

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP
KARYAWAN DI PT SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR
35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU DI PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum
Universitas Lancang Kuning**



Disusun Oleh :

NAMA : DHENY PRATAMA PUTRA
NPM : 1774201043

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
TAHUN 2023**

PANTUN

PERGI KE SUNGAI MEMANCING IKAN

IKAN KECIL IKAN ARWAN

SALAM SAPA SAYA UCAPKAN

ASSAMUALAIKUM BAGI PEMBACA SEMUA

MAKAN SIANG MAKAN MALAM

LAUKNYA TETAP IKAN ASIN

IZINKAN SAYA UCAPKAN SALAM

UNTUK PARA PEMBACA SEKALIAN

PAGI HARI MEMETIK TOMAT

MEMETIKNYA DI KEBUN PAMAN

KUUCAPKAN SALAM HORMAT

UNTUK PENGUJI SEKALIAN

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LANCIANG KUNING



TANDA PERSETUJUAN

NAMA : DHENY PRATAMA PUTRA
NPM : 1774201043
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT
SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI
PEKANBARU

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING I

Dr. H. Iriansyah, S.H., M.H.

DOSEN PEMBIMBING II

Miftahul Haq, S.H., M.Kn.

Mengetahui
Dekan

Dr. Fahmi, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

DITERIMA OLEH TIM UJIAN SKRIPSI
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LANCANG KUNING UNTUK
DIUJI DAN DIPERTAHANKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM

NAMA : **DHENY PRATAMA PUTRA**
NPM : **1774201043**
FAKULTAS/PROG. STUDI : **HUKUM / ILMU HUKUM**
JUDUL SKRIPSI : **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT
SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI
PEKANBARU.**
TANGGAL LULUS : **09 FEBRUARI 2024**

PANITIA

KETUA

Dr. H. IRIANSYAH, S.H., M.H.

SEKRETARIS

MIFTAHUL HAQ, S.H., M.Kn.

ANGGOTA

ANDREW SHANDY UTAMA, S.H., M.H.



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS HUKUM

Status Terakreditasi A : BAN-PT No. 920/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/S/III/2023
Jl. Yos Sudarso KM. 8 Rumbai Telp. 0812 8390 3955
Website: <https://fh.unilak.ac.id>, email: hukum@fhunilak.ac.id
PEKANBARU

Perihal : Cara Penilaian

N A M A : DHENY PRATAMA PUTRA
N P M : 1774201043
FAK/PROG.STUDI : HUKUM / ILMU HUKUM

NO	ANGKA PRESTASI KOMPONEN 10 S/D 100	BOBOT
1		5
2		5
3		5
4		4
5		3
Jumlah		22

■ Nilai Prestasi Kumulatif Akhir Sbb :

$$\frac{(N1 \times 5) + (N2 \times 5) + (N4 \times 4) + (N5 \times 3)}{22}$$

Nilai Prestasi Akhir Adalah Sbb :

1. 80 – 100 ⁸⁵ : A ²¹
2. 70 – 79,99 : B
3. 60 – 69,99 : C
4. 50 – 59,99 : D

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DHENY PRATAMA PUTRA
NPM : 1774201043
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini dengan judul, **"PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PEKANBARU"**. Adalah benar karya asli saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Adapun pemikiran-pemikiran dan pandangan-pandangan akademis yang bersamaan dengan tulisan ini, sepanjang sumber dan atau penyebutannya jelas, lebih merupakan data dan atau fakta pendukung atas Skripsi ini. m

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi saya adalah hasil plagiat atau karya orang lain maka saya bersedia menerima sanksi akademis atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, Februari 2024



DHENY PRATAMA PUTRA
1774201043

A PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT karena berkat rahmat dan karunianya penulis hampir sampai pada tahap akhir untuk mengikuti perkuliahan pada Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Kemudian berawal dari sebuah perjalanan panjang seorang manusia memerlukan suatu proses perjuangan dan pengorbanan baik moril maupun materil dalam sebuah kehidupan yang juga didalamnya mencakup proses dalam penyelesaian pendidikan. Dalam rangka menyelesaikan pendidikan inilah maka saya menyusun dan menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PEKANBARU”**.

