

**ANALISIS HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA RESTORAN  
CEPAT SAJI C'BEZT FRIED CHICKEN CABANG  
JENGGAWAH KABUPATEN JEMBER**

Zaeynatul Islamiah

1710111083

Muh Iman SH.MH

Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum

Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRAK**

Indonesia merupakan negara yang memiliki tujuan dalam konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negaranya. Konstitusi Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 45) yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama. Salah satu tujuan Indonesia merupakan pembangunan yang menjadi bagian esensial dalam perkembangan Negara serta upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Keberhasilan suatu pembangunan tergantung pada partisipasi rakyat yakni pembangunan harus dilakukan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Pembangunan Nasional dilaksanakan demi mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing tinggi dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terwujudnya pembangunan nasional didukung oleh manusia yang salah satunya yaitu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin.<sup>1</sup> Dari tujuan tersebut tercermin bahwa titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk pekerja, baik sebagai objek maupun subjek dan penikmat pembangunan.

Kata Kunci : pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM), Pembangunan Nasional.

---

<sup>1</sup> Harry Seriawan Saleh, 2005, *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, Hal. 1

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang memiliki tujuan dalam konstitusi yang dijunjung tinggi oleh warga negaranya. Konstitusi Indonesia tertuang dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 45) yang menjadi cita-cita bangsa secara bersama-sama. Salah satu tujuan Indonesia merupakan pembangunan yang menjadi bagian esensial dalam perkembangan Negara serta upaya untuk mencapai kesejahteraan rakyat. Keberhasilan suatu pembangunan tergantung pada partisipasi rakyat yakni pembangunan harus dilakukan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.

Pembangunan Nasional dilaksanakan demi mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing tinggi dan sejahtera dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terwujudnya pembangunan nasional didukung oleh manusia yang salah satunya yaitu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin.<sup>2</sup> Dari tujuan tersebut tercermin bahwa titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk pekerja, baik sebagai objek maupun subjek dan penikmat pembangunan.

Pekerja merupakan modal pembangunan yang sangat besar dan menguntungkan bagi usaha-usaha pembangunan di segala bidang. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain". Sedangkan pengusaha adalah pihak sebagai pemberi kerja. C'Bezt Fried Chicken adalah salah satu contoh dari pemberi kerja. C'Bezt Fried Chicken merupakan sebuah perusahaan lokal Indonesia yang hadir untuk pertama kali di Surabaya. Hingga kini C'Bezt Fried Chicken memiliki banyak store yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia termasuk di Kabupaten Jember. Dalam menjalankan bisnisnya, C'Bezt Fried Chicken memperkerjakan beberapa Pekerja dalam waktu tertentu untuk memenuhi bagian dari berbagai posisi yang diperlukan.

Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan C'Bezt Fried Chicken dibuat

---

<sup>2</sup> Harry Seriawan Saleh, 2005, *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, Hal. 1

dalam bentuk perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja tersebut dituangkan dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur mengenai upah kerja, kewajiban, tugas dan sanksi bagi pekerja. Perjanjian kerja tersebut disetujui dan disahkan oleh pekerja dan pimpinan cabang C'Bezt Fried Chicken.

Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan peraturan yang membahas tentang ketenagakerjaan, dimana dalam pembahasannya meliputi pekerja, hubungan kerja, hak-hak pekerja dan sebagainya. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja dinamakan hubungan industrial. Hal ini tercantum dalam Pasal 1 Angka 16 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan UU NRI 1945”.<sup>3</sup>

Pada dasarnya, pekerja bukanlah hal baru dalam hubungan kerja di Indonesia. Hubungan kerja dengan sistem kontrak telah dilakukan di Indonesia sejak sebelum aturan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sistem kontrak tersebut membawa dampak yang kurang baik karena lamanya kontrak kerja relatif dapat dilakukan dalam jangka pendek.

Problematika hukum ketenagakerjaan di Indonesia telah tercatat jauh sebelum kemerdekaan. Salah satu bagian permasalahan adalah keragaman kajian hukum terwujudnya keadilan yang dirasa tidak adil atau upaya keterpaksaan penerimaan akan rasa ketidakadilan dalam sebuah bayang keadilan.<sup>4</sup> Masalah mengenai ketenagakerjaan di Indonesia selalu menjadi persoalan yaitu masih banyaknya pekerja yang belum mendapatkan hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan.

