

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM PADA  
PERJANJIAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN  
( STUDI KASUS PT.GLOBAL SAWIT SEMESTA KEBUN DANAU PARIS)**

Oleh:

Tommy Andrean Napitupulu <sup>1)</sup>

Aswan S. Depari <sup>2)</sup>

Rudolf Silaban <sup>3)</sup>

Universitas Darma Agung, Medan<sup>1,2,3)</sup>

E-mail :

[tommynapitupulu@gmail.com](mailto:tommynapitupulu@gmail.com) <sup>1)</sup>

[aswandepari@gmail.com](mailto:aswandepari@gmail.com) <sup>2)</sup>

[banglabanshnh@gmail.com](mailto:banglabanshnh@gmail.com) <sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

*A certain time work agreement is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Article 57 Paragraph 1 States that the Employment Agreement for a Certain Time is Made in Writing and must using Indonesian and Latin letters. Then the enactment of Law No. 11 of 2020 concerning Job Creation. In article 1 Paragraph (1) of the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 35 of 2021 concerning Certain Time Work Agreements, it is stated that the Employment Relationship is a relationship between employers and workers under an employment agreement, which has elements of employment, wages, and orders, The Formulation of the Problem in this Thesis First is how to implement a certain time work agreement in a PT. Global Palm Oil Universe Plantation Lake Paris?, Secondly How is the protection against the Implementation of Employment Contracts?, and Thirdly how are the efforts taken by the parties between the company and the Workers in order to avoid default?. This type of research uses normative juridical research supported by field studies. Normative juridical research is legal research carried out by examining library materials or skunder data, which consists of primary legal materials, skunder legal materials and tertiary legal materials. Such legal materials are systematically compiled, studied and then a conclusion is drawn in relation to the problem under study. In this thesis, the author conducts a field study to PT. Global Palm Universe Plantation Lake Paris. In order for the creation of a certain time work agreement, an agreement must occur between PT. Global Palm Universe Plantation Lake Paris with workers, as agreed on the effective date of the contract and the expiration of the contract period, technical implementation of the work, the rights and obligations of each party, and others that will be set forth on the employment agreement of a certain time. In the implementation of the work agreement, PT. Global Palm Oil Universe Plantation Lake Paris and workers must implement the agreement that has been stated in the employment contract so that the implementation of these activities can run with well.*

**Keywords : Legal Protection, Agreements, Workers, Companies.**

**ABSTRAK**

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 Ayat 1 Menyatakan Bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dibuat Secara Tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Kemudian Berlakunya UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam pasal 1 Ayat (1)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, Rumusan Masalah dalam Penelitian ini *Pertama* bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada perusahaan PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris?, *Kedua* Bagaimana perlindungan terhadap Pelaksanaan Kontrak Kerja?, dan *Ketiga* bagaimana upaya-upaya yang ditempuh para pihak antara perusahaan dengan Pekerja agar terhindar dari wanprestasi?. Jenis Penelitian ini Menggunakan Penelitian yuridis normatif yang didukung dengan studi lapangan. Penelitian yuridis normative adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hokum sekunder dan bahan hokum tersier. Bahan-bahan hokum tersebut disusun secara sistematis, dikaji kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam Penelitian ini penulis melakukan studi lapangan ke PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris. Agar terciptanya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu harus terjadi kesepakatan antara PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan pekerja, seperti telah disepakatinya tanggal berlaku kontrak dan berakhirnya masa kontrak, teknis pelaksanaan pekerjaan, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan lain-lain yang akan dituangkan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut, PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dan pekerja harus melaksanakan kesepakatan yang telah tertuang pada kontrak kerja agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik.

**Kata Kunci :Perlindungan Hukum, Perjanjian, Pekerja, Perusahaan**

## 1. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga kerja dalam Pasal 57 Ayat 1 Menyatakan Bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dibuat Secara Tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin. Kemudian dalam pasal 1 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istrahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 Huru b Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istrahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Imam Supomo, mengemukakan bahwa Perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (majikan) yang mengikat dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Peristiwa hokum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hokum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis.