Sebagai salah satu kelengkapan untuk menyelesaikan program Strata-1 dalam bidang hukum, khususnya ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Dengan segala kejujuran dan kerendahann hati, saya menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini, baik dari segi sisi pemaparan maupun cara penyajian penulisan, masih banyak memiliki kekurangan dan kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, serta terbatasnya sumber data. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini saya telah mendapat bantuan yang begitu besar dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, saya ingin

mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua yang telah berbesar hati menuntun, membimbing, mendidik serta mengajar saya semenjak kecil hingga saat ini, yang mungkin hasil yang diperoleh tidak setimpal dengan pengorbanan yang telah diberikan selama ini. Dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Lancang Kuning Prof. Dr. Junaidi, M.Hum., yang telah sudi memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu di kampus khususnya di Fakultas Hukum tercinta ini.
2. Bapak Dekan Fakultas Hukum, Dr. Fahmi, S.H., M.H, yang telah sudi memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu di kampus khususnya di Fakultas Hukum tercinta ini.
3. Bapak Wakil Dekan I Muhammad Azani, S.Th.I, M.SI, yang telah sudi memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu di kampus khususnya di Fakultas Hukum tercinta ini.
4. Ibu Wakil Dekan II Yetty, S.H., M.Hum, Ph.D., yang telah sudi memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu di kampus khususnya di Fakultas Hukum tercinta ini.
5. Bapak Wakil Dekan III Irfansyah, S.Pi., S.H., M.H, yang telah sudi memberikan penulis kesempatan untuk menimba ilmu di kampus khususnya di Fakultas Hukum tercinta ini.
6. Bapak Dr. H. Iriansyah, S.H., M.H, dalam hal ini selaku Pembimbing I dan Bapak Miftahul Haq, S.H.,M.Kn, selaku Pembimbing II yang telah banyak

memberikan masukan, arahan dan bimbingan dengan sabar sehingga penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan.

7. Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membekali ilmu penulis berbagai ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi penulis khususnya ilmu hukum.
8. Terima kasih Bapak/Ibu Staff Karyawan dan Karyawati yang telah membantu proses administrasi di Fakultas Hukum tercinta ini.
9. Rekan-rekan seperjuangan yang sama-sama menuntut dan menggali dibidang dan disiplin ilmu yang sama di Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah turut memberikan bantuan, semangat dan dorongan untuk tetap konsisten menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya atas segala jasa dan budi baik dari berbagai pihak tersebut diatas. Semoga diberikan limpahan karunia nikmat hidayah dan semoga ALLAH SWT yang akan membalasnya Amin.

Pekanbaru, 18 November 2023
Penulis

DHENY PRATAMA PUTRA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBARAN PANTUN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Kerangka Teori.....	8
E. Metode Penelitian	15
BAB II GAMBARAN UMUM PT. SUMATERA INTI SELULER.....	20
A. Sejarah PT Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	20
B. Visi dan Misi PT Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru... ..	22
C. Struktur Organisasi PT Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru... ..	23
BAB III TINJAUAN UMUM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.....	25
A. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	25

B. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.....	33
BAB IV PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PEKANBARU	52
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan di PT Sumatera Inti Seluler Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru	52
B. Hambatan dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan di PT Sumatera Inti Seluler Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru.....	60
C. Upaya dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan di PT Sumatera Inti Seluler Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru	65
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	76
LEMBARAN PANTUN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Populasi dan Sampel.....	18
-------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Struktur Organisasi PT Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru	24
--	----

