

Received : February 08, 2021

Accepted : February 12, 2021

Published : March 03, 2021

Conference on Community Engagement Project

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept>

Pendampingan Pembuatan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT Sarana Yeoman Sembada

Hermanto

Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Email korespondensi: 1751067.hermanto@uib.edu

Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan oleh penulis sehingga untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di PT. Sarana Yeoman Sembada dalam pembuatan surat perjanjian kerja waktu tertentu kepada para pekerjanya yang dikarenakan PT. Sarana Yeoman Sembada sama sekali tidak memiliki surat atau aturan untuk perjanjian kerja untuk karyawannya sesuai dengan Penerapan kontrak kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu Tertentu. Penulis melaksanakan kerja praktek selama 2 April 2020 s.d. 30 Juni. Metode dalam melaksanakan kerja praktek yaitu observasi, wawancara, perancangan dan implementasi.

Pengabdian kepada masyarakat ini membuahkan hasil terhadap para pekerja memiliki perjanjian kerja yang berstatus perjanjian kerja waktu tertentu dan format perjanjian kerja waktu tertentu untuk perusahaan. Proyek ini menyediakan referensi dalam bentuk layanan dan pengetahuan umum kepada pekerja dan perusahaan sehingga laporan kerja praktek ini ditulis oleh penulis berdasarkan pendapat dan pengetahuan teknis penulis. Proyek yang dihasilkan akan terdiri dari pengetahuan, informasi dasar tentang penerapan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang harus dipahami oleh pekerja dengan pemberi kerja.

Laporan pengabdian kepada masyarakat oleh penulis ditulis, diatur, disusun, dan disesuaikan dengan menggunakan Microsoft Word Office.

Kata Kunci: PT Sarana Yeoman Sembada, Pekerja, perusahaan, perjanjian, kerja,

Abstract

The purpose of this internship carried out by the author aims to resolve the problems that occur at PT. Sarana Yeoman Sembada means of making a work agreement for a certain time to its workers because of PT. Sarana Yeoman Sembada does not yet have a work agreement for workers in accordance with the Application of a specific time work agreement (PKWT) in employment according to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number KEP.100 /

MEN / VI / 2004 concerning Provisions for Implementing Specific time Work Agreements. The authors carry out practical work during 2 April 2020 s.d. June 30th. The methods of carrying out practical work are observation, interviews, design and implementation.

The internship produced results to workers having a work agreement that has a specific time work agreement status and a specific time work agreement format for the company. The project provides references in the form of services and general knowledge to workers and companies so that the practice work report is written by the author based on the opinions and technical knowledge of the author. The resulting project will consist of knowledge, basic information about the application of a specific time work agreement that must be understood by workers and the company.

The internship written report by the author will be arranged, compiled, and adjusted by using Microsoft Word Office.

Keywords: PT Sarana Yeoman Sembada, Workers, companies, agreements, work,

Pendahuluan

PT. Sarana Yeoman Sembada sebagai pengelola pelabuhan perikanan yang dibangun oleh swasta dan sebagai penyedia kapal – kapal nelayan serta merekrut tenaga kerja untuk bekerja di kapal penangkapan ikan. Dalam suatu perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja, Pekerjaan merupakan suatu asset milik perusahaan yang sangat penting dikarenakan yang keuntungan suatu perusahaan berharap dari pekerjanya. Perusahaan merupakan memberi kerja kepada pekerja dikarenakan saling membutuhkan. Pekerja berkerja untuk perusahaan supaya mendapatkan nafka sedangkan perusahaan sangat membutuhkan pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pada perusahaan PT. Sarana Yeoman Sembada merupakan perusahaan dalam bidang pengelola pelabuhan perikanan. Dengan' system perusahaan yang ada pada PT.' Sarana Yeoman Sembada menyatakan bahwa, tidak memiliki kontrak perjanjian kerja baik dalam tertulis maupun lisan. Status karyawan yang terdapat pada PT. Sarana Yeoman Sembada tidak membedakan status pekerja waktu tertentu dan pekerja waktu tidak

tertentu. Sesuai pasal 57 Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tertulis bahwa kontrak kerja untuk waktu tertentu dibuat dengan cara tertulis, kalau tidak tertulis kontrak kerja tersebut akan bertentangan dengan ketentuan perundang-undang dan dinyatakan dengan PKWTT.