Perjanjian akan menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut

dapat berupa batal atau pembatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 18 menyatakan bahwa. "hubungan kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT". Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Berdasarkan pasal 1320 KUHP perdata, untuk sahnyanya suatu perjanjian diperlukan empat syarat yaitu:

1. Adanya kesepakatan bagi mereka yang mengikat diri.
2. Adanya kecakapan untuk membuat perikatan
3. Menyangkut hal yang tertentu.
4. Syarat 1 dan 2 merupakan syarat subyektif, syarat yang menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian apabila tidak memenuhi syarat ini maka perjanjian dapat dibatalkan (*Venieteg baarheid*) yang artinya untuk batalnya perjanjian tersebut harus dimintakan pembatalan dari pengadilan. Syarat 3 dan 4 merupakan syarat objektif maka perjanjian akan batal (*Nieteg baarheid*) artinya perjanjian tersebut tidak berlaku sejak dibuatnya, perjanjian yang tidak pernah ada perjanjian antara pihak-

pihak tersebut. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Dalam

5. Pasal 11 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.
6. Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan Pasal 1320 KUHP perdata harus dipenuhi, baik yang berkaitan dengan sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal. Secara normatif, ketentuan tentang syarat sahnyanya perjanjian yang ada dalam pasal 1320 KUHP perdata diadopsi sepenuhnya oleh Pasal 18 Ayat (4)
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Hanya saja, karena keempat syarat sahnyanya perjanjian yang ada dalam Pasal 1320 KUHP perdata memiliki keterkaitan dengan asas-asas hukum perdata lainnya, maka pembahasan tentang syarat sahnyanya penyusunan perjanjian kerja mengacu kepada KUHP perdata dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Macam-macam dalam Perjanjian Kerja terdiri atas :
  1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja

dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut dengan PKWT. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu di buat:

- a. Berdasarkan jangka waktu.
- b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 1 ayat (10-11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan (jam sostek, asuransi kecelakaan dan pensiun), uang pesangon di saat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaandari PKWT menjadi PKWTT.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut sebagai PKWTT.

## 2. METODE PENELITIAN

Untuk membantu penulis memperoleh data dalam menyelesaikan Penelitian ini, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis artinya dari data penelitian yang dianalisis dapat menggambarkan fakta dan pelaksanaan Kontrak Kerjasama antara PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan pekerja, Dalam penulisan Penelitian ini, jenis penelitian yang diterapkan adalah memakai pendekatan gabungan antara Penelitian Hukum Normatif dilakukan melalui kajian terhadap Peraturan Perundang-Undang dan buku-buku hukum yang berhubungan dengan Penelitian ini.

Sedangkan penelitian hukum empiris adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mendapat data primer, yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara dengan pihak tertentu yang berkaitan dengan Perjanjian Kontrak Kerja antara pekerja dengan perusahaan PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris.

### 2. Jenis dan Sumber Data

- a. Data yang dikumpulkan oleh Penulis dalam penyusunan Penelitian ini diperoleh, melalui pengumpulan bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris, dimana data yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder.
- b. Bahan Hukum Primer yaitu Peraturan Perundang-Undang.
- c. Bahan Hukum Sekunder yaitu buku-buku yang memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer seperti buku tentang perjanjian dan penelitian lapangan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian lapangan yaitu jenis penelitian yang dilakukan melalui kepustakaan dengan membaca literature, buku-buku ilmiah, Undang-Undang, buku hukum dan tulisan lain yang ada kaitannya dengan topik yang

dibahas dalam Penelitian ini yang bersifat teoritis.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan observasi lapangan dengan mengambil beberapa laporan penelitian dari PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris yang menjadi objek penelitian dan menganalisa laporan penelitian tersebut. Dalam hal ini Penulis melakukan penelitian di dengan melakukan wawancara langsung kepada pihak Pengusaha atau HRD PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris.