Pada Pasal 78 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan ayat 2 menyatakan Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 23

<sup>4</sup> Sayid Muhammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, Hal. 1

a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan

b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. Hal ini cukup jelas tidak menyatakan adanya pembahasan mengenai waktu kerja yang seharusnya ditetapkan oleh perusahaan sedangkan pada surat perjanjian yang tertera pada 3 waktu perjanjian dan ketentuan tidak membahas mengenai waktu kerja dan istirahatnya serta kurang jelas dalam membahas jika ada waktu tambahan akan terhitung lembur atau tidak selanjutnya perjanjian yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken juga tidak memuat mengenai besarnya upah yang di tentukan hal ini tentu menjadi permasalahan yang pada dasarnya Pada Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan di tanda tangani para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Selain dari pada itu hak yang harus di peroleh perkerja juga mengenai jamsostek atau jaminan sosial tenaga kerja.

Hal ini penting di lakukan oleh pemilik perusahaan guna untuk kepentingan sosial akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin dll. Akan tetapi perjanjian yang dibuat oleh perusahaan C'Bezt Fried Chicken tidak menuliskan jaminan sosial terhadap pekerja padahal pada Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu:

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

(2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Dalam keabsahannya kontrak perijinan antara karyawan dan pemilik perusahaan C'Bezt Fried Chicken bisa mencapai tujuan bila para pihak mempunyai posisi yang seimbang. Jika salah satu pihak lemah maka salah satu pihak yang mempunyai posisi lebih kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk menekan pihak lain demi keuntungan diri sendiri.<sup>5</sup> pada Pasal 77 Undang-Undang Cipta Kerja Bagian Ketiga menjelaskan bahwa

(1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.

(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

(3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

(4) Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>5</sup> Ghios Adhyaksa, "Penerapan Asas Dan Perlindungan Yang Seimbang Menurut Kuhperdata Dalam Pelaksanaan Dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Di Hubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" J.Univikasi, Vol 3 Nom 2 Hlm 78

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Hal ini dikarenakan tidak sedikit buruh yang awam atas isi substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan, diketahui atau tidak kadang pekerja menyetujui apa saja kontrak yang dibuat oleh penguasa, hal ini disebabkan butuhnya buruh terhadap pekerja dan mengesampingkan apa saja yang menjadi haknya pada kontrak perjanjian yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah pun demikian, para pekerja hanya menerima kontrak kerja yang terlebih dahulu dibuat oleh si pemilik Perusahaan, dalam artian belum diketahui apakah kontrak kerja itu sudah sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku terkait hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak.

Dari pernyataan diatas perlu adanya analisis mengenai hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Maka, penulis mengajukan proposal penulisan hukum yang berjudul **Analisis Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Restoran Cepat Saji C'Bezt Fried Chicken cabang Jenggawah Kabupaten Jember.**

**METODE PENELITIAN** Metode penelitian merupakan proses atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran ilmiah sebagai kebenaran yang di dukung oleh data yang akan digunakan dalam penelitian. Metodologi juga merupakan analisis teoritis yang mendasarkan pada ajaran sarjana . Metode penelitian yang digunakan dalam proposal penulisan hukum ini meliputi hal-hal sebagai berikut :

#### **Metode Pendekatan Masalah**

Metode pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*). Metode ini merupakan metode pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.<sup>6</sup> Metode pendekatan Perundang-undangan dilakukan dengan cara menelaah Undang-Undang dan Peraturan yang berkaitan dengan isu hukum. Hal ini dilakukan dalam rangka

---

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, Hal. 137

penelitian hukum demi kepentingan praktis maupun kepentingan hukum akademisi.<sup>7</sup> Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi.

Serta pendekatan Konseptual (Conceptual Approach), yaitu suatu metode pendekatan melalui pendekatan dengan menunjuk pada prinsip-prinsip hukum. Prinsip-prinsip ini dapat ditemukan dalam pandangan-pandangan sarjana ataupun doktrin-doktrin hukum.

Selanjutnya pada penelitian ini juga menggunakan metode Pendekatan Kasus (*Case Approach*) adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam prespektif kasus kongkrit yang terjadi di lapangan tentunya kasus tersebut erat kaitannya dengan kasus yang terjadi di lapangan.

