

## **Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) “UD. Permata Furni”**

**Ulfi Nihaya, Achmad Busro**  
Program Studi Magister Kenotariatan  
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro  
Email: nihaya\_ulfi@yahoo.com

### *Abstract*

*Protection for workers is very necessary in order to provide basic rights for every worker, to guarantee equal opportunities and grants in general, in order to realize the welfare of workers. Therefore, work agreements must be in accordance with the law so that their use can provide fair rights for workers. The purpose of this paper is to find out and analyze work agreements, especially work agreements for a certain time (PKWT) between workers and “UD. Furni Gems”. The preparation of this writing was carried out using a normative juridical research approach. Based on the results of the study, it was concluded that, 1) Employment agreements, especially work agreements for a certain time (PKWT) must be in accordance with the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. 2) UD. PERMATA FURNI in Article 1 is inconsistent with and contrary to Article 58 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, and Article 4 of the work agreement is not appropriate and contradicts Article 54 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower regarding the omission of wages and the method of payment which is a mandatory part of the employment agreement.*

**Keywords:** *salary; time period; certain time work agreement (pkwt)*

### **Abstrak**

Proteksi bagi buruh sangat diperlukan guna memberikan hak dasar setiap buruh, untuk menjamin peluang serta pemberian sama pada umumnya, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perjanjian kerja harus sesuai dengan undang-undang agar pemanfaatannya dapat memberikan hak yang adil bagi pekerja. Tujuan dari penulisan ini guna mengetahui dan menganalisa perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dengan “UD. Permata Furni”. Penyusunan penulisan ini dilakukan menggunakan metode pendekatan penelitian yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa, 1) Perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. PERMATA FURNI dalam Pasal 1 tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 4 perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait tidak dicantumkannya besaran upah dan cara pembayarannya yang merupakan bagian wajib dalam perikatan kerja.

**Kata kunci :** *upah; jangka waktu; perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt)*

### **A. PENDAHULUAN**

Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Guna menciptakan kehidupan

sejahtera, adil, setara, berkelanjutan serta mewujudkan pembangunan nasional, pekerjaan dan penghidupan yang layak memiliki arti fundamental di hidup orang banyak, dan memerlukan profesi. Oleh karena itu, proteksi bagi buruh sangat diperlukan guna memberikan hak dasar setiap buruh, untuk menjamin peluang serta pemberian sama pada umumnya, demi mewujudkan kesejahteraan pekerja.

Sadar arti fundamental terhadap buruh terhadap industri pasar, pemerintahan dan rakyat, untuk itu dipikirkan supaya buruh tetap aman untuk bekerja. Untuk melindungi keamanan serta melaksanakan kerja, buruh harus dilindungi. Perlindungan pekerja dirancang guna melindungi hak dasar pekerja serta melindungi persamaan, peluang dengan tidak adanya pemecahan. Menciptakan keamanan buruh serta keluarga buruh untuk harus memajukan dunia usaha (Triyono, 2014).

Setiap pekerjaan akan terlaksana hubungan kerja dikarenakan adanya kesepakatan kerja antara pemimpin perusahaan dan buruh. Oleh karena itu, hubungan pekerjaan ialah hubungan yang dilaksanakan yang mana paling sedikit 2 badan hukum yang terkait dengan pekerjaan. Badan hukum yang terlibat dalam ikatan pekerjaan ialah pengusaha dengan buruh. Ikatan pekerjaan ialah arti penting akan ikatan tenaga kerja-manajemen (Wijayanti, 2006). Ikatan pekerjaan yang ditentukan oleh buruh serta pemilik perusahaan dilarang berlawanan dari perjanjian kerja, bahwa pemberi kerja telah menutup mata terhadap serikat pekerja perseroan. Oleh sebab itu, perikatan pekerjaan dilarang berlawanan akan "Pengaturan Perseroan" yang diberlakukan pemilik usaha.

