

Pendampingan Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Batam Agung Lestari

Delfi Aurelia Kuasa¹, Abdurrakhman Alhakim²

Universitas Internasional Batam

Email: 1951033.delfi@uib.ac.id, alhakim@uib.com

Abstrak

PT. Batam Agung Lestari atau PT. BAL merupakan perusahaan pelayanan jasa fumigasi di kota Batam yang juga menjadi mitra kegiatan PkM. Permasalahan yang ditemukan adalah tidak adanya PKWT dalam bentuk tertulis yang dibuat sebagaimana yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Luaran dari pelaksanaan PkM ini adalah PKWT dalam bentuk tertulis yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Luaran dari kegiatan PkM ini adalah sebuah pedoman PKWT tertulis yang akan mempermudah mitra kedepannya. Pelaksanaan kegiatan PkM ini dilakukan dengan metode yuridis empiris. Pelaksanaan PkM ini bertujuan untuk membuat sebuah PKWT tertulis yang sah dan dapat menjadi pedoman perancangan perjanjian kerja tertulis oleh mitra.

Abstract

PT. Batam Agung Lestari or PT. BAL is a fumigation service company in Batam which is also the partner of this community service. The problem found is that there is no definite term employment agreement in written form as regulated in law number 13 of 2003 regarding employment. The output of this community service is a written definite term employment agreement in accordance with the applicable regulations. The output of the community service activity is a written definite term employment agreement guideline that will make it easier for the partner in the future. The community service activity is done by empirical juridical method. This community service's purpose is to make a written definite term employment agreement time that is legitimate and could be used as guidelines for drafting written work agreements by the partner.

Keywords: *Agreement, Definite Term Employment Agreement, Employment*

Pendahuluan

Demi memenuhi kebutuhan sehari-hari manusia akan bekerja, baik bekerja sebagai pengusaha ataupun pekerja yang tidak akan terlepas dari hubungan kerja. Hubungan tersebut hanya akan muncul apabila adanya perjanjian kerja. Menurut pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan. UU Ketenagakerjaan juga mengenal 2 (dua) bentuk perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (selanjutnya disebut sebagai PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

(selanjutnya disebut sebagai PKWTT) (Sengkey, 2021). Baik PKWT atau PKWTT yang dibuat secara tertulis perlu memuat hal-hal sebagaimana disebut pada Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yaitu:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;

- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Yang termasuk pekerjaan waktu tertentu diatur dalam pasal 59 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja) yang menyebutkan bahwa yang dapat dibuatkan PKWT berupa pekerjaan yang bersifat sekali selesai atau sementara, penyelesaian pekerjaan dalam waktu tidak terlalu lama, pekerjaan musiman, pekerjaan berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, atau produk yang masih dalam percobaan atau pekerjaan yang jenis, sifat, atau kegiatan bersifat tidak tetap. PKWT juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dasar hukum tersebut menyatakan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha demi mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Dalam prakteknya banyak pekerja atau buruh yang melaksanakan perjanjian kerja secara lisan dengan pengusaha. Perjanjian lisan tersebut biasanya tidak membahas dengan jelas dan rinci mengenai syarat-syarat perjanjian kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja secara lisan akan sulit dibuktikan apabila terjadi sengketa antara para pihak. (Nasution, Suhaidi, & Marzuki, 2021). Oleh karena itu, dari segi penyelesaian sengketa dan perlindungan hukum para pihak dikatakan lebih terjamin apabila dituangkan dalam perjanjian kerja dengan bentuk tertulis.

Persoalan pada PT. Batam Agung Lestari (selanjutnya disebut sebagai mitra atau PT. BAL) yang menjadi mitra pada kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (selanjutnya disebut sebagai PkM) adalah

perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh pekerja dan pengusaha dominan dalam bentuk lisan dengan memberikan batas waktu tertentu atau PKWT lisan. Secara hukum, PKWT yang dilakukan secara lisan akan berubah secara sendiri menjadi PKWTT. Atas PKWT yang berubah menjadi PKWTT ini juga tidak dibuatnya surat pengangkatan oleh pihak pengusaha. Selain itu, PKWT yang telah dibuat antara pekerja dan pengusaha tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini menyebabkan adanya kebingungan antara pekerja dan pengusaha yang pada akhirnya berpotensi untuk memunculkan perselisihan, sehingga muncul urgensi dibutuhkan sebuah panduan PKWT yang sah dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pelaksana menentukan ruang lingkup kegiatan pelaksanaan PkM adalah dengan melakukan pendampingan pembuatan PKWT. Dimana PKWT yang akan dibuat akan berpedoman pada UU Ketenagakerjaan dan dasar hukum lain yang mengatur mengenai PKWT. Adanya PKWT ini diharapkan dapat menyediakan perlindungan hukum kepada para pihak yang melaksanakannya. Pelaksanaan kegiatan PkM ini bertujuan untuk melakukan pendampingan pembuatan PKWT di yang sesuai dengan hukum Indonesia dan untuk membentuk PKWT yang dapat menjadi pedoman untuk perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis.

