

Pendampingan Perancangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Bravo Engineering Batam

Novika¹, Winsherly Tan²

Universitas Internasional Batam

Email: 1951129.novika@uib.edu, winsherly@uib.ac.id

Abstrak

Penulis menjalankan program PKM-KP di badan hukum PT. Bravo Engineering Batam. Badan hukum ini merupakan badan hukum yang bergerak di bidang jasa Suatu PT pada dasarnya wajib memiliki PKWT untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang pasti. Tanpa adanya PKWT, hubungan kerja antar para pihak yakni pekerja dan pengusaha menjadi rentan dikarenakan tidak adanya kejelasan kewajiban dan hak masing-masing. Maka dari itu, penulis mengeluarkan suatu solusi hukum yaitu menyediakan suatu luaran PKWT kepada mitra. Metode penelitian ini terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan pelaporan. Tahap persiapan yakni mengumpulkan data-data yang hendak dimasukkan ke PKWT. Tahap kedua yakni pelaksanaan berarti dengan membuat suatu luaran dan memberikannya kepada mitra. Mitra menerima draf tersebut dan akan menilai luaran tersebut, yang berikut ini disebut sebagai tahap penilaian. Yang terakhir, tahap pelaporan yang berarti penulis akan membuat sebuah laporan akhir PKM, artikel PKM, dll. Hasil dari kegiatan PKM-KP ini adalah dengan pengeluaran draf PKWT kepada mitra.

Abstract

The author runs the PKM-KP program at the legal entity PT. Bravo Engineering Batam. This legal entity is a legal entity that is engaged in services. A PT is basically required to have a PKWT to create a definite working relationship. Without a PKWT, the working relationship between the parties, namely workers and employers, becomes vulnerable due to the lack of clarity about their respective obligations and rights. Therefore, the authors issue a legal solution, namely providing a PKWT output to partners. This research method consists of the stages of preparation, implementation, assessment, and reporting. The preparation stage is collecting data to be included in the PKWT. The second stage, namely implementation, means making an output and giving it to partners. The partner receives the draft and will assess the outcome, the following is referred to as the assessment stage. Finally, the reporting stage, which means the author will make a final PKM report, PKM article, etc. The result of this PKM-KP activity is the issuance of a PKWT draft to partners.

Keywords: *Certain Time Work Agreement, Company, Workers*

Pendahuluan

Perseroan Terbatas atau kerap disebut sebagai PT telah dikenal oleh masyarakat Indonesia sebelum diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas. Keberadaatelah dikenal oleh Indonesia sejak masa Hindia Belanda.(Syahrullah & Nasrullah, 2020) Perseroan Terbatas

berasal dari kata Naamloze vennootschap atau disingkat sebagai NV yang merupakan bahasa Belanda.(Pangestu & Aulia, 2007)

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, definisi Perseoran Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persektutuan modal didirikan berdasarkan perjanjian,

melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Status PT menjadi badan hukum dapat diperoleh setelah akta pendirian PT disahkan oleh Kementerian Hukum dan HAM serta diumumkan dalam tambahan berita negara republik Indonesia.

Dalam menjalankan kegiatan usaha Perseroan Terbatas, perlu dukungan dari pekerja atau karyawan supaya usaha dapat berjalan dengan lancar. Dengan kehadiran pekerja atau karyawan, maka perusahaan wajib mengikuti peraturan-peraturan pemerintahan mengenai ketenagakerjaan. Salah satu upaya yang dapat diikuti oleh perusahaan adalah dengan menghadirkan Perjanjian kerja. (Liling, 2021) Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan hal yang wajib dimiliki di dalam suatu perusahaan. (Wildan, 2017) Sebelum perjanjian kerja dibuat, pelaku usaha dan calon tenaga kerja akan mendiskusikan mengenai kondisi dan ketentuan pekerjaan, baik itu dari hak dan kewajiban masing-masing pihak, upah, maupun ruang lingkup pekerjaan. Tentu setelah dibicarakan empat mata oleh para pihak, maka pemberi kerja sudah selayaknya menuangkan hasil diskusi tersebut ke suatu perjanjian kerja, baik itu waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Setelah pembuatan perjanjian tersebut, maka para pihak akan menandatangani perjanjian kerja yang telah dibuat untuk mendapatkan suatu kepastian hukum dan terjalinnya suatu hubungan kerja. (Shalihah, 2017) Perseroan Terbatas Bravo Engineering Batam yang bertempat di Puri Industrial Park 2000 Block D No.1A telah memenuhi kewajiban mereka dalam menggunakan Perjanjian Kerja di saat merekrut calon pekerja. Tetapi di dalam perjanjian tersebut tidak mencantumkan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban pelaku usaha dll. Dengan hal ini sering menimbulkan kekeliruan tugas antar pekerja dan mitra. Sehingga terkadang pekerja merasa tidak

ada kejelasan hak dan kewajiban oleh para pihak dan sering menimbulkan kekeliruan di lingkungan bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis menilai bahwa analisis dan solusi hukum perlu diberikan untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh mitra yakni PT. Bravo Engineering Batam

