

Analisis Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja (Studi Kasus pada PT. Gratia Jaya Farma)

Daniel Dikya Dilaga, Arikha Saputra

Universitas Stikubank, Jl. Tri Lomba Juang Mugassari, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia
Correspondence: ¹danieldikyadilaga@mhs.unisbank.ac.id, ²Arikhasaputra@edu.unisbank.ac.id

Abstrak. Masa bonus demografi di Indonesia berdampak pada ketersediaan tenaga kerja dengan usia produktif untuk perusahaan. Lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja membuat banyak pekerja tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya. Dalam hal ini, hubungan kerja antara PT. Gratia Jaya Farma dengan karyawannya yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah seharusnya berdasarkan pada hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan lebih spesifik tentang hubungan kontraktual dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma dalam perspektif hukum positif. Jenis penelitian yang dipakai bersifat yuridis sosiologis dengan teknik analisis yakni secara kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gratia Jaya Farma, dengan sumber data berupa wawancara dengan informan yang terkait dan data sekunder berupa kajian pustaka, jurnal dan dokumen lainnya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma sebagian besar sudah sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan ketentuan lainnya. Hal-hal yang dilaksanakan meliputi syarat sah perjanjian kerja, sifat dan jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak serta lain sebagainya. Sementara itu, ketentuan yang belum dilaksanakan dan faktor penghambat harus dievaluasi agar tercipta hubungan kerja yang baik.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hubungan kerja, ketenagakerjaan

Abstract. The demographic bonus period in Indonesia has an impact on the availability of workers of productive age for companies. The weak position of workers in employment relations means that many workers do not get their rights as they should. In this case, the working relationship between PT. Gratia Jaya Farma and its employees who use a Specific Time Work Agreement (PKWT) should be based on the laws governing employment in Indonesia. Thus, this research aims to explain more specifically the contractual relationship in the implementation of a Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT. Gratia Jaya Farma from a positive legal perspective. The type of research used is sociological juridical with qualitative analysis techniques. This research was carried out at PT. Gratia Jaya Farma, with data sources in the form of interviews with relevant informants and secondary data in the form of literature reviews, journals and other documents. The results of the research show that the implementation of the Specific Time Work Agreement (PKWT) at PT. Gratia Jaya Farma is largely in line with Government Regulation Number 35 of 2021 and other provisions. Things that are implemented include the terms and conditions for the validity of the work agreement, the nature and type of work, the rights and obligations of the parties and so on. Meanwhile, provisions that have not been implemented and inhibiting factors must be evaluated in order to create a good working relationship.

Keywords: Specific Time Work Agreement (PKWT), employment relations, employment

PENDAHULUAN

Negara Indonesia memasuki masa bonus demografi yang diprediksi puncaknya terjadi antara tahun 2020-2030. Bonus demografi ditandai dengan kondisi dimana jumlah penduduk usia produktif lebih besar dibandingkan usia non produktif. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 tingkat partisipasi kerja penduduk usia produktif meningkat 0,09 persen poin¹. Jumlah penduduk usia produktif yang besar berpotensi menyediakan sumber tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mendorong minat investor untuk berinvestasi di Indonesia dan berpengaruh untuk percepatan pembangunan agar dapat bersaing ditingkat global. Hal ini sejalan dengan apa yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (3) UUD NRI 1945 yang berbunyi sebagai berikut “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia memiliki berbagai dinamika yang menggambarkan betapa kompleksnya suatu hubungan kerja. Kedudukan yang tidak seimbang dalam hubungan kerja

¹BPS, *Analisis Profil Penduduk Indonesia*, (Jakarta: BPS, 2022), hlm. 62.

memungkinkan dapat terjadinya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja. Perselisihan perburuhan antara pengusaha dengan buruh bisa terjadi sebagai akibat dari wanprestasi yang dilakukan oleh para pihak dalam perjanjian kerja². Secara normatif kedudukan antara pekerja dan pemberi kerja adalah seimbang. Namun, hubungan para pihak yang bersifat sub ordinatif dapat menimbulkan batasan dalam pelaksanaan hubungan kerja karena para pihak mempunyai kedudukan yang berbeda yakni sebagai atasan dan bawahan. Lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja membuat banyak pekerja tidak mendapatkan haknya sebagaimana mestinya.

