

# **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA PADA PEKERJA KONTRAKDI PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA**



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

Oleh :  
**VISTRI PUSPITA ARUM**  
C100.140.353

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**TINJAUNAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA PADA  
PEKERJA KONTRAK DI PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**VISTRI PUSPITA ARUM**

**C100140353**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



**(Dr. Shallman, S.E.,S.H.,MM.,M.Kn)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA PADA  
PEKERJA KONTRAK DI PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

**OLEH**

**VISTRI PUSPITA ARUM**

**C100140353**

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji Skripsi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 4 Agustus 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. **Dr. Shallman, S.E.,S.H.,MM.,M.Kn.,**  
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Darsono, S.H.,M.H**  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Septarina Budiwati, S.H.,M.H.,CN**  
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan Fakultas Hukum



**(Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati, S.H.,M.H.,)**

**NIK 537 NIDN. 0727085083**

## HALAMAN PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya yang telah saya uraikan diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Juli 2018

Penulis



Vistri Puspita Arum

C 100.140.353

## **TINJAUANYURIDIS TERHADAP PERJANJIAN KERJA PADA PEKERJA KONTRAK DI PT TUPAI ADYAMAS INDONESIA**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian antara Perjanjian Kerja di PT Tupai Adyamas Indonesia dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perlindungan mengenai upah tenaga kerja. Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja secara normatif dibuat secara lisan dapat menjamin hak dan kewajiban para pihak, apabila perjanjian dibuat dalam bentuk lisan dapat sangat membantu penyelesaian sengketa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris, dengan jenis penelitian dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui studi kasus dan wawancara, kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang ini diperoleh kesimpulan bahwasanya perjanjian kerja di PT Tupai Adyamas Indonesia yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar ikatan sepakat.

**Kata kunci :** Perjanjian kerja, pekerja kontrak, perseroan terbatas

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between the Work Agreement in PT Tupai Adyamas Indonesia with Law No. 13 of 2003 on Labor and protection regarding the wage of labor. The Employment Agreement is an Agreement between a worker / laborer and an employer / employer that contains the terms of employment, rights and obligations of the parties. Work agreements may be made in both written and oral form. Normative labor agreements made orally can guarantee the rights and obligations of the parties, if the review made in verbal form can greatly assist dispute settlement. The method used in this research is empirical juridical research, with the type of research with the type of research used is descriptive research Data source consists of primary data and secondary data. Methods of data collection through case studies and interviews, then analyzed by qualitative analysis method. Based on the results of this study obtained the conclusion that the work agreement in PT Tupai Adyamas Indonesia which has been regulated in the Manpower Act made on the basis of a unanimous agreement.*

**Keywords:** Work agreement, contract worker, limited liability company

## 1. PENDAHULUAN

Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dan membuka aksesibilitas yang sama terhadap warga Negara.<sup>1</sup> Peningkatan jumlah pabrik sebagai salah satu sarana untuk mencapai tujuan itu. dengan jalan industrialisasi negara ini dapat mengejar ketinggalan perekonomian dari negara lain yang telah menjadi negara yang kuat dan membuat Indonesia menjadi lebih maju dalam bidang perekonomian.

Dalam peningkatan perekonomian ini diharapkan tidak akan timbul suatu strata dalam industri yaitu kedudukan pengusaha dan pekerja. Maka perlunya dibuat kesepakatan atau perjanjian, karena memang tidak dapat dipungkiri bahwa perjanjian yang melahirkan hubungan hukum antara individu.

Perjanjian dalam dunia kerja sangat penting kedudukannya karena perjanjian itu yang akan menjamin hak dan kewajiban dari pihak pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan sebuah awal dari terjalannya hubungan kerja antara pihak pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang timbul karena pekerjaan kerja yang diadakan untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja terkadang pada realitanya banyak merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pelaku usaha atau pengusaha. Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja membuat banyak pekerja yang tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya yang telah diatur dalam Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian perlu

---

<sup>1</sup> Bagus sarnawa, 2016, hukum ketenagakerjaan, Yogyakarta:Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hal 1

<sup>2</sup>Sendjung H Manulang. 2001. *Pokok-PokokHukumKetenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT RinekaCipta. Hal 2

peranan dari pemerintah untuk menegakkan keadilan yang tidak didapatkan oleh pekerja.