### **ANALISIS HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA RESTORAN CEPAT SAJI C'BEZT FRIED CHICKEN CABANG JENGGAWAH KABUPATEN JEMBER**

#### **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah.**

Sebelum membahas pada pembahasan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu di C'Bezt Fried Chicken sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku alangkah baiknya penulis menguraikan terlebih dahulu mengenai kedudukan surat perjanjian melaksanakan pekerjaan yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken, dalam hukum perdata setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan syarat perjanjian sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya ;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan ;
3. Suatu hal tertentu ; dan
4. Suatu sebab yang halal.

---

<sup>7</sup> Dyah Octorina Susanti dan A'an Efendy, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 1u

Berkaitan dengan syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas apabila dikaitkan dengan Surat Perjanjian yang dibuat oleh C'Bezt Fried Chicken, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Sepakat mereka yang mengaitkan dirinya, ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian melaksanakan kerja tersebut baik oleh pihak pertama maupun pihak kedua, yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja tersebut berikut hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, hal ini ditandai dengan adanya kecakapan baik pihak pertama maupun pihak kedua dalam melaksanakan perjanjian dan ini sudah memenuhi syarat karena masing-masing pihak sudah dewasa dan cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku.
3. Suatu hal tertentu, ditandai dengan adanya hak-hak dan kewajiban-kewajiban tertentu untuk melaksanakan pekerjaan.
4. Suatu sebab yang halal, ditandai dengan adanya hal yang positif, dalam arti sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak pertama sebagai pihak atasan yang memberikan pekerjaan sedangkan pihak kedua sebagai pihak bawahan dalam hubungan kerja.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, jelas bahwasanya Kontrak Kerja yang dibuat merupakan wujud perjanjian antara pemilik C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggwah sebagai pihak pertama dengan M. Rasol sebagai pihak kedua. Dalam hal ini keberadaan surat perjanjian tersebut sudah sah menurut hukum khususnya hukum perdata, karena sudah sesuai dengan ketentuan pasal 1320 KUH Perdata. Namun demikian bila dianalisis lebih mendalam ketentuan atau klausula di surat kontrak kerja tersebut antara satu ketentuan dengan ketentuan yang lain bersifat kontradiktif, karena ada hal menyangkut perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat bertentangan dengan Perundang-undangan yang berlaku.

Sebelum itu penulis memberikan penjelasan bahwa pekerja kontrak di Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kontrak. Pekerja



kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya surat kontrak kerja. Demikian halnya dengan tenaga kerja kontrak yang bekerja di C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah sebagaimana kajian dalam pembahasan ini tertuang dalam Surat Kontrak Kerja. Pihak pertama dalam perjanjian tersebut adalah C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah, sedangkan pihak kedua adalah tenaga kerja kontrak yang bersangkutan. Dalam perjanjian tersebut pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan perjanjian melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga kerja kontrak sebagai berikut :

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam pasal 57 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya surat kontrak kerja. Demikian halnya dengan tenaga kerja kontrak yang bekerja di C'Bezt Fried Chiken Cabang Jenggawah sebagaimana kajian dalam pembahasan ini tertuang dalam Surat Kontrak Kerja. Pihak pertama dalam perjanjian tersebut adalah C'Bezt Fried Chiken Cabang Jenggawah, sedangkan pihak kedua adalah tenaga kerja kontrak yang bersangkutan. Dalam perjanjian tersebut pihak pertama dan pihak kedua sepakat mengadakan perjanjian melaksanakan pekerjaan sebagai tenaga kerja kontrak sebagai berikut :

Pasal 1 Menyatakan Bahwa :

1. Masuk kedua sesuai jadwal shiftnya pag 06:45 dan sift siang 13:45 masing-masing bekerja selama 8 jam dan datan 15 menit sebelum jam kerja

2. Berkewajiban memasak dan mengolah semua produk C'Bezt Fried Chiken sesuai standart yang telah ditemukan oleh C'Bezt Fried Chiken
3. Berkewajiban memberikan pelayanan yang baik dan benar sesuai standart yang ditetapkan oleh C'Bezt Fried Chiken
4. Berkomitmen dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap penembangan store C'Bezt Fried Chiken
5. Memenuhi semua aturan-aturan yang berlaku

Pasal 2 menyatakan bahwa

Sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan pihak kedua, pihak pertama mendapatkan gaji yang besarnya sesuai dengan kebijakan pihak pertama.