#### 4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis secara kualitatif yaitu uraian yang dilakukan penelitian terhadap data yang terkumpul tidak menggunakan statistic atau matematika ataupun sejenisnya, tetapi beberapa uraian-uraian kalimat yang tersusun secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam menarik kesimpulan penulis menggunakan metode berfikir deduktif yaitu cara berfikir yang menarik kesimpulan dan suatu pernyataan atau dalil yang bersifat umum menjadi suatu pernyataan yang bersifat khusus.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris

##### 1. Pelaksanaan Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Dasar Penetapan Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu Di PT. Global Semesta Kebun danau Paris

Pada dasarnya pemberi tugas hal ini PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dan sebagai penerima tugas adalah tenaga kerja, dalam tahap penerapan pihak

ini PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan merekrutkan tenaga kerja kepada beberapa tenaga kerja yang telah masuk dalam pekerja waktu tertentu yang sudah evaluasi untuk memberikan pekerjaan terhadap tenaga kerja, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tegas dinyatakan jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerja tertentu sudah selesai. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 1 Ayat (10) disebutkan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu".

Hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja adalah terikat dengan suatu ikatan perjanjian, yaitu seseorang yang tidak boleh diperbudak, diperlulur maupun diperhambat, kesepakatan kerja waktu tertentu merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman dinamis berdasarkan Pancasila. Tata cara pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan Berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial Pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia.

Pengumpulan data dan informasi mengenai dasar penetapan pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja untuk

waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris penulis lakukan dengan mengadakan wawancara dengan Bapak Syawal Arijuna selaku Manager PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris. Berdasar keterangan wawancara dari Bapak Syawal Arijuna tanggal 28 Juni 2021 selaku kepala personalia di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris Menurut keterangan dari Syawal Arijuna selaku Manager di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, bahwa sifat pekerjaan pekerja di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, adalah pekerja yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian produksi, keamanan dan semua bagian yang ada di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris artinya semua bagian produksi diperlukan perusahaan PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris pekerja waktu tertentu yang sekali selesai atau sementara sifatnya. Di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris tidak melakukan masa percobaan. Berdasarkan wawancara penulis dengan Syawal Arijuna. Pada dasarnya. dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, yaitu diatur dalam .Dalam Pasal 11 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan data yang di dapatkan dari wawancara dengan Syawal Arijuna bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, merupakan golongan pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilihat dengan tidak adanya masa percobaan kerja. Sehingga

perjanjian kerja waktu tertentu di dengan ketentuan perundang-undangan. Dasar pertimbangan perjanjian kerja waktu tertentu PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, termasuk dalam pekerja tidak tetap adalah : Sektor yang mempekerjakan pekerja kontrak di PT PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris adalah pada sector produksi yaitu pada semua bidang jumlah pekerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sejumlah 515 orang dan pekerja tetap di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sejumlah 212 orang. Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris tidak bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu di atur dalam bagian kedua pelaksanaan kerja waktu tertentu pasal 4 ayat (1-2) dan pasal 5 ayat (1-3) sebagai berikut:

1. Pasal 4 Ayat (1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Didasarkan atas;
  - a. Jangka Waktu; atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.
2. Pasal 4 Ayat (2) :Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Pasal 5 ayat (1) perjanjian kerja waktu tertentu 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 percobaan atau penajakan
4. Pasal 5 ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana a dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
  - a. Pekerjaan yang sekali selesai; atau

- b. Pekerjaan yang sementara sifatnya
5. Pasal 5 ayat (3) selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), perjanjian waktu tertentu dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Dari ketentuan diatas dapat dilihat bahwa pekerja digolongkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu di atur dalam bagian kedua pelaksanaan kerja waktu tertentu pasal 4 ayat (1-2) dan pasal 5 ayat (1-3). Sifat pekerjaannya adalah untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yaitu pada bagian keamanan dan semua bagian produksi yang artinya yang didasarkan atas selesainya pekerjaan itu. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua kebijakan tersebut PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sudah sesuai dengan dasar penetapan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia, yaitu Ketentuan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 atau Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang perjanjian waktu tertentu di atur dalam bagian kedua pelaksanaan kerja waktu tertentu pasal 4 ayat (1-2) dan pasal 5 ayat (1-3). Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dari PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris.