Di PT Tupai Adyamas Boyolali yang merupakan pabrik tekstil juga mengalami masalah yang sama, para pekerja juga mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan hak nya pada pekerja kontrak. Bagaimana pun sebagai pengusaha tidak mau mengalami kerugian dan mementingkan keuntungan yang didapat. Karena memang jika pengusaha memenuhi semua hak-hak pekerja yang ada dalam undang-undang maka keuntungan yang diperoleh pengusaha akan berkurang, apalagi dengan perkembangan persaingan dunia bisnis saat ini yang sangat tidak menentu. Keadaan ini lah yang menyebabkan pengusaha harus mencari jalan pintas untuk memangkas bebannya dengan cara mengurangi hak-hak pekerja.

Dikarenakan kedudukan pekerja yang lemah yang membuat pekerja banyak dirugikan oleh pengusaha dalam perjanjian kerja maupun pelaksanaan perjanjian kerja maka peneliti tertarik untuk membuat skripsi dengan judul sebagai berikut: “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Pada Pekerja Kontrak Di PT Tupai Adyamas Indonesia”

## **2. METODE**

Metode yang digunakan adalah pendekatan hukum yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris yaitu pendekatan yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu kemudian kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian data primer dilapangan. Pendekatan empiris merupakan pendekatan yang mengacu pada peraturan perundang-undangan yang tertulis kemudian dilihat bagaimana kejadian sebenarnya dilapangan. Dalam kaitannya proses pelaksanaan perjanjian kerja pada pekerja kontrak di PT Tupai Adyamas Indonesia. adapun jenis data yang digunakan ialah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Teknik penelitian untuk mengumpulkan data primer ini dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang dipandang mengetahui objek yang diteliti. Data sekunder diperoleh juga melalui berbagai sumber penelitian yang telah ada dengan

mempeajari buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis ialah studi kepustakaan dan wawancara. Studi kepustakaan adalah digunakan dengan mencari, memahami dan menguraikan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dengan cara wawancara adalah keadaan dimana seseorang saling bertemu secara langsung (face to face) ketika seseorang pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pekerja kontrak pada PT Tupai Adyamas Indonesia.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Proses Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Pekerja Kontrak di PT. Tupai Adyamas Indonesia**

Perjanjian kerja yang dibuat di PT. Tupai Adyamas Indonesia dengan para pekerjanya dibuat dalam bentuk tertulis yang berarti perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya kata sepakat antara perusahaan dengan pekerja, sehingga dengan adanya kesepakatan antara kedua pihak merupakan sahnyanya kontrak. Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko perjanjian kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja yang telah ditanda tangani dan diterima oleh calon tenaga kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia. Maka hubungan kerja telah terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tupai Adyamas Indonesia memuat:

- a. Identitas para pihak (nama yang diwakili oleh jabatan, dan alamat)
- b. Status pekerja dalam hubunagn kerjanya (yang berisi status, masa kerja, Jabatan atau unit)
- c. Waktu kerja
- d. Pengupahan dan cara pembayaran Upah

---

<sup>3</sup>Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Pers, hal.30.



e. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja

Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tupai Adyamas Indonesia telah dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, dan memenuhi syarat- syarat antara lain:<sup>4</sup>

- a. Adanya masa kerja atau jangka waktu.
- b. Adanya pekerjaan yang selesai dikerjakan dalam waktu tertentu.
- c. Tidak mensyaratkan masa percobaan.

Dengan melihat pokok-pokok syarat apa saja yang mengatur apa saja isi dalam perjanjian kerja pada PT. Tupai Adyamas Indonesia dengan pekerja/buruh, perjanjian kerja tersebut telah memenuhi standar. Perjanjian kerja tersebut akan dapat dianggap batal demi hukum apabila bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang nomor 13 tahun 2003 menjadi dasar PT. Tupai Adyamas Indonesia untuk mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu sebelum adanya perekrutan pekerja/buruh.<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan pengusaha kepada pekerja, pekerja yang telah mengerti atas penjelasan pengusaha dan sepat mengenai isi dari perjanjian kerja serta telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu yang telah dibuatkan oleh pengusaha, maka pekerja/buruh dapat mulai bekerja pada PT. Tupai Adyamas Indonesia. Dan sebaliknya bila pekerja tidak menerima ataupun tidak sepat mengenai isi dari perjanjian kerja tersebut maka pekerja/buruh dianggap mengundurkan diri atau tidak dapat bekerja pada PT. Tupai Adyamas Indonesia.<sup>6</sup>

PT. Tupai Adyamas juga menganut perpanjangan hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun kesepakatan kerja waktu tertentu tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Hubungan Kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia berpedoman pada perjanjian kerja waktu tertentu antara PT.