Metode

Di penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian empiris yakni dengan terjun ke lapangan untuk observasi serta wawancara untuk mengetahui kasus permasalahan yang dialami oleh mitra. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian terapan atau *Applied Research* yang berarti memecahkan permasalahan di mitra dengan mencari solusi yang terbaik dan relevan.

Mitra yang diteliti ialah PT. Bravo Engineering Batam. Data-data yang dikumpulkan oleh peneliti ada 2 macam, yakni data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil observasi dan wawancara kepada mitra, sedangkan data sekunder merujuk kepada peraturan perundang-undangan dalam menentukan solusi hukum terhadap permasalahan yang dihadapi oleh mitra. Durasi pendampingan perancangan perjanjian kerja waktu tertentu di mitra memakan waktu dari bulan Februari 2022 hingga April 2022.

Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Bravo Engineering Batam dikerjakan selama 3 bulan lebih. Di masa tersebut, penulis menemukan informasi bahwa PT. Bravo Engineering Batam telah beroperasi selama 13 tahun. Di selang waktu 13 tahun tersebut, mitra telah menggunakan perjanjian kerja, tetapi tidak mencantumkan jenis perjanjian kerja yang akan digunakan, seperti PKWT dan PKWTT. Tidak Cuma itu, ada juga ketentuan-ketentuan yang tidak termasuk, seperti hak dan kewajiban pelaku usaha,

hak dan kewajiban pekerja, syarat-syarat kerja dll. Penulis dengan mempertimbangkan poin-poin di atas, membuat suatu luaran perjanjian kerja waktu tertentu kepada mitra. Luaran PKWT ini meliputi 16 pasal mengenai ketenagakerjaan serta merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Awal kontrak terlampir kop surat dan komparasi para pihak.

Halaman pertama dimulai dengan memuat kop surat perusahaan, judul kontrak yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu beserta dengan nomor perjanjian. Ada juga bagian komparasi atau para pihak yang hendak melakukan perjanjian kerja oleh pengusaha dan calon pekerja. Di bagian ini identitas para pihak wajib ditulis sebagai bukti konkrit pihak yang melakukan kontrak. Mitra dilabel sebagai pihak pertama dan calon pekerja dilabel sebagai pihak kedua. Pasal 1 pada perjanjian ini menjelaskan mengenai masa kerja calon pekerja di mitra. Tanggal dimulainya perjanjian ini menjadi titik penentu para pihak menjalankan hak dan kewajiban masing-masing. Dengan pasal ini, para pihak mengetahui jangka waktu perjanjian dimulai hingga berakhir. Pasal 2 PKWT menjelaskan mengenai hari kerja dan jam kerja pada perusahaan. Disini dijelaskan bahwa jam kerja efektif perusahaan ditetapkan 9 jam setiap hari dengan jumlah hari kerja 6 hari setiap minggu. Ada juga penjelasan mengenai jam istirahat kerja yaitu sebanyak 60 menit yang dimulai dari pukul 12.00 sampai 13.00. Sedangkan pasal 3 PKWT menjelaskan mengenai ketentuan lembur. Ketentuan lembur berlaku apabila mitra mendapatkan pekerjaan mendadak yang harus diselesaikan secepat mungkin. Apabila ada pekerja yang tidak dapat hadir lembur, maka ia wajib memberitahukan kepada mitra alasan ketidakhadiran tersebut. Bukan Cuma itu, ada juga ketentuan mengenai upah lembur yang akan ditransfer bersamaan pembayaran gaji. Pasal 4 PKWT menjelaskan mengenai

gaji pokok dan tunjangan-tunjangan. Disini para pihak telah berdiskusi mengenai gaji pokok dan telah mencapai kesepakatan. Hasil kesepakatan mengenai nilai gaji pokok dan tunjangan akan dituliskan ke dalam perjanjian sebagai bukti konkrit kesepakatan telah tercapai. Ada juga tunjangan-tunjangan lainnya yaitu tunjangan makan yang ditanggung perusahaan beserta tunjangan lembur yang besarnya dihitung setiap jam lembur. Ayat selanjutnya menjelaskan mengenai pembayaran tunjangan akan disatukan dengan pembayaran gaji. Pasal 5 PKWT menjelaskan mengenai pengobatan. Mitra wajib menanggung biaya pengobatan serta perawatan jika pekerja sakit atau memerlukan perawatan kesehatannya. Sedangkan pasal 6 menjelaskan mengenai hari libur perusahaan. Ayat 1 menjelaskan mengenai definisi hari libur resmi yakni hari-hari libur yang telah ditetapkan setiap tahun oleh pemerintah. Ayat 2 menjelaskan mengenai mitra mempunyai kuasa untuk meminta pekerja untuk masuk kerja lembur apabila ada pekerjaan yang mendesak dan dibayar sesuai ketentuan upah lembur.