Metode

Metode dalam kegiatan PkM ini berupa metode yuridis empiris, yaitu metode yang mengkaji fakta dan fenomena yang terjadi yang akan dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk memberikan dan mencapai solusi atas permasalahan yang ada. (Benuf & Azhar, 2020). Data-data pelaksanaan PkM ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari

kegiatan observasi dan wawancara. Kegiatan observasi dilakukan dengan mengamati langsung objek penelitian. (Anufia & Alhamid, 2019). Pada kegiatan wawancara pelaksana secara langsung bertanya, meminta, dan mendengar informasi dari pihak mitra. Kegiatan pelaksanaan PkM ini dilakukan selama 4 (empat) bulan di lokasi kegiatan usaha mitra.

Pembahasan

Dalam pelaksanaan kegiatan PkM, pelaksana pertama-tama mencari tahu bagaimana prosedur dan bentuk PKWT yang benar menurut peraturan perundang-undangan. Setelah mengetahui hal tersebut, pelaksana membuat sebuah draf PKWT yang disesuaikan dengan kebijakan mitra dan kesepakatan para pihak. Draft tersebut diserahkan kepada mitra untuk disetujui. Setelah disetujui, pelaksana mencetak PKWT tersebut dalam 2 (dua) rangkap yang masing-masing pihak memegang 1 (satu) rangkap dari PKWT tersebut dengan dibubuhi materai secukupnya. PKWT yang telah disepakati kemudian ditandatangani oleh para pihak.

Syarat sah perjanjian sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan syarat perjanjian kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan telah terpenuhi dalam pembuatan PKWT. Selain itu, PKWT tersebut juga telah disusun berdasarkan struktur perjanjian yang benar. Struktur perjanjian yang dimaksud terdiri dari:

a. Judul

Judul merupakan nama yang diberikan untuk suatu perjanjian yang disesuaikan dengan isi dari perjanjian yang dibuat. Judul dari sebuah perjanjian dibuat dengan singkat, padat, dan jelas untuk memberikan gambaran dari isi perjanjian yang dibuat. (Diputra & Rio, 2018).

b. Pembukaan

Bagian pembukaan suatu perjanjian berisi tempat dan

tanggal perjanjian tersebut ditandatangani para pihak.

Gambar 1. Judul dan Pembukaan Perjanjian, Sumber: Dokumentasi Pribadi



c. Komparisi

Bagian komparisi berisi identitas dari para pihak dalam suatu perjanjian.

d. Premise

Bagian ini berisi pernyataan pertimbangan atas alasan lahirnya perjanjian atau dengan kata lain latar belakang dibuatnya suatu perjanjian yang diuraikan secara singkat.

Pihak Pertama dan Pihak Kedua untuk selanjutnya disebut Para Pihak, sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut sebagai Perjanjian) dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

Gambar 2. Premise Perjanjian, Sumber: Dokumentasi Pribadi

e. Isi Perjanjian

Isi dari perjanjian berisi ketentuan-ketentuan yang disepakati para pihak. Ketentuan-ketentuan ini berisi hak dan kewajiban dari para pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut.

f. Penutup

Bagian penutup berisi pernyataan penutup perjanjian yang menerangkan bahwa perjanjian dibuat atas kesepakatan para pihak.

Demikian perjanjian ini dibuat dengan kesepakatan dan ditandatangani Para Pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa adanya paksaan dari pihak manapun dengan dibubuhi materai yang cukup. Perjanjian ini akan dibuat dalam 2 (dua) rangkap, masing-masing pihak memegang 1 (satu) rangkap dari perjanjian ini yang sah dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Gambar 3. Penutup Perjanjian, Sumber: Dokumentasi Pribadi

g. Tanda Tangan

Pada bagian paling akhir sebuah perjanjian, perlu adanya tanda tangan para pihak sebagai tanda bahwa para pihak sepakat atas isi dari perjanjian tersebut. Selain

para pihak, saksi-saksi (bila ada) juga diperbolehkan untuk menandatangani perjanjian tersebut.