---

<sup>4</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

<sup>5</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

<sup>6</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

Tupai Adyamas Indonesia dengan pekerja dan berdasar pada Undang-Undang ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tupai Adyamas Indonesia sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Tupai Adyamas Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat oleh PT. Tupai Adyamas Indonesia dan dilakukan oleh HRD (Human Resources Development) atau personalia sebagai pihak pertama yang bertindak atas nama PT. Tupai Adyamas Indonesia dengan pihak perja sebagai pihak kedua.
- b. Nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dapat dilihat dari judul perjanjian kerja yang nantinya akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- c. Status pekerja, dalam klausula perjanjian waktu tertentu pihak pertama telah menentukan mengenai status pekerja sebagai karyawan kontrak di PT. Tupai Adyamas Indonesia. Masa kerja pihak kedua selama 3 (tiga) bulan yang dimulai pada tanggal 8 Mei 2017 sampai dengan 8 Agustus 2017. Jabatan atau unit yang diduduki oleh pihak kedua dari sektor produksi, dan semua bidang yang telah ditentukan oleh PT. Tupai Adyamas Indonesia.
- d. Dalam klausula perjanjian kerja waktu tertentu pihak pertama telah menentukan waktu kerja, waktu kerja tersebut juga diatur dalam peraturan perusahaan PT Tupai Adyamas Indonesia dengan jam kerja delapan jam dalam satu minggu dan empat puluh jam dalam satu minggu untuk lima hari kerja.

Upah dapat dikelompokkan menurut komponen, yang terdiri dari upah pokok, upah tetap dan tunjangan tidak tetap. Upah di PT. Tupai

---

<sup>7</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

<sup>8</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

Adyamas Indonesia upah diberikan sesuai dengan UMR kabupaten Boyolali. Untuk upah pekerja waktu tertentu berbeda dengan upah pekerja tetap, pekerja tetap setiap tahun naik secara berkala. Berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu besarnya upah diberikan satu kali dalam satu bulan.

Upah yang diberikan di PT. Tupai Adyamas Indonesia dalam satu bulan satu kali pembayaran pada akhir bulan di tanggal 30. Periode penghitungan gaji pada PT Tupai Adyamas Indonesia sesuai dengan penutupan absensi yang dilakukan setiap tanggal 20 (dua puluh).

Menurut peraturan perusahaan di PT Tupai Adyamas Indonesia bahwa, pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit harus dibuktikan dengan surat dokter dan dapat dipertanggung jawabkan. Apabila pekerja tidak masuk kerja karena ada keluarga yang meninggal dunia, maka harus dibuktikan dengan surat kematian dan surat keterangan dari aparat setempat. Dan apabila pekerja tidak masuk kerjakarena ada kepentingan keluarga yang tidak dapat ditinggalkan, maka harus dibuktikan dengan surat izin tidak masuk kerja, yang mana blangko formulirnya telah disediakan oleh personalia PT Tupai Adyamas Indonesia, paling lambat 3 (tiga) hari sebelum masuk kerja.

Hubungan kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia dengan tenaga kerja akan berakhir apabila:<sup>9</sup>

- a. Pekerja telah melanggar salah satu tindakan atau perbuatan pelanggaran yang tersebut dalam peraturan perusahaan PT. Tupai Adyamas Indonesia.
- b. Pekerja Meninggal dunia
- c. Pekerja mengundurkan diri dari PT Tupai Adyamas Indonesia sebelum jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pekerja harus menyerahkan surat pengunduran diri yang ditandatangani oleh pekerja beserta alasan atas pengunduran diri yang dilakukan pekerja.