Pemerintah pada dasarnya telah memberikan wadah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan pelaksana lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut Cristoforus perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pekerja dan pengusaha merupakan awal terjadinya hubungan industrial³. Lalu, perjanjian kerja menurut Subekti adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian ditandai dengan adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhouding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak satu (majikan) berhak memberi perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain (buruh)⁴. Salah satu yang harus dimuat dalam perjanjian kerja ialah hak dan kewajiban para pihak. Apapun yang menjadi hak pekerja merupakan kewajiban bagi pemberi kerja dan begitu juga sebaliknya⁵. Perjanjian kerja yang telah dibuat menimbulkan akibat hukum yakni semua perjanjian yang dibuat sesuai dengan undang-undang maka berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya (*Asas Pacta Sunt Servanda*) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata. Dalam hal ini, definisi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menurut Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya, secara khusus mengenai syarat sahnya perjanjian kerja diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yakni atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat unsur tersebut tidak dapat dipisahkan. Perjanjian kerja dapat dibatalkan apabila subjek dalam perjanjian kerja tidak memenuhi ketentuan yang berlaku, sedangkan batal demi hukum terjadi apabila objeknya bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga dianggap tidak pernah ada. Kemudian, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur juga mengenai isi muatan perjanjian kerja, jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu berlakunya serta hak dan kewajiban para pihak.

PT. Gratia Jaya Farma telah membuat perjanjian kerja dengan seluruh karyawannya yang berjumlah 26 (dua puluh enam) orang dan 5 (lima) orang diantaranya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Menurut Lalu Husni hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja⁶. Dalam hal ini, Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat terlebih dahulu oleh pihak manajemen PT. Gratia Jaya Farma dan karyawan sebelum melakukan sesuatu yang telah dijanjikan dan disepakati. Hal ini bertujuan sebagai landasan yang mengikat dan mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan pekerjaan.

²Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 125.

³Cristoforus Valentino Alexander Putra, "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* Vol. 39, No. 1, (April 2017): 62.

⁴Raden Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995), hlm. 58.

⁵Niru Anita Sinaga, "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* Vol. 7, No. 2, (Maret 2017): 40.

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 61.

Diadakannya perjanjian kerja dalam rangka mengatur jalannya hubungan industrial dan menjadi dasar dalam menyelesaikan beragam masalah yang ada agar tercipta hubungan kerja yang baik. Permasalahan ini muncul karena adanya tuntutan karyawan yang merasa hak-haknya tidak dipenuhi seperti masalah upah, kompensasi, upah lembur dan lain sebagainya. Hal ini terjadi karena pekerja yang kurang memahami mengenai isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia. Selain itu, terdapat karyawan yang melanggar isi dari perjanjian kerja tersebut, sehingga berakibat pada berakhirnya hubungan kerja. Mengingat lemahnya posisi pekerja dalam hubungan kerja yang bersifat sub ordinatif menimbulkan banyak batasan dan kerugian pada pekerja itu sendiri. Dengan demikian, tentunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan dilaksanakan sudah seharusnya sesuai dengan prinsip-prinsip dan ketentuan yang berlaku seperti syarat sahnya perjanjian kerja, sifat dan jenis pekerjaan, pemenuhan hak dan kewajiban para pihak serta lain sebagainya. Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil rumusan masalah meliputi:

1. Bagaimana analisis yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja di PT. Gratia Jaya Farma?
2. Bagaimana faktor-faktor yang menghambat dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma?