## **2. Proses Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT. Global Sawit SemestaKebun Danau Paris**

perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan undang-undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan perusahaan dalam hal ini adalah PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris merupakan perjanjian baku

karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak perusahaan pihak pekerja tidak di ikut sertakan dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tertentu tapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi balanko kesepakatan waktu tertentu. Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHP perdata, yaitu:

- a. Sepakat dalam hal ini ditinjau dari adanya perjanjian kerja yang berupa syarat persyaratan yang berupa blanko kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- b. Kecakapan membuat sesuatu perjanjian, cakap yang dimaksud disini adalah para pihak yang membuat perjanjian kerja yaitu antara pekerja dengan PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris. Pekerja yang dimaksud disini orang yang sudah mempunyai umur 21 tahun dan wanita sudah menikah 18 tahun.
- c. Sesuatu hal yang dimaksud disini adalah obyek perjanjian tertentu dan dapat ditentukan dalam hal ini adalah pekerjaan yang di berikan kepada pekerja waktu tertentu kebanyakan di bidang produksi.

Suatu sebab yang hal adalah isi kesepakatan kerja waktu tertentu antara PT.Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan tenaga kerja tidak dilarang oleh Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan susila dan kertertiban umum.

## **Bentuk Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris**

Perjanjian kerja dapat dibuat secara dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normative bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselihan akan sangat

membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidak mampu sumber daya manusia maupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat antara PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan tenaga kerja sifatnya tertulis artinya perjanjian kerja waktu tertentu itu ada sejak adanya ikatan sepakat dalam artinya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat bersama antara perusahaan dengan tenaga kerja dengan demikian dengan adanya kata sepakat merupakan sahnyanya suatu kontrak. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko perjanjian-Perjanjian Kerja. Perjanjian Kerja yang ditanda tangani oleh calon pekerja yang diterima sebagai pekerja pada PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris. Hubungan kerja PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan tenaga kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja.

### **Tinjauan Pelaksanaan Dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Global Sawit Semesta Danau Paris**

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan pasal 5 ayat (4) dan pasal 8 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yaitu “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun, dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Apabila seorang karyawan telah

dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama dua kali maka selanjutnya perusahaan akan mengambil keputusan apakah tidak mempekerjakan karyawan itu kembali atau mengangkat pekerja tersebut sebagai karyawan tetap dalam undang-undang disebut juga PKWTT. Hubungan kerja yang ada di PT. Global

Sawit Semesta Kebun Danau Paris juga berpedoman pada perjanjian kerja Waktu Tertentu antara perjanjian kerja Waktu Tertentu PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan tenaga kerja. Hubungan kerja tersebut berupa hubungan industrial Pancasila, yang bertujuan untuk melancarkan perusahaan baik berstatus tetap maupun kontrak adalah sama yaitu saling menghormati kedudukan masing-masing dan saling bekerjasama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja dan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Syawal Arijuna, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sebagai berikut:

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris ini dilakukan antara pihak PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sebagai pihak pertama yang diwakili oleh General Manager dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal itu dapat kita lihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

2. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja Hubungan kerja untuk waktu terjadi PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dan tenaga kerja terjadi setelah adanya mulai adanya kesepakatan kedua belah pihak setelah

menandatangani isi perjanjian kerja waktu tertentu.

3. Tempat kerja Dalam clausula perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja. Pekerja kontrak dari sector produksi, dan semua bidang yang telah di tentukan di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris

## **B. Bentuk terhadap Pelaksanaan kontrak kerja pada perusahaan pt.global sawit semesta kebun danau paris**

### **1. Dasar Pembuaatan Perjanjian Kontrak Kerja**

Pada dasarnya pembuatan Perjanjian kontrak kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini Perjanjian kerja waktu tertentu memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha, jika Perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Penyusunan Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris adalah dibuat menurut format atau bentuk yang dibuat oleh perusahaan dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak dimana sudah tercantum hak dan kewajiban Perjanjian kerja waktu tertentu di

PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi

### **C. Upaya Yang Ditempuh Para Pihak Antara Perusahaan Dengan Pekerja Agar Terhindar Dari Wanprestasi**

Setiap perjanjian kontrak kerja sudah tentu adanya kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalam perjanjian kontrak kerja tersebut, salahsatunya Sering dijumpai wanprestasi atau ingkar janji dalam praktek perjanjian kerjasama yang pada umumnya dilakukan oleh pihak penerima kerja dan juga biasanya berkisar pada soal tidak terpenuhinya beberapa tanggungjawab yang membebani pihak penerima kerja tersebut yang sudah merupakan kewajiban pihak penerima kerja atau juga mengenai larangan-larangan bagi pihak penerima kerja seperti yang telah tercantum dalam perjanjian tersebut.

a. Upaya-upaya yang harus dilakukan agar terhindar dari wanprestasi adalah para pihak dituntut untuk bertanggung jawab atas segala hak dan kewajibannya masing-masing pihak. PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan perintah kerja dengan baik dan lengkap agar dipahami oleh pihak penerima kerja agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam perjanjian tersebut. Dan sebagai pihak pemberi kerja, PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris harus memenuhi hak pihak penerima kerja. Mematuhi awal waktu perjanjian kerja dan waktu berakhirnya perjanjian kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan.

b. Menyiapkan SDM yang terampil sehingga meminimalisir kemungkinan pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan sebelum berakhirnya perjanjian dan meminimalisir pekerja mengundurkan diri tanpa pemberitahuan.

c. Melaksanakan evaluasi secara berkala.

Apabila pihak penerima kerja melakukan ingkar janji/wanprestasi, maka untuk pelaksanaan hukumnya Undang-undang mengenai pihak pemberi kerja untuk memberikan suatu pernyataan lalai kepada pihak penerima kerja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1238 KUHP perdata yang berbunyi sebagai berikut: *“Si berutang adalah lalai, apabila ia dengan sura perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ia menetapkan, bahwa siberutang akan harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan”*.

### **Menyelesaikan Perselisihan Secara Damai**

Damai adalah suatu perjanjian dengan mana kedua belah pihak, dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara. Damai adalah suatu perjanjian “formal” karena ia tidak sah (dan tidak mengikat) kalau tidak diadakan menurut formalitas tertentu, yaitu ia harus diakan secara tertulis. Setiap perdamaian hanya terbatas pada soal yang termaktub didalamnya; pelepasan segala hak dan tuntutan yang dituliskan disitu harus diartikan sekedar hak-hak dan tuntutan-tuntutan itu ada hubungannya dengan perselisihan yang menjadi sebab diadakannya perdamaian tersebut.

### **B. Pemutusan hubungan kerja**

Pada pasal 36 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 Tentang Waktu Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan- Alasan sebagai berikut :

- a. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja;
- b. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak

diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

- c. Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. Perusahaan pailit;
- g. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
  - Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja;
  - Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
  - Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lenih, meskipun pengusaha membayar upah secara tetap waktu sesudah itu;
  - Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja;
  - Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan; atau
  - Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

### **Menyelesaikan Perselisihan Jalur Pengadilan Negeri/ Mediasi**

Pihak pemberi kerja dapat menyelesaikan persoalan wanprestasi tersebut melalui Pengadilan Negeri yang berwenang apabila pihak pemberi kerja tidak dapat mengambil haknya yang masih dikuasai oleh pihak penerima kerja dengan jalan damai. Untuk memperbaiki hak pemberi kerja yang telah menderita kerugian akibat ingkar janji dari pihak pemberi kerja, maka pihak pemberi kerja

dapat menuntut agar Pengadilan Negeri dapat memutuskan antara lain:

- a. Menghukum pihak penerima kerja untuk membayar ganti rugi kepada pihak pemberi kerja atas kerugian yang telah dideritanya sebagai akibat dari tindakan wanpretasi dan/atau melawan hukum yang telah dilakukannya oleh pihak penerima kerja
- b. Mengalihkan segala resiko kepada pihak penerima kerja.
- c. Menghukum pihak penerima kerja untuk membayar segala ongkos/biaya perkara.
- d. Membatalkan perjanjian dengan pihak penerima kerja atau menyatakan perjanjian itu batal akibat adanya ingkar janji atau wanprestasi yang dilakukan oleh pihak penerima kerja tersebut.