Syarat sahnya perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian pada umumnya, yang terdapat dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yaitu :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya

Kesepakatan mengikat yang mereka capai merupakan kesepakatan antara dua pihak yang telah mencapai kesepakatan tentang pokok kesepakatan yang tercapai dari dua belah pihak. Untuk mencapai kesepakatan, para pihak wajib mencapai kesepakatan tentang subjek kesepakatan. J. Satrio berkata "Sepakat itu ialah perjumpaan dari kedua tujuan, dan tujuan orang yang satu saling mengisi dengan apa yang dituju pihak lain"(Satrio, 1997). Menurut J. Satrio, unsur-unsur kesepakatan tersebut yaitu berlangsungnya tawaran dan terima (akseptasi). Guna mencapai tujuan yang diinginkan tentunya wajib ada penawar dan ada menerima tawaran tersebut. Penerimaan tawaran akan menghasilkan kesepakatan (Satrio, 1997). Jika pernyataan para pihak dalam kesepakatan tidak sesuai, tidak ada kesepakatan dan tidak ada kesamaan (Saragih, 1985).

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Ketika kesepakatan tercapai, para pihak yang saling mengikat harus mempunyai ketahanan hukum. Dalam Pasal 1329 Kitab Undang-undang Hukum Perdata bahwa “Semua individu ialah cakap guna membentuk perikatan bilamana dalam peraturan-peraturan tidak dikatakan tidak cakap”. Menurut Pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan tidak mampu untuk membentuk persetujuan ialah:

- a. Tidak cukup umur;
  - b. Dibawah pengampuan;
  - c. Perempuan, dari hal yang diatur peraturan-peraturan, biasanya setiap individu yang diberikan larangan dari hukum membentuk perikatan.
3. Suatu hal Tertentu

Pasal 1332 Kitab Undang-undang Hukum Perdata ditetapkan seharusnya komoditi yang bisa dijadikan subyek kesepakatan hanyalah komoditi yang dapat diperdagangkan, dan komoditi yang hanya ada dikemudian hari juga dapat dijadikan subyek perikatan. Pasal 1333 Kitab Undang-undang Hukum Perdata menyebutkan bahwa “Setiap perikatan wajib memiliki dasar suatu produk yang mana ditentukan oleh jenisnya”, serta dalam tujuan kesepakatan, jenisnya harus ditentukan atau setidaknya ditentukan secara jelas. Intinya jika tujuan kesepakatan adalah tentang suatu proyek tertentu, minimal harus disebutkan nama proyek atau jenis proyek yang dimaksud. Objek yang mengikat dapat berupa objek berwujud atau objek tidak berwujud, misalnya perjanjian prestasinya berupa jasa di kesepakatan perburuhan, pertanggungan, pemberian kuasa.

4. Suatu sebab yang halal

Penjelasan sebab disini adalah kegunaan daripada kesepakatan, apa isinya, kesediaan membuat kontrak.

Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pada praktiknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan oleh beberapa perusahaan masih berlawanan atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, salah satu contohnya tentang jangka waktu dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta unsur tersebut wajib termuat di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Maraknya pengusaha menggunakan buruh dalam metode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk mengerjakan pekerjaan tetap/permanen di perusahaannya secara ilegal, ada juga beberapa perusahaan yang memberikan upah dibawah minimum, Selain itu, perlindungan serta kondisi pekerjaan dibagi tidak sesuai pada umumnya dan harus diserahkan, dan perlindungan itu diberikan juga sangat berbeda dianalogikan akan buruh yang bekerja di bawah sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dari contoh kasus tersebut, Pemerintah harus segera mengeluarkan perintah agar ketentuan hukum tentang ketenagakerjaan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bisa melindungi bagi buruh di ikatan pekerjaan.

Berlandaskan rangkaian latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil dua permasalahan yaitu : Pertama, bagaimana aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?; Kedua, apakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di “UD. PERMATA FURNI” sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?.

Penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini, untuk menghindari plagiarisme diantaranya seperti penelitian yang ditulis oleh Rizqa Maulinda dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. INDOTRUCK UTAMA”. Di dalam penelitian ini penelitiannya lebih memfokuskan dalam hal kerangka waktu dalam perjanjian dalam bekerja yang mana tertuang di dalam Pasal 59 ayat (2) serta (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal ini disebutkan jika PKWT tak bisa digunakan dalam pekerjaan yang konsisten dengan kurun waktu lebih dari 3 kali dalam setahun, dan berlanjut setiap tahun. Penjelasan yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelanggaran ayat (2) dan ayat (4) pada Pasal ini akan mengakibatkan perubahan hukum PKWT menjadi PKWTT (Maulinda, 2016).