Penyebab perusahaan PT. Sarana Yeoman Sembada tidak membuat perjanjian kerja dikarenakan kurangnya pengaturan manajemen yang ada di dalam perusahaan tersebut. Staff Sumber Daya Manusia maupun direktur perusahaan tidak membuat kontrak kerja, Dengan demikian dapat dilihat bahwa di perusahaan tersebut mengalami masalah yang serius. Padahal dalam perusahaan yang belum mematuhi aturan pemerintah yang mengkaitkan dengan kontrak kerja, dengan ini pihak perusahaan dapat disanksi pidana.

PKWT dan PKWTT merupakan kontrak kerja yang wajib kamu pahami sebelum menerima suatu pekerjaan. Dengan adanya kontrak kerja yang telah disetujui maka dampak terhadap status dan kegunaan saat diterima saat bekerja. Dalam

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN.IV/2004 dijelaskan bahwa status dalam pekerja untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat dengan PKWT merupakan suatu kontrak perjanjian kerja dengan pekerja kepada pemberi kerja untuk memiliki hubungan kerja yang baik dengan waktu tertentu.

Dengan kata lain karyawan dengan perjanjian kerja bestatus PKWT dapat disebut karyawan kontrak atau hanya sementara. Meski dalam praktiknya perjanjian kerja ini dapat diperpanjang atau diperbaharui namun berdasarkan aturan sesuai UU No 13 Tahun 2003, perusahaan tidak bisa memberikan status PKWT pada semua jenis pekerjaan. PKWT dibentuk untuk pekerjaan yang tertentu yang ditentukan jenisnya, dan sifatnya maupun kegiatan pekerjaan yang akan diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan, seperti pekerjaan yang dilakukan hanya sekali kerja dan sudah selesai atau pekerjaannya hanya bersifat sementara, pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang tidak terlalu lama, dan 3 tahun untuk lama berkerjanya, serta pekerjaannya bersifat musiman dan pekerjaan yang memiliki hal dengan produk yang baru maupun dengan hal yang baru.

Yang dibedakan dengan PKWT yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat PKWTT adalah kontrak kerja yang berhubungan dengan pengusaha dengan pekerja untuk membuat perjanjian kerja untuk hubungan kerja yang sifatnya tetap. Sedangkan PKWT, perjanjian kerja PKWTT ini bisa dilakukan untuk berbagai jenis pekerjaan. Sesuai dengan namanya,

perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT memiliki sifat selamanya dan tidak memiliki waktu batasnya. Dengan ini, pekerja yang status perjanjian kerjanya PKWTT dianggap sebagai pekerja tetap.

Berdasarkan perbedaan tersebut, jelas jika PKWTT ini lebih menguntungkan dibandingkan dengan PKWT. Sebagai seorang karyawan, memiliki kontrak kerja PKWTT akan lebih baik karena tidak perlu khawatir memikirkan masa depan kariernya karena memiliki status pekerjaan yang tetap. Berbeda dengan karyawan dengan kontrak kerja PKWT memiliki masa kerja terbatas atau sementara. Dalam PKWTT juga dapat disyaratkan melakukan percobaan kerja dalam masa waktu 3 bulan. Meski demikian dalam waktu percobaan tersebut pengusaha tidak boleh mengasih upah dengan upah dibawah minimum.

Dari Uraian latar belakang permasalahan tersebut, dengan ini penulis akan menganalisis masalah yang timbul dari suatu perjanjian kerja yang terdapat di PT. Sarana Yeoman Sembada.

Metode

Metode yang digunakan dalam rancangan analisis penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, yang merupakan mengidentifikasi serta mengkonsepsikan hukum untuk institusi sosial yang riil dan berfungsi dengan sistem kehidupan yang berpola. Dalam pendekatan dengan yuridis didalam penelitian digunakan untuk pendekatan ini dengan segi aturan perundang-undangan serta norma hukum yang berlaku dan sesuai dengan permasalahan yang

terjadi, dan metode pendekatan empiris digunakan untuk penelitian yang memiliki pengetahuan empiris secara langsung terhadap obyek yang ada, sehingga dalam metode pendekatan yang diterapkan dengan analisis penelitian ini yaitu pendekatan yuridis empiris, mengingat permasalahan yang sedang diteliti dan dikaji merupakan pembuatan perjanjian kerja sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT Sarana Yeoman Sembada.