---

<sup>9</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

Perjanjian kerja harus memuat hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan yang diatur pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang keetenagakerjaan Pasal 54 ayat (1) huruf f yang menyatakan harus memuat hal-hal tersebut, sehingga pekerja mengerti apa yang harus dilakukan dan apa yang saja yang menjadi hak pekerja. Untuk perjanjian kerja pada PT Tupai Adyamas Indonesia peneliti telah meninjau dengan undang-undang dan sesuai dengan perjanjian kerja antara pekerja dan PT Tupai Adyamas Indonesia, pada klausula Pasal 4 ayat (1) Perjanjian kerja waktu tertentu PT Tupai Adyamas Indonesia menyebutkan “*hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini akan diatur dalam Peraturan perusahaan*”. Peneliti telah meninjau peraturan perusahaan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja telah tertulis secara detail pada peraturan perusahaan yang dapat diketahui secara langsung oleh pekerja dan pengusaha. Oleh sebab itu hakikat “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja*” dan sebaliknya “*hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha*” Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah secara seimbang. Kewajiban PT. Tupai Adyamas Indonesia sebagai berikut :

- a. Membrikan pekerjaan kepada pekerja
- b. Memberikan jadwal kerja kepada pekerja
- c. Memberikan upah kepada pekerja

Adapun Kewajiban pekerja di PT Tupai Adyamas Indonesia sebagai berikut :

- a. Pekerja melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh rasa tanggungjawab, disiplin dan tunduk serta patuh kepada peraturan perusahaan PT Tupai Adyamas Indonesia
- b. Pekerja wajib melaksanakan petunjuk, instruksi atau perintah yang diberikan atasan.
- c. Pekerja wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh PT Tupai Adyamas Indonesia
- d. Pekerja harus menjaga rahasia perusahaan
- e. Pekerja wajib menjaga keamanan dan keselamatan kerja sesama pekerja

- f. Tempat perjanjian kesepakatan kerja waktu tertentu. Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat di PT Tupai Adyamas Indonesia itu sendiri beralamat di Jalan Merababu Kilometer 1 (satu) Desa Winong, Kelurahan Winong, Kecamatan Winong Kabupaten Boyolali, telah mengadakan kesepakatan kerja waktu tertentu antara perusahaan dengan tenaga kerja
- g. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian, tanda tangan para pihak pada perjanjian kerja waktu tertentu dibuat berdasarkan kesepakatan kerja waktu tertentu. Yang artinya PT Tupai Adyamas telah menyediakan blanko perjanjian kerja waktu tertentu, pekrja tersebut menandatangani blanko perjanjian kerja. Apabila pekerja tidak setuju atau tidak menyenangi bekerja di PT TUpai Adyamas Indonesia pekerja tidak perlu menandatangani. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah ditandatangani oleh pihak pertama dan pihak kedua maka perjanjian kerja waktu tertentu terssebut sudah sah

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia sudah sejalan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya perjanjian kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia sudah baik dan berkesuaian jika dilihat dari isi tidak ada masa percobaan, secara pengupahan dan cara pembayaran pada perjanjian kerja waktu terrtentu hal ini sesuai denga Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.<sup>10</sup> Yang artinya perjannian kerja waktu tertentu pada PT Tupai Adyamas Indonesia sudah sah demi hukum.

Perjanjian Kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia yang ditandatangani oleh pekerja dan perusahaan dibuat rangkap dua, amsing masing untuk perusahaan dan untuk pekerja. Perjanjian Kerja waktu taertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan Hukum yang sama.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> F.X. Djulmiaji, 2008, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 197

<sup>11</sup> Much Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visi Media. Hal. 245

### **3.2 Ketentuan Perjanjian Kerja yang diberlakukan di PT Tupai Adyamas Indonesia dengan Ketentuan Perjanjian Kerja pada Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pada dasarnya PT Tupai Adyamas sebagai pemberi tugas dan pekerja sebagai penerima tugas, dalam penerapan pihak PT Tupai Adyamas Indonesia dengan merekrut tenaga kerja kepada beberapa tenaga kerja yang telah melalui beberapa tahapan sehingga masuk dalam pekerja waktu tertentu yang sudah dievaluasi untuk memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tegas mengenai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu, dari mulai jangka waktu berlakunya hingga jangka waktu selesainya.