#### 4. SIMPULAN

1. Pelaksanaan Isi Perjanjian Kerja Waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris, telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kesusaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak dan dalam tahap pelaksanaan kontrak tersebut disusun materi-materi perjanjian yang berisi bentuk perjanjian, hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan cara pembayarannya. Hal ini sesuai dengan pasal 12 ayat 1 dan 2, Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021. Jadi berarti isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris telah sah menurut hukum.
2. Perlindungan Hukum kontrak/perjanjian antara PT. Global Sawit Semesta Kebun Danau Paris dengan pekerja waktu tertentu dan landasan hukum. Pada dasarnya telah sesuai dengan syarat-syarat ketentuan yang berlaku . Berdasarkan pasal 13 Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: identitas perusahaan, identitas pihak yang

bekerja, mengatut rhak dan kewajiban dan mengatur besarnya upah dan cara pembayarannya.

3. Upaya yang di tempuh para pihak antara perusahaan dengan pekerja ialah memenuhi segala isi perjanjian kerja waktu tertentu sesuai yang direncanakan, dan menyiapkan sumber daya manusia yang trampil dan mengadakan evaluasi secara berkala tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu itu.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

##### A.BUKU

- Azhar,Muhamad, *Hukum Ketenagakerjaan*  
As'ad.Moh, *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liberty: 1995.
- devi, Ria Sintha, *Perkembangan Hukum Dagang di Indonesia*, CV. Sentosa Deli Mandiri, Medan, 2020
- Purba, Onan, Ria Sintha Devi, *Hukum Acara* , Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, Medan, Maret 2021.
- Djuamialdi F.X. *Arti Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika Offset: Juni2005 ,F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara: 2001.
- Harahap, Yahya. M, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung: 1986
- Khakim, Abdul, *Pengantar Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003
- Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*,. Bandung, Pionir Jaya: 2001.
- Muhammad.Kadir Abdul, *Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung: 1989
- Marbun,Jaminuddin, *Manfaat perjanjian kerja bersama dalam hubungan industry albagi pengusaha dan*

*pekerja/buruh*, penerbit USU Press, Medan: 2015.

Rahman, Hassanudin, 2003, *Contract Drafting*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Setiono, *Supremasi Hukum*, Surakarta: UNS, 2004.

Sidabalok, Janus, *Hukum Perusahaan*.

Subekti, R., *Aneka Perjanjian*, Bandung: 2014.

Salim, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta: 2003

## B. PERUNDANG-UNDANGAN

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No 11 Tahun 2020  
*Tentang Cipta Kerja*

Undang-undang No 13 Tahun 2003

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang  
*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*

## C. JURNAL ILMIAH

DEVI, Ria Sintha. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENANAMAN MODAL ASING (PMA) DI INDONESIA. **JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 142-153, July 2019. ISSN 2684-7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/227>>.

DEVI, Ria Sintha; HUTAPEA, Melinda Marsaulina. TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENDAFTARAN HAK ATAS TANAH MELALUI PROYEK PENDAFTARAN TANAH SISTEMATIS LENGKAP (PTSL) DI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN. **JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana**, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 47-86, Feb. 2019. ISSN 2684-

7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/110>>.

DEVI, Ria Sintha; SIMARSOIT, Feryanti. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI KONSUMEN E-COMMERCE MENURUT UNDANG – UNDANG NO.8 TAHUN 1999 TENTANG PERLINDUNGAN KONSUMEN. **JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 119-128, July 2020. ISSN 2684-7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/644>>.

DEVI, Ria Sintha; ZULKARNAEN, Novi Juli Rosani; PRATIWI, Rani Ika. TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PAJAK DAERAH DAN RETRIBUSI DAERAH STUDI PELAKSANAAN DI UNIT PELAYANAN PAJAK DAERAH SAMSAT KOTA BINJAI. **JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana**, [S.l.], v. 3, n. 2, p. 195-211, Sep. 2021. ISSN 2684-7973. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalrectum/article/view/1177>>