Setelah melalui proses penandatanganan PKWT, pelaksana meminta *feedback* atau tanggapan dari mitra terhadap pelaksanaan kegiatan PkM. Tanggapan dari mitra dan pekerja terhadap pelaksanaan PkM sangat positif. Mitra merasa puas dengan adanya sebuah pedoman PKWT yang dibuat dengan struktur dan substansi yang benar sehingga dipermudah dalam proses pembuatan perjanjian kerja secara tertulis dengan pekerja kedepannya. Para pekerja merasa puas dengan adanya sebuah PKWT yang secara rinci dan tegas mengatur mengenai hal-hal yang sebelumnya hanya menjadi kesepakatan lisan antara mitra dan pekerja. Hal-hal yang dimaksud berupa tunjangan-tunjangan seperti uang makan dan cuti tahunan. Para pekerja juga merasa bahwa adanya PKWT tertulis yang sesuai dengan ketentuan hukum hak-hak pekerja lebih terjamin.

Simpulan

Dalam pelaksanaan PkM, pelaksana memilih PT. Batam Agung Lestari menjadi mitra yang merupakan perusahaan pelayanan jasa fumigasi di kota Batam. Permasalahan pada PT. BAL adalah tidak adanya PKWT tertulis yang dibuat sebagaimana yang diatur pada UU Ketenagakerjaan. Luaran PkM ini berupa PKWT tertulis yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan kegiatan PkM memperoleh tanggapan yang cukup positif baik dari mitra maupun pekerja. Dengan pelaksanaan PkM ini, pelaksana berharap bahwa baik mitra maupun pelaku usaha lainnya dapat terus memberlakukan perjanjian kerja tertulis baik dalam PKWT ataupun PKWTT untuk menjaga dan memastikan perlindungan hak-hak para pihak yang melaksanakan perjanjian kerja tersebut hingga dapat mencegah timbulnya konflik

antara para pihak dikarenakan ketidakpastian dari perjanjian kerja yang hanya disepakati secara lisan.

Ucapan Terimakasih

Pelaksana ingin berterima kasih kepada orang tua, dosen, dan rekan-rekan serta pihak-pihak lain yang ikut terlibat dalam penyusunan artikel ini. Dengan adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari seluruh pihak penulis dalam menyusun artikel ini hingga selesai secara optimal.

Daftar Pustaka

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021
Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
Undang-Undang No. 11 Tahun 2020
tentang Cipta Kerja
Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan

Jurnal

- Alhakim, A., & Ginting, E. (2021, March). Analisis Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Pada Tahapan Perencanaan dan Penyusunan berdasarkan Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 284-296).
- Aprianti, D. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 3(1), 70-82.
- Asuan, A. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Solusi*, 17(1), 23-31.
- Benuf, K., & Azhar, M. (2020). Metodologi Penelitian Hukum sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum

- Kontemporer. *Gema Keadilan*, 7(1), 20-33.
- Diputra, I. G., & Rio, A. (2018). Pelaksanaan Perancangan Kontrak dalam Pembuatan Struktur Kontrak Bisnis. *Acta Comitas*, 3.
- Lili, L., & Hawidi, R. G. (2021, April). Pendampingan Perancangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Pionika Automobil. In *ConCEPT-Conference on Community Engagement Project* (Vol. 1, No. 1, pp. 368-372).
- Nasution, M. S., Suhaidi, S., & Marzuki, M. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Secara Lisan Menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 3(2), 415-431., hlm. 428.
- Sengkey, G. S. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan. *LEX PRIVATUM*, 9(6), hlm.130.
- Sumardi, F., & Mubarak, R. (2018). Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5(1), 8-13.
- Tan, W., & Nengsih, V. (2021, April). Pendampingan Perancangan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Di Toko Shine Lite Batam. In *ConCEPT-Conference on Community Engagement Project* (Vol. 1, No. 1, pp. 177-185).
- Wijaya, H. T., & Dakawetang, A. P. S. (2021). Perlindungan Hukum Pekerja dalam Perselisihan Mengenai Upah: Hak, Upah, Upaya Hukum, Perlindungan, Pekerja. *Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik*, 10(1), 31-35.

Resume

- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data.