Pembahasan

Dalam proses saat penulis melaksanakan kerja praktek di PT. Sarana Yeoman Sembada penulis telah membuat luaran proyek berupa perjanjian kerja antar kedua pihak yaitu pekerja dan pemberi kerja dalam kontrak perjanjian kerja waktu tertentu yang pada wajib diisikan hal sebagai berikut;

1. Identitas kedua pihak
2. Memiliki kesepakatan
3. Penjelasan mengenai jabatan
4. Nilai upah serta tunjangan
5. Masa berlakunya perjanjian serta masa berakhirnya kontrak perjanjian kerja tersebut
6. Aturan kerja yang wajib memuatkan hak dan kewajiban kedua pihak
7. Tempat serta tanggal perjanjian yang dituliskan
8. Tanda tangan kedua pihak di surat perjanjian kerja waktu tertentu

Setelah perjanjian kerja sudah dibuat, penulis serahkan kepada Staf Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dilihat apakah kontrak kerja tersebut dapat

diimplementasikan. Dalam isi kontrak kerja penulis tidak menulis adanya sanksi jika pekerja melakukan kesalahan atau melanggar syarat-syarat yang ada didalam isi perjanjian kerja tersebut setelah penulis mendapat feedback dari Staf Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) penulis langsung memperbaiki dan menambahkan sanksi jika pekerja melanggar syarat-syarat yang ada didalam isi perjanjian kerja.

Situasi setelah penulis mengimplementasikan dalam menerapkan perjanjian kerja waktu tentu pekerja dapat memiliki hak-hak pekerja yang lebih bersifat manusiawi serta dapat memberikan kepastian hukum terhadap para pekerja sehingga pekerja semakin produktif dan tunduk pada peraturan yang sudah dibuat oleh PT. Sarana Yeoman Sembada. Dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu ini perusahaan akan lebih selektif saat memilih pekerja baru dan tidak harus mengeluarkan biaya besar untuk membayarkan pesangon, jika masa kontrak pekerja habis.

Simpulan

Dalam kerja praktek yang dilakukan oleh penulis di PT. Sarana Yeoman Sembada kurang lebih 4 (empat) bulan, dimulak sejak dari Bulan April sampai bulan Juli 2020, dalam kesimpulan laporan proyek ini yang dilaksanakan kerja praktek oleh penulis tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja yang dibuat oleh penulis saat melakukan kerja praktek di PT. Sarana Yeoman Sembada hanya merupakan perjanjian kerja

- secara tertulis yang dibuat untuk kemusyawaraan antara perusahaan dengan pekerja.
2. Kesepakatan dalam membuat perjanjian kerja yang dibuat oleh penulis sebelumnya belum dilakukan atau belum adanya perjanjian kerja di PT. Sarana Yeoman Sembada saat penulis melakukan kerja praktek
 3. Staf Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Sarana Yeoman Sembada kurang sadar pentingnya untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis
 4. Perusahaan belum mengerti terkait peraturan hukum perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah diatur di Undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 serta akibat dari perjanjian kerja yang telah dibuat.
 5. Pelaksanaan kerja praktek yang dilakukan oleh penulis di PT. Sarana Yeoman Sembada, Perjanjian kerja yang dibuat oleh penulis secara tertulis untuk perusahaan telah diterima oleh staf departemen sumber daya manusia (SDM) PT. Sarana Yeoman Sembada, sehingga output yang dibuat penulis sudah diimplementasikan sehingga dilaksanakan oleh perusahaan dengan pekerja
 6. Penulis melaksanakan kerja praktek sehingga penulis memiliki pengalaman maupun wawasan khususnya dalam perjanjian kerja

Ucapan Terimakasih

Dalam penulisan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada para dosen yang telah menyempatkan diri untuk memberikan tugas ini sehingga saya dapat berkesempatan untuk dapat mengerjakan penulisan ini, juga saya berterimakasih kepada orangtua serta teman-teman saya yang telah mendukung saya dalam penulisan ini.

Daftar Pustaka

- “Arti Kata Pekerja - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” n.d. <https://kbbi.web.id/pekerja>.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2009.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Badrulzaman, Mariam Darus. *Aneka Hukum Bisnis [Various Business Laws]*. Bandung: Alumni Bandung, 1994.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan: Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006.
- Halim, Ridwan. *Sari Hukum Perburuhan*. Semarang: Pradnya Paramita, 1987.
- Husni, Lalu. *Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2000.
- Imam, Soepomo. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1968.
- Imam, Soepomo. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. Jakarta: Unipress, 1968.

- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- Naya Amin Zaini. *Hak Dan Kewajiban. Panorama Hukum*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016.
- Shidarta. *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Grasindo, 2006.
- Syaifuddin, Muhammad. *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, Dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*. Bandung: Mandar Maju, 2012.