Pasal 3 menyatakan bahwa

1. Perjanjian kontrak waktu tertentu (PKWT) ini berlaku selama 6 bulan terhitung sejak tanggal 01 november 2019 sampai dengan 01 april 2020 dan menjalankan tugas sebagai crew C'Bezt Fried Chiken jenggawah jalan tempurejo nomor 103 wonojati jenggawah jember
2. Dalam masa perjanjian kerja 6 bulan, pihak kedua setuju untuk tidak berhenti atau mengundurkan diri.
3. Pengunduran diri sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 diatas harus memberi tahukannya paling lambat 1 bulan atau 30 hari sebelumnya disertai dengan penggantian biaya pelatihan.
4. Dalam masa tersebut hubungan kerja dapat diputusan setiap saat oleh pihak pertama, pihak kedua sepakat untuk tidak menuntut ganti rugi dalam bentuk apapun

Pasal 4 menyatakan Bahwa

Mengacu kepada peraturan perusahaan yang berlaku, maka ditentukan bahwa :

1. Bilamana dalam 5 hari kerja terus menerus atau 8 hari kerja dalam 1 bulan tidak terus menerus, pihak kedua tidak masuk kerja tanpa disertai

keterangan tertulis dengan bukti-bukti yang sah, maka tindakan tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri dari perusahaan.

2. Keterangan tertulis atau bukti-bukti yang dapat membatalkan ketentuan ayat 1 pasal ini tidak mempunyai kekuatan lagi, bila diserahkan oleh pihak kedua kepada pihak pertama sesudah tenggang waktu seperti tersebut pada ayat 1 pasal ini.

Pasal 5 menyatakan bahwa

Mutasi dan tempat kerja

Dengan mengingat kepentingan pihak pertama, pihak kedua untuk selanjutnya bersedia dipindah kesetiap bagian dan tempat yang terdapat dilingkungan atau usaha milik pihak pertama dan bersedia menjalankan pekerjaan pada jam kerja menurut pengaturan dan pembagian pekerjaan yang diberikan oleh pihak pertama.

Pasal 6 menyatakan bahwa :

Selanjutnya dengan mengingat hukum yang berlaku, pihak pertama berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua setiap saat dengan tidak membeikan sesuatu ganti kerugian apapun

1. Jika pihak kedua tanpa alasan yang sah memberikan keterangan-keterangan kepada pihak ketiga mengenai hal-hal yang bersifat rahasia perusahaan untuk urusan kantor ataupun usaha yang administrasinya dikelola oleh pihak pertama.
2. Jika pihak kedua tanpa pengetahuan atau izin tertulis dari pihak pertama menyediakan sumberdaya manusia dengan perseorangan atau bersama sama dengan orang lain dan menerima pembayaran dari pihak ketiga (orang atau perusahaan)
3. Jika pihak kedua melakukan pelanggaran disiplin kerja/tata tertib kerja (lihat lampiran) atau peraturan-peraturan kerja lainnya dari pihak pertama.
4. Jika pihak kedua menerima pemberian dalam bentuk apapun dari seoran/ organisasi yang ada hubungan dagang atau kerja dengan perusahaan.

Demikian surat perjanjian kerja ini di buat dan di sepakati oleh kedua belah pihak di jember hari jumat November 2019.

Bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan : perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian Perjanjian kerja pada umumnya dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja yang tidak tertulis biasanya digunakan dalam jenis perjanjian kerja dirumah dan perjanjian kerja pemborongan, hal ini dikarenakan di Indonesia sejak dahulu dalam melakukan suatu perjanjian hanya atas dasar saling percaya, tanpa ada hitam diatas putih. Namun, berbeda dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana, perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tujuan perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, sehingga menjamin kepastian hak dan kewajiban terpenuhi.

Pada Pasal 77, 78 dan 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakejaan menjelaskan tentang watu kerja

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakejaan

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 78 Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
  - a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
  - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

- (1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- (2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi :
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
  - c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
  - d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun

berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

- (3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- (4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu.
- (5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pada undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja pada Angka 22 Pasal 78 ayat (1) menyatakan bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja atau buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur secara tegas, bahwa terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. Pekerjaan tertentu tersebut adalah sebagaimana diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau 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 dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada peraturan terbaru Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 lebih jelas membahas mengenai bagaimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang seharusnya diterapkan di Indonesia.

#### Pasal 4

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau
  - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

#### Pasal 5

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
  - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau
  - b. pekerjaan yang sementara sifatnya.