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru menyerahkan kepada pihak kontraktor yang ditunjuk sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru, hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru tersebut. Metode yang dipergunakan adalah penelitian hukum sosiologis, Sumber data terdiri atas data primer, data sekunder, dan data tertier dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kajian kepustakaan. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode kualitatif, yaitu data akan dijelaskan dengan dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang telah diperoleh. Dalam menganalisis kesimpulan Penulis menerapkan Metode berfikir induktif yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat khusus menjadi suatu pernyataan atau kasus yang bersifat umum. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan belum berjalan dengan semestinya, ini karena PT. Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru merupakan kontraktor di bidang telekomunikasi yang bekerjasama dengan perusahaan besar yang ditunjuk sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Terkait dengan jam kerja seperti yang diatur dalam Pasal 21 menjelaskan waktu kerja meliputi 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Sementara Jam kerja di PT. Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru adalah 12 jam dalam 1 hari dan 72 jam untuk 1 minggu 6 hari kerja.. Hambatan yang muncul yaitu kurangnya ketelitian dalam penandatanganan perjanjian kerja antara pihak PT. Sumatera Inti Seluler dengan pekerja, dan tidak adanya laporan dan bukti salinan perjanjian kerja kepada kontraktor dalam membuat laporan kepihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru tersebut. Dengan upaya mengadakan penyuluhan-penyuluhan secara langsung maupun tidak langsung memberikan sosialisasi kepada pekerja/buruh terkait penandatanganan perjanjian kerja antara pihak kontraktor dengan pekerja dan apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja akan memperoleh hak dari pekerja tersebut, memberikan pemahaman kepada pekerja/buruh apa isi dalam perjanjian kerja yang telah ditanda tangani kepada kontraktor sehingga tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan yang tidak merugikan siapapun.

Kata Kunci : Pelaksanaan, Perjanjian, Waktu, Tertentu.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum pekerja/buruh adalah warga negara yang mempunyai persamaan kedudukan dalam hukum, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pada era reformasi saat ini memberikan harapan besar bagi terjadinya perubahan menuju penyelenggaraan Negara yang lebih demokratis, transparan dan memiliki akuntabilitas tinggi serta terwujudnya *good governance*. Selanjutnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.¹

Seiring berkembangnya dunia industri saat ini membuat karyawan semakin giat dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar, namun hal itu seringkali membuat karyawan kelelahan dalam bekerja, kurang sehat, cidera atau sampai kehilangan nyawanya. Hal tersebut menuntut adanya kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2015), hlm. 6.

dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Tujuan perusahaan dan karyawan akan dapat tercapai bila ditunjang dengan kesehatan baik dari karyawan maupun kesehatan kondisi tempat kerja, keamanan tempat kerja dan keselamatan kerja. Jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja ini dapat meningkatkan produktivitas kerja, namun pada kenyataannya perusahaan kerap kali kurang memperhatikan hal tersebut.²

Ketenagakerjaan merupakan zona yang sangat mendasar dari kehidupan manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidup dalam bidang dimensi sosian maupun ekonomi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk diri orang lain, dan atau keduanya. Tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.³

Tidak dapat dipungkiri bahwa masalah ketenagakerjaan adalah bagian *integral* dan masalah ekonomi, sehingga masalah pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan masalah dalam pembangunan ekonomi. Dengan demikian, perencanaan ekonomi harus mencakup juga perencanaan ketenagakerjaan. Masalah tersebut diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam dunia produksi faktor tenaga kerja merupakan salah satu diantara ketiga faktor yang penting seperti sumber, modal dan

²Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Medan : USU Press, 2014), hlm. 1.

³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta :Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 4.

teknologi. Tenaga kerja mengeluarkan tenaga atau jasa-jasa untuk tercapainya arah dan tujuan perusahaan. Yang diperjual belikan adalah tenaga, hasil pengembalian tenaga kerja itu harus menjamin penghidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya.⁴

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikat dalam suatu hubungan yang bersifat normatif atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikat diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.
2. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

⁴ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hlm. 4.

3. Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Sedangkan Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu diatur Pasal 4 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Hal inilah yang terlihat dalam persoalan yang menjadi permasalahan yang mana sebuah perusahaan besar seperti PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru masih enggan memberikan penghargaan secara materil kepada pekerja karena PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru menyerahkan kepada kontraktor yang ditunjuk sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dalam sebuah perjanjian kerja dengan salah seorang karyawannya yang berdampak pada efisiensi biaya produksi. Dalam interaksi yang penuh dinamika tersebut, aspek perlindungan hukum menjadi penting untuk dipertahankan, demi mengawal dan menjaga agar hubungan atau interaksi hubungan-hubungan bisnis dan perdagangan tersebut dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pihak sebagai pelaku ekonomi baik antar sesama pengusaha maupun antar pengusaha dengan para pekerja atau karyawannya. Salah satu aspek hukum yang penting saat ini dan menjadi isu penting dalam interaksi bisnis dan