METODE

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. menurut Bambang Waluyo penelitian yuridis sosiologis merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya atau keadaan nyata yang terjadi di masyarakat dengan maksud untuk mengetahui dan menemukan fakta-fakta dan data yang dibutuhkan, setelah data yang dibutuhkan terkumpul kemudian menuju kepada identifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah⁷. Penelitian yuridis sosiologis termasuk ke dalam penelitian empiris, karena hendak mengetahui bentuk pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma dalam perspektif hukum positif.

2. Rancangan Kegiatan

Terkait dengan penelitian ini maka penulis melakukan rancangan kegiatan dengan waktu kurang lebih selama 1 (satu) bulan.

3. Ruang Lingkup atau Objek

Ruang lingkup dalam penelitian ini ada pada aturan yang mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja serta peraturan pelaksana lainnya.

Selanjutnya mengenai objek dalam penelitian ini terletak pada pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma yang kemudian dideskripsikan dan dikaitkan dengan hukum positif.

4. Bahan dan Alat Utama

Bahan dan alat utama yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber data yang diperoleh berdasarkan jenis datanya sebagai berikut:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian lapangan melalui observasi dan melakukan wawancara secara langsung kepada informan yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka, jurnal, dokumen-dokumen dan lain-lain yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

5. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di kantor pusat PT. Gratia Jaya Farma tepatnya di jalan Gatot Subroto Kawasan Industri Candi Nomor 11, Kelurahan Bambankerep, Kecamatan Ngalyan Kota

⁷Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 15.

Semarang, Provinsi Jawa Tengah. Sebagai sasaran utama untuk memperoleh data dan informasi penting terkait rumusan masalah yang telah penulis siapkan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melakukan observasi di PT. Gratia Jaya Farma, wawancara dengan pekerja dan pihak manajemen yang terlibat dalam penanganan masalah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma, survei dan dokumentasi.

7. Teknik Analisis

Teknik Analisis dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif. Analisis kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif analisis, yaitu dengan menjelaskan dan menginterpretasikan secara logis dan sistematis data-data yang diperoleh dari hasil penelitian.

HASIL

Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di PT. Gratia Jaya Farma

Pada perkembangan doktrin ilmu hukum terdapat tiga unsur yang dikenal dalam perjanjian, yaitu unsur *essensialia*, unsur *naturalia* dan unsur *accidentalialia*⁸. Bagian inti perjanjian atau unsur *essensialia* di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memuat tentang hal adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Apabila dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak terdapat pekerjaan yang diperjanjikan maka perjanjian tersebut batal demi hukum sebab tidak ada hal tertentu/objek yang diperjanjikan. Selanjutnya bagian non inti perjanjian yaitu unsur *naturalia* dan unsur *accidentalialia*. Terdapat unsur *naturalia* yang melekat di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti ketentuan terkait pemberian makanan kepada pekerja yang lembur. Walaupun pemberian makanan kepada pekerja yang lembur tidak diperjanjikan dalam perjanjian, maka dengan otomatis berlaku aturan dalam Pasal 29 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selanjutnya, unsur *accidentalialia* di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) seperti upaya yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja dan akan timbul atau mengikat para pihak itu sendiri karena para pihak telah memperjanjikannya. Perjanjian yang mengikat para pihak dapat dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Walaupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja merupakan perjanjian baku, namun perjanjian kerja yang dibuat sudah dalam bentuk tertulis dan menerapkan ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian yang lebih khusus diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yakni:

1. Kesepakatan kedua belah pihak, kesepakatan dalam hal ini ditinjau dari adanya surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma yang telah ditandatangani oleh kedua belah Pihak. Menurut Abdulkadir Muhammad, beranggapan bahwa perjanjian merupakan kesepakatan antara dua orang atau lebih yang mengikatkan diri untuk melakukan suatu hal di lingkungan harta kekayaan⁹.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, cakap dalam hal ini adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PT. Gratia Jaya Farma dengan Pekerja. Pekerja yang dimaksud adalah orang yang sudah dewasa, sudah genap berumur 21 tahun atau orang yang sudah menikah/kawin sebagaimana diatur dalam Pasal 330 KUH Perdata.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam hal ini berkaitan dengan objek perjanjian yakni pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berupa bagian *cleaning service* dan *sales*.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja tidak melanggar Undang-Undang dan tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Hubungan kerja antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat dan ditandatangani oleh para pihak

⁸Hananto Prasetyo, "Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertaimnet Berbasis Nilai Keadilan", *Jurnal Pembaharuan Hukum* Vol. 4, No. 1 (Januari - April 2017): 67.