Pasal 7 PKWT menjelaskan mengenai ketentuan izin meninggalkan pekerjaan dengan mendapat upah atau tanpa upah. Disini pihak pertama dapat memberikan izin kepada pekerja dengan tetap mendapatkan upah yaitu dengan syarat : pernikahan sendiri selama 3 hari, pernikahan/khitanan anak sendiri selama 3 hari, istri karyawan melahirkan, saudara kandung atau dekat yang meninggal dunia selama 3 hari. Perizinan tersebut wajib disertakan dengan lampiran penegasan kegiatan. Diluar dari syarat-syarat tersebut, maka pekerja yang izin kerja tidak berhak mendapatkan upah. Pasal 8 PKWT menjelaskan mengenai keselamatan dan perlengkapan kerja. Pekerja wajib memakai alat-alat keselamatan yang telah disediakan oleh mitra untuk menjaga keselamatan kerja. Apabila pekerja menemukan adanya kejanggalan yang dapat mencelakai keselamatan di ruang lingkup pekerja,

maka ia wajib memberitahukan info tersebut kepada mitra secepat mungkin untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Ada juga ketentuan mengenai larangan penggunaan peralatan dan perlengkapan kerja di luar ruang lingkup kerja guna kepentingan pribadi. Pekerja memiliki kewajiban untuk memelihara alat-alat/perlengkapan kerja dengan baik dan teliti. Pasal 9 PKWT menjelaskan mengenai tata tertib perusahaan. Di pasal 9 ini terdapat total 14 ayat mengenai ketentuan tata tertib perusahaan yang wajib diperhatikan oleh mitra maupun pekerja. Ketentuan seperti tata tertib absen, pos kerja, tugas, keselamatan, etika berpakaian, tanggung jawab kerusakan barang, dll. Pasal 10 PKWT menjelaskan mengenai larangan-larangan bagi buruh. Larangan-larangan yang dimaksud berupa larangan membawa barang milik mitra keluar dari ruang lingkup kerja tanpa persetujuan mitra, pekerja dilarang menjalankan tugas bukan miliknya kecuali ada arahan dari atasan untuk kerja, pekerja dilarang menjual barang-barang yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di dalam ruang lingkup kerja, dilarang minum minuman keras, melakukan tindak kekerasan, meminjam uang kepada perusahaan, serta membawa senjata api maupun tajam. Pasal 11 PKWT menjelaskan mengenai kewajiban buruh yaitu menaati tata tertib perusahaan. Pekerja yang tidak menaati tata tertib perusahaan akan menerima teguran atau peringatan lisan dan/atau tulisan dari perusahaan. Apabila pekerja tidak mengindahkan hal tersebut, maka pekerja dapat dikenakan PHK sepihak oleh perusahaan tanpa meminta uang pesangon, uang jasa, ataupun uang lainnya. Sedangkan pasal 12 PKWT menjelaskan mengenai mangkir yang apabila pekerja tidak dapat hadir ke perusahaan dengan tidak menjelaskan alasan ketidakhadiran serta alasan yang tidak dapat diterima oleh perusahaan, maka pekerja tersebut tidak memiliki hak untuk mendapatkan upah.

