer*

( Adi Cahaya )

### C. Skripsi

Hardika Sholeh Hafid, *“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri”* Skripsi, Fakultas

Syariah dan Hukum, 2016

Nida Izzah Zulfiana, *“Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Berlangganan Layanan Indihome Pada PT. Telkom Indonesia TBK.*

*Yogyakarta”* Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

Putri Anisatul Mabruroh, *“Implementasi Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN*

*Rayon Purbalingga”*, Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, 2015

Shinta Kumalasari, *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja*

*Waktu Tertentu Di CV. Shofa Marwah”*, skripsi, Fakultas Hukum, 2011

### D. Situs

<https://www.kompasiana.com/suwandymardan/55001bbaa33311d37250fc23/asas->

[kebebasan-berkontrak-dalam-hukum-perjanjian-di-indonesia](https://www.kompasiana.com/suwandymardan/55001bbaa33311d37250fc23/asas-kebebasan-berkontrak-dalam-hukum-perjanjian-di-indonesia)

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja->

[harian-lepas](http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt51d291d7a6680/aturan-tentang-pekerja-harian-lepas)



**THRUST**

PT. THRUST MULTIDAYA INDONESIA

PLANNING  
BUILDING  
INSPIRING

Surat Perjanjian Kerja *freelance* ini dibuat dan disepakati antara:

1. Dewa Setiadj, yang bertindak sebagai Direktur atas nama PT. Thrust Multidaya Indonesia yang berkedudukan di Jalan Sirandu KM 1 Wonosobo, 56311,

Untuk selanjutnya dalam hal ini disebut sebagai PIHAK PERTAMA

2. Nama :  
Tempat/tanggal Lahir:  
Alamat:  
No. Telpn:

Untuk Selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA

Kedua belah pihak telah sepakat untuk melakukan perjanjian kerja dengan ketentuan persyaratan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang akan diserahkan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA adalah: *runner event*. Pengaturan mekanisme kerja seperti tugas dan tanggung jawab PIHAK KEDUA akan disampaikan dalam sebuah pengarahan langsung oleh PIHAK PERTAMA setelah perjanjian ini disepakati.
2. PIHAK KEDUA berkewajiban mentaati semua peraturan, tata tertib dan ketentuan perusahaan yang telah ditetapkan dan atau berlaku.
3. Apabila PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran disiplin kerja yang ditentukan oleh PT. Thrust Multidaya Indonesia maka PIHAK PERTAMA berhak memberikan sanksi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh PIHAK KEDUA berdasarkan peraturan yang berlaku.
4. Hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA berlangsung selama *event* atau *project* berlangsung yaitu terhitung dari tanggal 15-17 Desember 2017.
5. *Event* berlangsung dari tanggal 15 sampai 17 Desember 2017 mulai pukul 10.00 WIB sampai 17.00 WIB
6. PIHAK KEDUA wajib datang ke lokasi acara maksimal 30 menit sebelum acara di mulai dan tidak diperkenankan untuk meninggalkan lokasi *event* sebelum *event* berakhir.
7. PIHAK KEDUA berkewajiban menjaga ketertiban serta keamanan selama *event* berlangsung.
8. PIHAK PERTAMA setuju dan bersedia memberikan gaji kepada PIHAK KEDUA sebesar Rp. 180.000 setiap hari kehadiran kerja PIHAK KEDUA.
9. PIHAK PERTAMA memperbolehkan PIHAK KEDUA istirahat satu jam pada waktu isihoma.
10. Apabila PIHAK KEDUA tidak hadir, dengan alasan apa pun maka PIHAK PERTAMA tidak membayarkan gaji kepada PIHAK KEDUA.

SIRANDU RT 3 / RW 1,  
PAGERKUKUH, WONOSOBO  
INDONESIA 56314  
office@thrust.co.id  
+62 286 322 322  
WWW.thrust.co.id

11. Pembayaran gaji oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA dilakukan maksimal satu minggu setelah *event* selesai.
12. Demikian perjanjian ini dibuat dan ditandatangani PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA yang dibuat tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sehat jasmani dan rohani.

Direktur,

*Freelancer*

Dewa Setiadji

(            )

# Nur Faizah



Magelang, 03 Februari 1992

082243853295

ifasantoso10@gmail.com

Jl. Kyai Khasan Ali, RT. 01 RW. 01

Logandeng, Ngablak Srumbung

Magelang, Indonesia 56483

## Education

MI Maarif Ngablak 1	1999 - 2005
SMP Negeri 2 Muntilan	2005 - 2008
MA Sunan Pandanaran Yogyakarta	2008 - 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2011 - 2018

## Personal Skills

Sociability  
Punctuality  
Creativity  
Positivity



## Languages

Indonesia  
English (Pasif)