Berdasarkan pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia. Sifat perjanjian kerja waktu yang diterapkan di PT Tupai Adyamas Indonesia adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian produksi, keamanan dan semua bagian yang ada diperlukan di PT Tupai Adyamas Indonesia. Di PT Tupai Adyamas pekerjaan waktu tertentu yang sekali atau sementara sifatnya, karena PT Tupai Adyamas Indonesia tidak melakukan masa percobaan.<sup>12</sup>

Dasar dari penetapan pekerjaan pada perjanjian kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia, tergolong pada Perjanjian waktu tertentu yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, diatur pada Pasal 3 Keputusan Menteri nomor 100 tahun 2004. Kesepakatan kerja waktu tertentu bahwa penerimaan pekerja di perusahaan merupakan hak dari perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja di PT Tupai Adyamas maka pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT

---

<sup>12</sup> Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

Tupai Adyamas Indonesia merupakan, golongan pekerja tidak tetap, karena tidak mempersyaratkan adanya masa percobaan.

Sehingga perjanjian waktu tertentu dengan ketentuan perundang-undangan. Dasar pertimbangan perjanjian waktu tertentu PT Tupai Adyamas Indonesia, termasuk dalam pekerja tidak tetap adalah sektor yang memperkerjakan pekerja kontrak PT Tupai Adyamas Indonesia adalah pada sektor produksi yaitu semua bidang jumlah pekerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia sejumlah 791 orang dan pekerja tetap di PT Tupai Adyamas Indonesia sejumlah 207 orang.<sup>13</sup> Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Tupai Adyamas Indonesia tidak bertentangan dengan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dilihat pada Pasal 59 ayat (1) dan (2).

Perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat di PT Tupai Adyamas Indonesia merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat sepihak oleh perusahaan, pihak pekerja tidak ikut serta dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu, tetapi pekerja wajib mempelajari isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sebelum menandatangani blanko kesepakatan kerja waktu tertentu. Walaupun perjanjian waktu tertentu PT Tupai Adyamas Indonesia merupakan perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah dianggap sah apabila memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) undang-undang ketenagakerjaan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan pekerja dengan pengusaha seringkali menemukan berbagai factor yang menghambat ataupun fakto yang mendukung mengenai pemenuhan hak pekerja yang diberikan oleh PT Tupai Adyamas Indonesia adapun factor-faktor berikut, Faktor penghambat dan factor pendukung yang ditemui pada saat pemenuhan hak pekerja pada aspek pengupahan pengupahan di PT Tupai Adyamas Indonesia serta adanya upaya untuk mengatasi hambatannya.

---

<sup>13</sup>Luluk Windyana, Kabag Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00

- a. Faktor penghambat dalam pemenuhan upah kerja pekerja sesuai dengan perjanjian kerja di PT Tupai Adyamas Indonesia. Adapun faktor-faktor penghambat dalam pemenuhan upah berdasarkan perjanjian kerja sebagai berikut:
  - 1) Kurangnya wawasan pekerja yang mereka dapatkan dalam perjanjian.
  - 2) Tidak adanya asuransi bagi pekerja.
  - 3) Pemotongan upah apabila libur, cuti atau sakit.
- b. Faktor pendukung pemenuhan upah kerja sesuai perjanjian kerja PT Tupai Adyamas Indonesia. Biaya tanggungan pekerja apabila pekerja dirawat dirumah sakit menjadi tanggungan koperasi, maka biaya rawat inap dirumah sakit menjadi tanggungan PT Tupai Adyamas Indonesia sepenuhnya.
- c. Pemenuhan hak pekerja PT Tupai Adyamas Indonesia dalam hal pengupahan mengalami beberapa hambatan yang termasuk dalam faktor penghambat yang telah diuraikan diatas, maka penulis memiliki beberapa upaya yang bermanfaat untuk mengatasinya, antara lain :
  - 1) Komunikasi antara pekerja dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Boyolali
  - 2) Pendaftaran tenaga Kerja dan Koperasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali.
  - 3) Pemberian Asuransi Kepada Pekerja.
  - 4) Peninjauan kembali dalam pembuatan perjanjian kerja.