perdagangan adalah menyangkut dengan perlindungan hukum bagi para pekerja atau karyawan suatu perusahaan atau industri yang merupakan aset penting dan menjadi motor penggerak perusahaan untuk maju dan berkembang, juga menjadi hal yang penting pula. Namun perlindungan bagi pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, dikarenakan berbagai faktor seperti minimnya tersedia lapangan pekerjaan pada satu sisi, dan begitu banyaknya para pencari kerja pada sisi yang lain, menjadi salah satu penyebab terjadinya perjanjian kerja yang tidak seimbang, sehingga berdampak merugikan pihak pekerja. Situasi demikian akan melahirkan akibat hukum dibelakang hari bagi kedua belah pihak yang mempengaruhi hasil-hasil kerja atau produktivitas.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik dan mencoba menganalisisnya dalam skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERHADAP KARYAWAN DI PT SUMATERA INTI SELULER BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PEKANBARU”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti menetapkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru?

2. Apa-apa saja hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjelaskan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru.
- b. Untuk mendeskripsikan faktor yang menghambat pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru.
- c. Untuk menjelaskan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT

Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, kegunaan dan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat ditinjau dari 2 segi yaitu segi teoritis dan segi praktis.

1. Segi teoritis

- a. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang lebih mencerminkan kepada kondisi yang ada.
- b. Sebagai tambahan dalam pembaharuan hukum ketenagakerjaan di masa yang akan datang.
- c. Untuk menunjukkan ruang lingkup sistem pembayaran upah dalam dunia ketenagakerjaan.

2. Segi Praktis

- a. Diharapkan dengan hasil penelitian ini menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak terkait yaitu pekerja/buruh, pelaku usaha dan pemerintah.
- b. Diharapkan baik pekerja, pelaku usaha dan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja dapat mengetahui dan menegaskan hak dan kewajiban para pihak.

D. Kerangka Teori

1. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Eksistensi hukum dalam masyarakat adalah untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan seluruh anggota masyarakat. Pengaturan kepentingan-kepentingan ini seharusnya didasarkan pada keseimbangan antara memberi kebebasan kepada individu dan melindungi kepentingan masyarakat. Tatanan yang diciptakan hukum baru menjadi kenyataan manakala subyek hukum diberi hak dan kewajiban. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa hak dan kewajiban bukanlah merupakan kumpulan kaidah atau peraturan, melainkan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual di satu pihak yang tercermin dalam kewajiban pada pihak lawan, hak dan kewajiban inilah yang diberikan oleh hukum.⁵

Perlindungan hukum menurut pendapat Phillipus Hadjon ada dua bentuk perlindungan hukum bagi rakyat yaitu: Pertama, perlindungan hukum Preventif artinya rakyat diberi kesempatan mengajukan pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Kedua, perlindungan hukum represif yang bertujuan menyelesaikan sengketa.⁶ Konsep awal perlindungan hukum sangat terkait dengan

⁵ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta: Liberty, 2009), hlm. 40.

⁶ Phillipus. M. Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia* (Surabaya: Bina ilmu, 2006), hlm. 5.

pemerintah dan tindak pemerintah sebagai titik sentralnya, sehingga lahirnya konsep ini dari perkembangan hukum administrasi negara-negara barat.⁷

Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Serikat pekerja/serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan juga bertanggung jawab oleh pekerja/buruh untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Keberadaan Serikat Buruh mutlak dibutuhkan oleh pekerja. Tempat berkumpul untuk bersatunya buruh dalam Serikat Buruh secara filosofi sebagaimana diibaratkan Muchtar Pakpahan, seperti sapu lidi, kendaraan umum, burung gelatik, main catur, memancing ikan, solidaritas atau berani mati. Melalui Serikat Buruh, diharapkan akan terwujud hak berserikat buruh dengan maksimal. Buruh dapat memperjuangkan kepentingannya, sayangnya hak berserikat yang merupakan bagian dari hak asasi manusia yang sudah bersifat universal belum dipahami oleh pengusaha dan pemerintah.