Penelitian selanjutnya ditulis Fithriatus Shalihah dalam penelitian berjudul “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia”. Penelitian ini penelitiannya lebih memfokuskan Sesuai ketentuan yang berlaku, perjanjian kerja waktu tetap (PKWT) belum diterapkan dalam hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberi kerja mengabaikan batas waktu maksimal yang diperbolehkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013. Hak pekerja yang diberikan dalam

kurun waktu tertentu, seperti upah, jam kerja, dan jaminan sosial pekerja, ternyata tidak memenuhi harapan. Menurut Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Pasal 52 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan terdapat dua masalah dilakukannya PKWT. Pertama, regulasi terkait pelaksanaan PKWT tidak memenuhi kebutuhan di lapangan. Faktor selanjutnya, penulis meyakini ada dua alasan pembiaran ketidakpatuhan terhadap regulasi PKWT: Pertama, penyimpangan yang terjadi disebabkan oleh kelemahan regulasi itu sendiri. Kedua, pemerintah sangat lalai dalam memantau realitas di tempat (Shalihah, 2016).

Kemudian di penelitian terakhir yang di teliti oleh Ita Rosita dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen”, Di dalam penelitian ini penelitiannya lebih memfokuskan Penandatanganan perjanjian kerja tetap di perusahaan sandang PT X Kabupaten Sukabumi tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan karena adanya jam-jam tertentu, pekerjaan pokok yang dilakukan oleh pekerja bersifat kontinyu, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan oleh pekerja tetap (Rosita, 2016).

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu akan menganalisa tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) “UD. PERMATA FURNI”, bilamana berhubungan akan isi perjanjian yang kaitannya dengan pengupahan dan jangka waktu perjanjian kerjanya.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan yang digunakan di penelitian ini yaitu pendekatan yuridis normatif mengacu pada hukum normatif, dimana hukum dikonseptualisasikan sebagai peraturan tertulis atau hukum dikonseptualisasikan di dalam aturan atau peraturan yang dianggap sebagai tolak ukur perilaku manusia (Asikin, & Zainal, 2012). Penelitian hukum normatif tersebut berdasarkan bahan hukum sekunder serta bahan primer, yaitu penelitian yang melibatkan aturan-aturan yang berada di pengaturan undang-undang (Soekanto, 1984). Spesifikasi penelitian ini memakai spesifikasi penelitian secara deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di kaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan (Soemitro, 1998). Penelitian ini menggunakan teknis analisis data secara kualitatif, analisis data kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi di lapangan yang didukung dengan peraturan-peraturan terkait maupun penelitian kepustakaan

kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya di kaji secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang akan dibahas. Data kemudian dikaji secara interpretatif menggunakan teori maupun hukum positif yang telah di tuangkan kemudian secara induktif ditarik kesimpulan untuk menjawab permasalahan yang ada (Soekanto, 1986).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pembuatan perjanjian kerja oleh Pengusaha biasanya menandatangani perjanjian kerja dengan pemberi kerja untuk melindungi pemberi kerja serta buruh. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah diberikan peraturan hubungan kerja. Jika salah satu pihak melanggar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati, kubu yang merasakan kerugian bisa mengajukan gugatan serasi dengan ketentuannya. Apa yang termasuk di perjanjian kerja reguler (PKWT) (HS, 2012).

Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan tentang masa waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pemberian Hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kendala dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut terletak pada dua hal, pertama faktor aturan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan. Sebagian besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh obyek pekerjaan yang dilarang oleh ketentuan undang-undang untuk PKWT.

Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

1. Perjanjian kerja dibuat dengan tertulis atau lisan
2. Perjanjian kerja tertulis dilaksanakan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- b. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- c. tempat pekerjaan;
- d. kedudukan dan kategori usaha;
- e. persyaratan kerja yang terdapat hak serta kewajiban pengusaha serta pekerja/buruh;
- f. jumlah gaji serta metode pemberian gaji;
- g. awal dan lamanya waktu keberlakuan perikatan kerja;
- h. paraf para pihak di perikatan kerja;
- i. lokasi serta waktu perikatan kerja dibuat.

Perikatan kerja dalam jangka waktu tertentu umumnya dinamakan perikatan kontrak atau perikatan kerja tidak tetap. Status pekerja di perikatan kerja ini ialah pekerja sementara atau pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
2. Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Undang-undang menentukan syarat-syarat perikatan kerja di kurun waktu tertentu, serta bertujuan untuk memberikan persyaratan tersebut agar tidak semaksimal mungkin mempertahankan atau meminimalkan perikatan kerja dalam kurun waktu yang ditentukan. Namun, di praktiknya, perikatan kerja jangka tetap ini biasanya ditandatangani.

## **2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di “UD. PERMATA FURNI” dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh “UD. PERMATA FURNI”, yang menyatakan :

Kedua belah pihak setuju untuk menandatangani perjanjian kerja waktu tetap (kontrak) dengan peraturan di bawah ini :

Pasal 1, pihak pertama menerima dan memperkerjakan pihak kedua sebagai :

- Kedudukan : pekerja UD. PERMATA FURNI
- Waktu Percobaan : 1 bulan
- Posisi : Staff PPIC
- Rincian Tugas : *Main Job*
  - 1. *Costing*
  - Slide Job
  - 1. Membuat Katalog Product

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dikerjakan UD. PERMATA FURNI Jika melihat ketentuan pasal 1 tersebut tentu saja berlawanan akan Pasal 58 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena dalam perjanjian tersebut mensyaratkan adanya masa percobaan 1 (satu) bulan terlebih dahulu, dan apabila masa percobaan 1 (satu) bulan tersebut sudah selesai, maka akan diadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kembali dengan tenggang waktu 3 (tiga) bulan.

Undang-undang Ketenagakerjaan, dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memperbolehkan waktu percobaan, dan jika adanya waktu percobaan dalam perjanjian itu maka waktu percobaan tersebut akan batal demi hukum. Pada dasarnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan kurun waktu tertentu bisa diberlakukan paling lama 2 (dua) tahun serta dapat diberikan perpanjangan waktu 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun atau sama dengan kurun waktu 3 (tiga) tahun.

Pasal 4 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. PERMATA FURNI, berbunyi :

Pihak Kedua berhak atas gaji perbulan, dari pekerjaan yang dilakukannya dari Pihak Pertama sebagai berikut:

Upah Pokok	:	
Uang Makan	:	
Upah Jabatan	:	
Upah Kesehatan	:	
Upah Transportasi	:	
Total	:	

Pasal 5 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) “UD. PERMATA FURNI”, berbunyi:

Pihak Pertama harus memberikan upah/gaji terhadap Pihak Kedua yang mana tercantum di pasal 4 ayat 1,2, 3, dan 4 yang dilakukan per-bulan sesuai dengan pengaturan UD. PERMATA FURNI serta tidak meninggalkan keadaan-keadaan tertentu yang dapat berlangsung dari Pihak Pertama memerlukan kerjasama serta kesadaran Pihak Kedua demi kesinambungan perusahaan.

Dalam perjanjian tersebut tidak dijelaskan dan tidak diuraikan mengenai besarnya upah dan cara pembayarannya. Hanya di ditulis “ belum ada perubahan”. Seharusnya apabila perjanjian tersebut sudah diperbaharui harus tetap di cantumkan untuk jumlah upah gaji serta metode pembayaran pada perikatanan terdahulu. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berlawanan dengan Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena besarnya upah dan cara pembayarannya merupakan bagian yang wajib terdapat perikatan kerja.