Hak dan Kewajiban perusahaan dengan tenaga Kerja sudah disepakati dan telah diatur dalam perjanjian kerja antara PT Tupai Adyamas Indonesia dengan tenaga kerja. PT Tupai Adyamas Indonesia berkewajiban untuk memberikan pekerjaan dan upah kepada tenaga kerja dan tenaga kerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan yang telah disepakati dan bagian yang telah ditentukan oleh PT Tupai Adyamas Indonesia. Disamping itu isi perjanjian kerja waktu tertentu juga mengatur hak dan kewajiban lainnya yang telah disepakati oleh masing-masing pihak



yang telah tertuang dalam klausa perjanjian kerja waktu tertentu mengacu pada ketentuan-ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada BAB III yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. PT Tupai Adyamas Indonesia adalah sebuah perusahaan manufakturpakaian jadi yang mempunyai kegiatan dalam industry tekstil (sewing, cutting, screen printing, dan embroidery). Pelaksanaan pengikatan perjanjian kerja di PT Tupai Adyamas Indonesia adalah hubungan kerja yang diawali dari penerimaan pekerja dengan syarat-syarat atau kompetensi yang telah ditentukan sendiri oleh PT Tupai Adyamas Indonesia. Pengikatan hubungan kerja antara PT Tupai Adyamas Indonesia dengan pekerja adalah dengan perjanjian kerja secara tertulis yang ditandatangani dan disepakati oleh kedua belah pihak secara sukarela, oleh karena itu pengusaha dan pekerja harus mau mentaati segala peraturan yang termuat dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja PT Tupai Adyamas Indonesia telah memenuhi syarat-syarat perjanjian Pasal 1320 KUHPerdara dan Pasal 52 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Perlindungan hukum pekerja PT Tupai Adyamas Indonesia di Kabupaten Boyolali berupa perlindungan upah, perlindungan waktu kerja, perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan, perlindungan social tenaga kerja dan perlindungan kesejahteraan. Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja sudah ada yang berjalan sesuai dengan ketentuan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu perlindungan keselamatan kerja dan kesehatan, perlindungan social tenaga kerja. Perlindungan yang belum sesuai dengan dengan undang-undang ketenagakerjaan, yaitu perlindungan upah, perlindungan waktu kerja, dan perlindungan kesejahteraan.

- c. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja apabila perlindungan hukum baginya tidak sesuai dengan yang diperjanjikan oleh PT Tupai Adyamas Indonesia, dapat dilakukan musyawarah dengan pihak PT Tupai Adyamas Indonesia. Apabila musyawarah tidak berhasil maka dapat melakukan gugatan ke pengadilan akan tetapi hal tersebut sulit terwujud karena biaya yang dikeluarkan pekerja di Pengadilan sangat tinggi sehingga pekerja tidak sanggup melakukan penuntutan ke perusahaan.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat diberikan saran-saran terhadap perlindungan hukum bagi pekerja pada PT Tupai Adyamas Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Pekerja harus lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan mengerti mengenai isi perjanjian dalam bentuk lisan maupun tulisan, selain itu pekerja juga harus lebih menegtahui mengenai perlindungan hukum
- b. Terhadap pekerja sehingga mereka dapat menuntut apabila perlindungan yang didapatkan tidak sesuai dengan perturan perundang-undangan.
- c. Bagi Pengusaha dan PT Tupai Adyamas Indonesia hendaklah memberikan penghargaan kepada pekerja dengan cara membat jenjang karir, sehingga pekerja akan lebih giat dalam melakukan pekerjaanya, serta dalam membuat perjanjian kerja tertulis sebaiknya lebih memerhatikan ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerjaanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku Referensi**

Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rajawali Pers,

F.X. Djulmiaji, 2008, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 197

Nurachmad, , 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visi Media

Manulang, Sendjung H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Samawa, Bagus, 2016, hukum ketenagakerjaan, Yogyakarta: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

### **Undang-Undang**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum *Perdata*

Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

### **Wawancara Pribadi**

Luluk Windyana, 2018. Kepala Bagian Peronalia PT Tupai Adyamas Indonesia, Wawancara Pribadi, Boyolali, 15 Mei 2018, Pukul 09.00