Pengusaha seringkali menganggap keberadaan Serikat Buruh sebagai organisasi pengganggu untuk melaksanakan hak prerogratifnya dalam mengatur jalannya usaha. Pemerintah seringkali menganggap aktivitas Serikat Buruh dalam mengembangkan organisasinya merupakan ancaman stabilitas dan keamanan nasional. Menjadi anggota

⁷ Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Pekerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 78.

serikat pekerja adalah kekuatan pekerja untuk menghilangkan permasalahan yang dihadapi seperti gaji yang rendah, buruknya kondisi pelayanan kesehatan dan perlindungan kerja, PHK sepihak dan sebagainya. Karena sebagai individu mereka tidak akan mampu melawan kombinasi yang hebat antara pemodal dan manajemen. Melalui serikat pekerja mereka terlindungi kepentingannya, dapat menyuarakan aspirasinya kepada pengusaha, peningkatan kondisi-kondisi kerja melalui perjanjian kerja bersama.⁸

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain disebut pekerja/buruh. Selama ia melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Tujuan pekerja melakukan pekerjaan adalah untuk mendapat penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya yaitu penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁹

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Begitupula dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Oleh karena itu hak setiap orang yang bekerja dan menerima imbalan telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945.

⁸ Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2008) hlm 54.

⁹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2008), hlm. 12.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian dipandang sebagai hubungan hukum antar dua pihak yang berjanji atau dianggap berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal dengan memberikan kesempatan pada pihak lain menuntut pelaksanaan janji itu. Dalam praktik, istilah kontrak atau perjanjian terkadang dipahami secara rancu dan pelaku bisnis mencampur adukkan istilah itu seolah-olah pengertian yang berbeda.¹⁰

Berdasarkan beberapa definisi mengenai perjanjian yang telah diuraikan tersebut diatas terlihat bahwa terdapat hubungan antara para pihak yang terikat dalam perjanjian. Pihak yang satu setuju dan pihak yang lainnya juga setuju untuk melaksanakan sesuatu, kendati pelaksanaan itu datang dari satu pihak, misalnya dalam perjanjian pemberian hadiah atau hibah. Dengan perbuatan memberi hadiah itu, pihak yang diberi hadiah setuju untuk menerimanya, jadi ada konsensus yang saling mengikat. Dengan demikian terbangun hubungan timbal balik yang terjadi dalam suatu perjanjian. Berdasarkan beberapa pendapat para sarjana yang telah diuraikan di atas maka dapat diketahui bahwa dalam suatu perjanjian termuat unsur-unsur sebagai berikut:¹¹

- a. Ada pihak-pihak sedikitnya 2 (dua) orang sebagai subjek.
- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak itu (konsensus).
- c. Ada tujuan yang akan dicapai.
- d. Ada prestasi yang akan dilaksanakan.

¹⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, (Bandung:Amrico, 2016), hlm. 19.

¹¹ Agus Yudha, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : Kencana Prenada, 2010), hlm. 13.

- e. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
- f. Ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian.

Mengenai syarat sahnya perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang menyatakan bahwa diperlukan 4 syarat yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya. Kesepakatan mereka yang mengikat diri adalah asas yang esensial dari hukum perjanjian. Asas ini dinamakan juga asas konsensualisme yang menentukan adanya perjanjian. Asas konsensualisme dalam Pasal 1320 KUHPerdara mengandung arti “kemauan” para pihak untuk saling mengikat diri. Kemauan ini membangkitkan kepercayaan bahwa perjanjian itu dipenuhi. Dengan kata sepakat dimaksudkan bahwa kedua subjek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.¹²
- b. Kecakapan diperlukan untuk membuat suatu perjanjian. Seseorang dianggap tidak cakap pada umumnya berdasarkan ketentuan Undang-undang tidak mampu membuat sendiri persetujuan-persetujuan dengan akibat-akibat hukum yang sempurna. Dengan demikian, adapun yang dimaksud tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang

¹² *Ibid.*, hlm. 20.

dewasa yang ditempatkan dibawah pengawasan (*curatele*), dan orang yang sedang sakit jiwa.