⁹Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 76.

berisi muatan didalamnya meliputi: identitas para pihak (nama, jabatan, alamat, tempat/tanggal lahir dan jenis kelamin), jabatan atau jenis pekerjaan, jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hak dan kewajiban, besarnya upah, tempat pekerjaan, sanksi ataupun kesanggupan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tempat dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat serta tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan melihat pokok-pokok muatan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ade selaku Kepala Personalia di PT. Gratia Jaya Farma dan Ibu Yulaechkah selaku pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma, selama melakukan penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma sebagai berikut:

1. Mengenai Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat di PT. Gratia Jaya Farma ini dilakukan antara pihak PT. Gratia Jaya Farma yang diwakili oleh Kepala Personalia sebagai Pihak I dengan pihak pekerja sebagai pihak II. Perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh para pihak ini diberi judul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Mengenai sifat pekerjaan untuk pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 karena sifat pekerjaan untuk pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya hanya perbantuan (sementara) saja untuk perusahaan yaitu pada bagian *cleaning service* dan *sales*. Sebagai penunjang dalam kelancaran aktivitas distribusi, PT. Gratia Jaya Farma memerlukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya pada pekerjaan-pekerjaan tertentu.

2. Mengenai Jabatan atau Jenis Pekerjaan

Tertuang dengan jelas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma mengenai jabatan atau jenis pekerjaan yang akan diberikan oleh Pihak I kepada Pihak II. Mengenai bagian *cleaning service* dan *sales* yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 karena perusahaan merekrut pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya sesuai kebutuhan untuk menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Terlebih di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak ada disebutkan secara spesifik bahwa *cleaning service* dan *sales* tidak dapat dikontrak, hanya menjelaskan secara garis besar mengenai pekerjaan apa saja yang dapat dikontrak.

3. Mengenai Mulainya dan Jangka Waktu Berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Hubungan kerja antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja mulai terjadi setelah para pihak bersepakat dan menandatangani isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sampai dengan waktu yang telah diperjanjikan oleh para pihak yakni selama 6 (enam) bulan. Mengenai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma tidak ada masa percobaan kerja sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pada saat pekerja kontrak masuk pertama kali sudah diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dapat dilihat tidak adanya masa percobaan kerja. Kemudian mengenai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PT. Gratia Jaya Farma memberikan uang kompensasi untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah selesai masa kerjanya selama 6 (enam) bulan di perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 16 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, besarnya sebagai berikut:

$$\frac{6 \text{ (enam) bulan}}{12} \times \text{Rp } 3.243.969 = \text{Rp } 1.621.984,5$$

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diperpanjang atau tidak tergantung dengan kebutuhan perusahaan.

4. Mengenai Pihak Pertama Memberikan Upah dan Jaminan Sosial

Tertera dengan jelas dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma bahwa Pihak I memberikan upah kepada pekerja. Upah wajib dibayarkan oleh perusahaan apabila pekerja telah menyelesaikan pekerjaan sebagaimana definisi pekerja itu sendiri yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Upah terdiri atas komponen upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Berdasarkan data yang penulis peroleh diketahui bahwa besaran upah pokok yang dibayarkan setiap bulan sekali kepada pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Semarang. Selain itu diberikan juga bentuk jaminan sosial bagi pekerja yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

5. Mengenai Tempat Pekerjaan

Dalam klausul Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pihak I menentukan tempat atau lokasi kerja untuk pekerja dalam melaksanakan pekerjaan yakni di PT. Gratia Jaya Farma yang beralamatkan di Jl. Gatot Subroto Blok V No.11 - Kawasan Industri Candi - Semarang.