(3) pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2)', PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Selain dari pada itu untuk menunjang keselamatan dan keamanan karyawan di perusahaan perlu adanya jaminan sosial yang di bahas pada perjanjian kontrak yang di buat antara perusahaan dan karyawan/buruh hal ini di

bahas pada Pasal 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu :

#### Pasal 11

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) membuat Perjanjian Kerja harian secara tertulis dengan Pekerja/ Buruh.
- (2) Perjanjian Kerja harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat secara kolektif dan paling sedikit memuat:
  - a. Nama/alamat Perusahaan atau pemberi kerja;
  - b. Nama/alamat Pekerja/Buruh;
  - c. Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan
  - d. Besarnya Upah.
- (3) Pengusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial.

Pada Pasal 59 ayat (1) di atas terlihat, bahwa pekerjaan yang boleh dilakukan terhadap pekerja/buruh dengan memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanyalah sebagaimana diterangkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian waktu tertntu dan pada beberapa pasal yang berkaitan hal ini masuk pada teori Penafsiran Sistematis , penafsiran ini dilakukan dengan meninjau susunan yang berhubungan dengan pasal-pasal lainnya, baik dalam Undang-Undang yang sama maupun dengan Undang-Undang yang lain.

Apabila dalam pelaksanaannya, pengusaha yang memaka pekerja/buruh dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mematuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, terdapat sanksi yang akan diterima oleh pengusaha yang juga merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi



ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Dari keterangan yang dikemukakan di atas terlihat, bahwa perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status pekerja demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap. pada perjanjian kontrak yang di buat oleh pihak pertama Tri Anisa Ratna Sari, dan pihak kedua M. Rasol, mereka sebagai pihak pertama dan pihak kedua tidak menuliskan secara detail mengenai bagaimana sistem waktu kerja pada cabang C'Bezt Fried Chicken Cabang Jenggawah miliknya sehingga hal ini tidak sesuai dengan peraturan perundang undangan di Indonesia. **Akibat Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan**

Akibat Hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Ketentuan Perundang-undangan yaitu melihat pada Pasal 52 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar :
  - a. Kesepakatan kedua belah pihak
  - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
  - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan
  - d. Pekerjaan yang di perjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Perjanjian kerja yang di buat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan b dapat di batalkan.
- (3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum”.

Dalam hal ini perlu dilihat kembali bahwasanya C’Bezt Fried Chicken Cabang dalam perjanjiannya juga tidak membahas mengenai sistem istirahat antar jam kerja dan bagaimana sistem kerja waktu tertentu juga tidak dijelaskan secara detail pada perajjian kontrak kerja yang sudah di sepakatai oleh pemilik perusahaan dan pekerja dengan bagaimana upah lemburnya jika ada jam kerja tambahan C’Bezt Fried Chicken Cabang juga tidak membahas mengenai bagaimana jaminan sosial pada perusahaan sesuai pada Pasal 11 ayat (3) hal ini menjadi salah satu masalah pada perusahaan adanya jaminan sosial juga untuk perlindungan hukum bagi karyawan dalam keamanan dan keselamatan kerja sehingga perjanjian kontrak yang di sepakati juga tidak seimbang maka hal ini kembali pada Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) huruf c adanya pekerjaan yang diperjanjiakn, dalam arti yang di perjanjikan harus seimbang dengan pekerjaan yang di pekerjakan jika tidak seimbang maka terjadi salah satu ada yang dirugikan dalam suatu pekerjaan maka dari itu hal ini bisa batal demi hukum berdasarkan Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan penempatan yang di terapkan perusahaan bagian suatu pekerjaan dimana pekerjaan tersebut tidak di isyaratkan boleh menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta,

Dyah Octorina Susanti dan A'an Efendy, 2014, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Sinar Grafika, Jakarta,

Sayid Muhammad Rifqi Noval, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung,

Harry Seriawan Saleh, 2005, *Persaingan Tenaga Kerja dalam Era Globalisasi*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta,

Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta

### B. Jurnal

Ghios Adhyaksa, "Penerapan Asas Dan Perlindungan Yang Seimbang Menurut Kuhperdata Dalam Pelaksanaan Dan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Di Hubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" *J.Univikasi*, Vol 3 Nom 2 Hlm 78

### C. Peraturan Perundang - Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bagian Ketiga Jenis Program Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;