- c. Suatu hal tertentu, Setiap perjanjian harus jelas apa yang menjadi objek perjanjian. Jika yang menjadi objek adalah barang, maka harus jelas apa jenisnya, jumlahnya, harganya. Setidak-tidaknya dan keterangan objek yang diperjanjikan harus dapat ditetapkan apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing.¹³ Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1332 sampai dengan Pasal 1333 ayat (1) KUHPdata menyatakan bahwa suatu perjanjian harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Pasal 1333 ayat (2) mengatakan bahwa jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung.

Suatu sebab yang halal. Sebab adalah sesuatu yang menjadi tujuan perjanjian. Didalam Pasal 1335 KUHPdata menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Selanjutnya pada Pasal 1336 KUHPdata dinyatakan “Jika tidak dinyatakan semua sebab, tetapi memang ada sebab yang tidak dilarang, atau jika ada sebab lain yang tidak dilarang selain dari yang dinyatakan itu, persetujuan itu adalah sah“. Perjanjian itu dibuat harus didasarkan oleh sebab yang tidak dilarang

¹³ *Ibid.*, hlm. 21.

oleh undang-undang, baik mengenali hak yang melekat pada objek perjanjian maupun tentang perjanjian itu sendiri.¹⁴

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pasal 1 menjelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, Upah, dan perintah.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri.
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya.
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 22.

swasta maupun milik negara yang mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.

E. Metode Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian secara benar dan terarah diperlukan suatu metode sehingga hasil penelitian dapat digunakan untuk menjawab hasil dari masalah yang ada dan menganalisis pokok permasalahan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis, yang membahas pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat dalam hal ini mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru. Selain itu Soerjono Soekanto juga menambahkan bahwa dalam penelitian hukum sosiologis dapat berupa penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat dengan demikian diharapkan mampu mengungkap efektifitas berlakunya hukum dalam masyarakat dan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.¹⁵

¹⁵ Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan bertempat di PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru dengan alasan masih para pekerja tersebut kehilangan haknya.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang hendak diteliti. Setelah lokasi penelitian ditentukan, peneliti harus menetapkan populasi penelitiannya. Pada tahap ini seorang peneliti diharapkan mampu mengidentifikasi populasi yang ada. Isi populasi adalah unsur-unsur yang ada kaitannya dengan penelitian dan yang akan menjadi objek penelitiannya.¹⁶ Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 orang.
2. Manager HRD PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 1 orang.
3. Humas PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 1 orang.
4. Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 80 orang.

b. Sampel

Dari Populasi yang telah teridentifikasi, saatnya bagi peneliti untuk menetapkan sampelnya. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dari sampel inilah data primernya nantinya akan diperoleh. Arti pentingnya penetapan sampel adalah untuk memudahkan

¹⁶ *Ibid.*, hlm 12.

peneliti dalam mengungkap dan menemukan data dalam penelitian. Ada pun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepala Bidang Pengawasan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru sebanyak 1 orang, dengan metode sensus yaitu menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.¹⁷
- 2) Manager HRD PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 1 orang, dengan metode sensus yaitu menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.
- 3) Humas PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 1 orang, dengan metode sensus yaitu menetapkan jumlah sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada.
- 4) Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru sebanyak 5 orang, dengan metode random yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili jumlah populasi yang ada, yang kategori sampelnya ditetapkan secara acak oleh peneliti

¹⁷ *Ibid.*, hlm 12.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1	Kepala Bidang Pengawasan Tenagakerja Kota Pekanbaru	1	1	100
2	Manager HRD PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	1	1	100
3	Humas PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	1	1	100
4	Karyawan PT. Sumatera Inti Seluler Pekanbaru	80	5	6.25

Sumber : data primer diolah tahun 2023.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian ini dapat dibedakan atas 3 macam, yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan secara langsung yang sesuai dengan permasalahan melalui responden yang sudah penulis tetapkan.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan yang bersifat mendukung data primer. Data ini diperoleh melalui kepustakaan yang bersifat mendukung data primer, yang mana juga berkaitan erat dengan penelitian.
- c. Data tertier yaitu data yang diperoleh melalui kamus dan sejenisnya yang berfungsi untuk mendukung data primer dan sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dipercayai dan dipertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran permasalahan secara menyeluruh, maka dalam hal ini penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa :

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Wawancara dilakukan oleh penulis adalah wawancara non struktur. Karena pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah pertanyaan-pertanyaan lepas, sehingga dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh peneliti.
- c. Kajian Kepustakaan, yaitu peran aktif penulis untuk membaca literatur-literatur kepustakaan yang memiliki kolerasi dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru yang mana ini berguna untuk mencari data sekunder untuk mendukung data primer.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis secara kualitatif artinya data dianalisis tidak dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun yang sejenisnya. Sedangkan dalam menarik kesimpulannya penulis menerapkan metode berpikir induktif yaitu suatu pernyataan atau dalil yang bersifat khusus menjadi suatu pernyataan yang bersifat umum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru adalah belum berjalan dengan semestinya, ini karena PT Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru merupakan kontraktor di bidang telekomunikasi yang bekerjasama dengan perusahaan besar yang ditunjuk sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Sementara dalam aturan ini sudah dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan Pekerja/Buruh, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru adalah kurangnya ketelitian dalam penandatanganan perjanjian kerja antara pihak kontraktor PT Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru dengan pekerja, pekerja/buruh tidak memahami apa isi dalam perjanjian kerja yang telah ditanda tangani kepada kontraktor. Tidak adanya

laporan dan bukti salinan perjanjian kerja kepada kontraktor dalam membuat laporan kepihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru untuk meminta bantuan agar mendapatkan hak pekerja/buruh tersebut.

3. Upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap karyawan di PT Sumatera Inti Seluler berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Pekanbaru adalah memberikan sosialisasi kepada pekerja/buruh terkait penandatanganan perjanjian kerja antara pihak kontraktor dengan pekerja dan apabila terjadinya pemutusan hubungan kerja akan memperoleh hak dari pekerja tersebut dan memberikan pemahaman kepada pekerja/buruh apa isi dalam perjanjian kerja yang telah ditanda tangani kepada kontraktor sehingga tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan yang tidak merugikan siapapun, dalam membuat laporan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru agar mengumpulkan bukti tertulis kesepakatan perjanjian kerja antar kontraktor dengan pekerja supaya dapat memperjuangkan haknya.

B. Saran

1. Sebaiknya PT. Sumatera Inti Seluler Kota Pekanbaru menjalin hubungan kerjasama yang baik kepada pekerja/buruh agar saling menguntungkan antara kedua belah pihak.
2. Sebaiknya Dinas Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru harus melakukan pendekatan terhadap para pekerja agar dapat memperjuangkan hak-hak pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Sebaiknya pekerja/buruh juga harus bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik ketika perusahaan tempatnya mengabdikan itu telah memenuhi hak-hak hukumnya dengan baik pula sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Agus Yudha, *Hukum Perjanjian*, Jakarta : Kencana Prenada, 2010.
- Badjuri dan Yuowono, *Kebijakan Publik, Konsep dan Strategi*, Semarang: UNDIP Press, 2012.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2004.
- G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012.
- Gerry Silaban, *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja dalam Peraturan Perundangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Medan : USU Press, 2014.
- H.A.W Widjaja, *Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dan HAM di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Hani, Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE, 2008.
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, Prisma: Pekanbaru, 2017.
- Lalu Husni, *Pangantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Radja Grafindo, 2001.
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
- Phillipus. M. Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina ilmu, 2006.
- Pipin Syarifin, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Ridan H.S, *Hukum Tenaga Kerja di Indonesia*, Semarang: Atom Press, 2012.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2001.

Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum dalam Masyarakat*, Jakarta: Rajawali, 2012.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2009.

Sumarsono dan Soni, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.

Sutarman Yodo, *Hukum Perlindungan Pekerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004

Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Amrico, 2016.

Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, 2008.

Zainal Asikin, *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2014.

B. Jurnal

Joice Batara, Pengaruh Faktor Yang Terjadi Pada kerja Lembur Terhadap Kualitas Pekerjaan, *Jurnal Hukum*, Volume 4, Nomor 1, Maret 2022.

Mitha Sri Cahyani, Implementasi Upah Kerja Lembur Terhadap Tenaga Kerja, *Jurnal Hukum*, Volume 17, Nomor 2, April 2020.

Putri Alvania, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Lembur. *Jurnal Hukum*, Volume 1, Nomor 2 Agustus 2019.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

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