6. Mengenai Sanksi ataupun Kesanggupan dan Pengakhiran Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sesuai yang diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa di PT. Gratia Jaya Farma apabila Pihak I atau Pihak II melakukan pengakhiran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu maka pihak yang mengakhiri perjanjian ini diwajibkan ganti rugi kepada pihak lainnya, kecuali apabila putusannya hubungan kerja ini Pihak II melakukan kesalahan berat atau alasan memaksa sehingga Pihak I dapat mengakhiri perjanjian ini. Bentuk kesalahan berat atau alasan memaksa adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan keterangan palsu atau dipalsukan; mabuk, madat, memakai obat bius atau narkotika di tempat kerja; mencuri, menggelapkan, menipu atau melakukan kejahatan lainnya; menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau teman sekerja; melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum dan atau kesusilaan di tempat kerja; dengan sengaja atau karena kecerobohannya merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya milik perusahaan; dengan sengaja walaupun sudah diperingatkan membiarkan dirinya atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya; membongkar rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan.
- b. Tidur atau tidur-tiduran pada saat jam kerja berlangsung; melakukan aksi mogok kerja tanpa ijin yang berwenang; tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 (lima) hari dalam sebulan, baik secara berurutan maupun tidak berurutan dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (kali) secara patut dan tertulis; tidak menjalankan perintah/menolak perintah dari atasan atau ketentuan dari Perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemudian, Pihak II dapat mengakhiri Perjanjian ini dengan meminta ijin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, apabila Pihak I melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Membujuk Pihak II, keluarga atau teman serumah Pihak II, melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum, kesusilaan, atau hal itu dilakukan bawahan Pihak I.
- b. 2 (dua) kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya; tidak memenuhi syarat-syarat atau tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam Perjanjian ini; memerintahkan Pihak II walaupun ditolak oleh Pihak II untuk melakukan sesuatu pekerjaan pada perusahaan lain tidak sesuai dengan Perjanjian kerja.

Bentuk pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma oleh para pihak karena adanya alasan sebagaimana dijelaskan diatas sudah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

7. Mengenai Surat Peringatan Terakhir dan Pemotongan Upah

Apabila Pihak II yang dengan sengaja atau lalai sehingga tidak dapat menjalankan pekerjaannya atau melanggar ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka Pihak I dapat memberikan surat peringatan pertama, kedua dan terakhir. Selanjutnya, pihak II bersedia dipotong gajinya apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan sebesar 1/21 kali gaji

sebulan untuk setiap kali (hari) tidak masuk kerja. Klausul dalam perjanjian kerja ini sudah sesuai dengan Pasal 63 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan yang memperbolehkan perusahaan pemotongan upah untuk ganti rugi dan jumlah pemotongan gaji maksimal 50% dari total gaji sebulan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan.

8. Mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Salinan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Para pihak sepakat menyelesaikan perselisihan hubungan kerja secara kekeluargaan dan musyawarah sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kemudian, di dalam klausul tertera bahwa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan mempunyai kekuatan hukum yang sama. Namun, penulis mendapati hasil bahwa pekerja tidak dibagikan salinan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja. Disisi lain, pekerja tidak merasa keberatan jika tidak diberi salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dan hanya fokus bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Pekerja yang tidak mendapatkan salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang tidak mendapat salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) membuat pengusaha bisa saja dengan mudah secara sepihak melakukan tindakan yang dapat menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja.