Pasal 7 dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) “UD. PERMATA FURNI” berbunyi :

1. Surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan tanpa ada pengaruh dan atau paksaan dari siapapun serta mengikat kedua belah pihak untuk mentaati dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.
2. Apabila dikemudian hari Surat Perjanjian Kerja ini ternyata terdapat hal-hal yang sekiranya bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan atau perkembangan Peraturan UD. Permata Furni, maka akan diadakan peninjauan dan penyesuaian atad persetujuan kedua belah pihak.
3. Surat Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak di Semarang pada tanggal, bulan, dan tahun seperti tersebut diatas dalam rangkap 2 (dua) yang memiliki kekuatan hukum yang sama dan dipegang oleh masing-masing pihak.

Berdasarkan perjanjian tersebut tentunya terdapat point yang berlawanan/bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan dan apabila kita melihat atau mengacu pada Pasal 7 dalam perjanjian tersebut seharusnya pihak dari perusahaan melakukan peninjauan dan penyesuaian kembali terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tersebut. Dalam kenyataannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) perusahaan tersebut masih digunakan tanpa adanya peninjauan dan penyesuaian kembali, tanpa adanya teguran dari pemerintah, dan tanpa adanya sanggahan dari pihak pekerja/buruh.

Pada saat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) biasanya pengusaha/perwakilan dari pengusaha sudah menyediakan format atau bentuk perjanjian kerja tersebut secara sepihak. Seorang pekerja/buruh diberikan bentuk print-out perjanjian kerja tersebut, kemudian dibacakan point-perpoint atau pasal demi pasal yang ada di dalamnya. Setelah hal tersebut selesai seorang pekerja/buruh diminta untuk menandatangani beberapa point atau pasal demi pasal, halaman perjanjian yang dianggap penting. Hal tersebut tentu tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh, hal ini timbul karena kedudukan pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan pekerja/buruh. Dalam kenyataannya penerapan asas perjanjian tidak dilakukan dengan sempurna, yang mana di dalam perjanjian adanya asas kebebasan untuk berkontrak, mungkin ada beberapa pekerja/buruh yang

merasa dirugikan dengan beberapa klausul atau pasal perjanjian kerja tapi tidak berani menyanggah dan meminta kepada pengusaha untuk mengubah klausul atau pasal tersebut, hal itu karena dikhawatirkan tidak jadi di terima kerja di perusahaan tersebut atau mungkin karna mau tidak mau mengambil pekerjaan tersebut karena tuntutan ekonomi mengingat mencari pekerjaan juga semakin susah.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa di dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh UD. PERMATA FURNI masih terdapat aturan yang tidak bertentangan akan ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal-hal tersebut tidak seirama akan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu seperti adanya masa percobaan pertama yaitu selama 1 (satu) bulan, dan isi perjanjiannya sendiri yang kaitannya dengan pengupahan, yang mana tidak dicantumkan untuk besarnya upah dan cara pembayarannya hanya tertera tanpa adanya perubahan bertuliskan dengan bolpoint.

Oleh sebab itu, para pekerja/buruh harus lebih memahami dan mengerti tentang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hal tersebut untuk keuntungan dirinya, apabila seorang pengusaha/perusahaan membuat perjanjian kerja bertentangan akan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan yang berlaku bisa melakukan sanggahan atau melakukan negosiasi.

Pemerintah seharusnya mengkaji ulang Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu harus dijelaskan secara rinci/detail dan mengklasifikasikan tentang jenis-jenis pekerjaan yang masuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selain itu juga melakukan pengawasan terhadap perusahaan/pengusaha apakah perjanjian yang mereka lakukan selama ini sudah sesuai dengan ketentuan atau undang-undang yang berlaku. Apabila perjanjian tersebut bertentangan dengan undang-undang yang berlaku maka perlu adanya teguran dan sanksi yang tegas.

#### DAFTAR PUSTAKA

Asikin, & Zainal, A. (2012). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo.

HS, S. (2012). *Hukum Kontrak dan Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Maulinda, R. (2016). *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja*

- Pada PT. Indotruck Utama. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18, (No.3).
- Rosita, I. (2016). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen. *Jurnal Living Law*, Vol. 8, (No.2).
- Shalihah, F. (2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia. *Jurnal Selat*, Vol. 4, (No.1).
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- \_\_\_\_\_. (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soemitro, R. H. (1998). *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Trijono, R. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wijayanti, A. (2006). *Ketenagakerjaan Pasca reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.