Apabila pekerja selama 6 hari berturut-turut tidak hadir ke ruang lingkup kerja ataupun 8 hari dalam sebulan hari kerja, maka mitra dapat memutuskan hubungan kerja secara sepihak. Pasal 13 PKWT menjelaskan mengenai ketentuan pekerja tidak boleh melakukan kerja rangkap diluar pekerjaan ini. Apabila ditemukannya kerja rangkap maka pekerja dapat dikenakan pasal 11 ayat 2 pada kontrak ini. Sedangkan pasal 14 PKWT menjelaskan mengenai ketentuan pengunduran diri. Pengunduran diri dapat diberikan oleh perusahaan apabila pekerja telah mengajukan surat permohonan pengunduran diri serta melaksanakan tugas dan kewajibannya hingga batas waktu pengunduran dirinya berlaku. Mitra juga akan memberikan uang gaji, tunjangan, dan upah lembur sesuai dengan jumlah hari kerja yang telah dijalani oleh pekerja. Pasal 15 PKWT menjelaskan mengenai penyelesaian perselisihan. Perselesaian yang terjadi oleh para pihak akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan. Pasal terakhir PKWT yaitu pasal 16 merupakan penutup dari perjanjian kerja waktu tertentu mitra dengan calon pekerja. Perjanjian ini akan dianggap sah setelah para pihak telah menyetujui dan menandatangani. Disertai juga dengan tempat dan tanggal dibuat supaya memiliki kekuatan hukum tetap. Setelah luaran dibuat oleh penulis, penulis mencetak luaran tersebut dan mengantar PKWT kepada mitra untuk diperiksa. Pada saat pemeriksaan, ditemukan adanya beberapa bagian yang hendak direvisi oleh mitra seperti pada pasal 2 PKWT hari kerja dan jam kerja. Pasal 2 Ayat 2 pada draf pertama tertulis bahwa jam kerja dimulai dari 08.00 hingga 17.00. Mitra menginfokan kepada penulis bahwa jam kerja wajib diperpanjang menjadi 17.15. Ini dikarenakan jam kerja tetap pukul 08.00 pagi hingga 17.00 sore. Hanya saja, di selang waktu 17.00 hingga 17.15, yaitu selama 15 menit, akan digunakan untuk merapikan ruang kerja, seperti menempatkan kembali peralatan

kerja, mematikan mesin, menyapu lantai, dsb. Ada juga permintaan perubahan waktu istirahat, yakni pada draf pertama pasal 2 ayat 3 tertulis waktu istirahat selama 1 jam. Sedangkan mitra meminta kepada penulis untuk mengubah waktu istirahat menjadi 40 menit (12.00 hingga 12.40). Maka dari itu, penulis mencatat informasi dan merevisi draf. Draft yang sudah direvisi penulis diberikan kepada mitra untuk dievaluasi. Mitra menilai draf terakhir ini sudah bisa diterapkan ke dalam perusahaan dalam merekrut karyawan baru, terutama kepada karyawan yang sedang menjalankan masa percobaan. Mitra menilai dengan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu di dalam perusahaan akan meningkatkan kredibilitas perusahaan di mata publik dan hubungan kerja diantara pekerja dan pengusaha.

Simpulan

Target kegiatan yang hendak dicapai ialah mengeluarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada perusahaan. Luaran tersebut telah disambut baik oleh mitra dan dapat dipergunakan oleh mitra untuk kedepannya. Dampak dari kegiatan ini adalah bahwa perusahaan dapat menggunakan luaran PKWT dengan sebaik mungkin. Dengan adanya PKWT, para pihak dapat menjalankan hak dan kewajiban para pihak dengan jelas dan didukung dengan adanya suatu kepastian hukum. Rekomendasi yang dapat diberikan penulis kepada mitra adalah menyediakan peraturan perusahaan di dalam perusahaan.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada mitra karena telah menyediakan wadah PKM-KP kepada penulis selama 4 bulan berjalan. Dengan dukungan mitra, penulis dapat menyelesaikan program PKM-KP dengan lancar. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada mitra karena telah menyediakan wadah PKM-KP kepada penulis selama 4 bulan berjalan. Dengan dukungan mitra, penulis dapat

menyelesaikan program PKM-KP dengan lancar.

Daftar Pustaka

- Hukum, J., & Ummah, K. (2017). *Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. No. 4 Desember 2017 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak... (Muhammad Wildan)*. 12(4), 833–841.
- Liling, O. (2021). *Pendampingan Penyusunan Rancangan Peraturan Perusahaan Pada Yayasan Nanda Christy Kencana*. 1(1), 373–381.
- Pangestu, M. T., & Aulia, N. (2007). HUKUM PERSEROAN TERBATAS DAN PERKEMBANGANNYA DI INDONESIA By : M. Teguh Pangestu dan Nurul Aulia. *Buisness Law Review*, 3, 21–39. <https://law.uui.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/V-01-No-03-hukum-perseroan-terbatas-dan-perkembangannya-di-indonesia-teguh-pangestu-dan-nurul-aulia.pdf>
- Shalihah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham. *UIR Law Review*, 1(2), 149–160. <https://doi.org/10.25299/uirlrev.2017.1.02.955>
- Syahrullah, & Nasrullah. (2020). Sejarah Perkembangan Perseroan Terbatas di Indonesia. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 9(1), 68–76. <https://doi.org/10.34304/fundamental.v1i1.14>