9. Mengenai Tempat dan Tanggal Perjanjian Kerja Dibuat serta Tanda Tangan Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja dibuat di Kota Semarang dan memuat tanggal dibuatnya perjanjian kerja tersebut. Kemudian, apabila PT. Gratia Jaya Farma dan pekerja sepakat dengan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka kedua belah pihak diwajibkan untuk menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata dikenal dengan Asas *Pacta Sunt Servanda* atau asas kepastian hukum yang merupakan akibat hukum dari suatu perjanjian. Setiap orang yang membuat perjanjian, maka dia terikat untuk memenuhi perjanjian tersebut, sebab perjanjian tersebut berisi janji-janji yang harus ditepati dan janji itulah yang mengikat para pihak sebagaimana Undang-Undang¹⁰. Sebagaimana maksud asas tersebut, PT. Gratia Jaya Farma telah memenuhi hak-hak pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yulaechkah selaku pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma, secara rinci hak-hak yang didapat oleh pekerja adalah sebagai berikut

- a. Memperoleh upah pokok yang dibayarkan setiap bulan sekali, besarnya berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Semarang.
- b. Mendapatkan jaminan sosial yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Tidak mendapatkan masa percobaan kerja.
- d. Mendapatkan uang kompensasi apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir.
- e. Waktu kerja selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- f. Waktu istirahat mingguan 2 (dua) hari yakni hari sabtu dan minggu.
- g. Mendapat upah lembur dan makanan ketika kerja lembur di akhir bulan.
- h. Mendapatkan *reimburse* atau penggantian dana untuk biaya medis sebesar 100% untuk karyawan dan 75% untuk keluarga karyawan dengan total maksimal sekali gaji dalam sebulan untuk satu tahun.

Jadi pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Gratia Jaya Farma sebagian besar sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan peraturan pelaksana lainnya atau dengan kata lain, sudah dijalankan dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat dalam bentuk tertulis untuk menjamin kepastian hukum, terdapat kesepakatan dalam pembuatannya dengan mencantumkan tanda tangan kedua belah pihak di surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹⁰Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 4-5.

(PKWT), sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya hanya perbantuan (sementara) saja untuk perusahaan yaitu pada bagian *cleaning service* dan *sales*, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak mendapat masa percobaan kerja dan pekerja mendapat upah pokok sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Semarang. Selain itu, pekerja juga mendapat jaminan sosial yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta pekerja mendapat uang kompensasi pada saat berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun, terdapat hal-hal yang belum memenuhi ketentuan yang berlaku yaitu seperti pekerja tidak diberikan salinan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun demikian, pekerja tidak merasa keberatan jika tidak diberi salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hanya fokus bekerja untuk mendapatkan penghasilan.

Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Yulaechkah selaku pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma, selama melakukan penelitian dapat didapati bahwa hambatan-hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma sebagai berikut:

1. Mengenai pemahaman pekerja terhadap isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) miliknya, dapat diketahui bahwa pekerja hanya sebatas tanda tangan kontrak saja dan tidak membaca isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) miliknya karena malas membaca dan fokusnya hanya untuk dapat bekerja. Hal ini menandakan bahwa pekerja tidak mengetahui dan memahami seutuhnya mengenai isi klausul dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) serta akibat yang akan didapat oleh mereka apabila terdapat itikad buruk dari perusahaan. Selain itu, alasan kebutuhan hidup ditengah situasi sulitnya mendapat pekerjaan menjadi pertimbangan mereka untuk dapat menerima segala resiko pekerjaan.
2. Mengenai pemahaman pekerja tentang hukum yang mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, dapat diketahui bahwa pekerja kurang begitu mengerti dan memahami karena baru pertama kali bekerja, hanya sebatas mengetahui apabila bekerja itu mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Kurangnya kesadaran pekerja terhadap pentingnya untuk memahami Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan benar sebagai bentuk perlindungan terhadap hak-hak mereka.

Solusi dari permasalahan diatas menurut hemat penulis yakni minimal pekerja mengetahui hak dan kewajiban dasar bagi pekerja sebagaimana secara khusus yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Ade selaku Kepala Personalia di PT. Gratia Jaya Farma, adapun hak-hak yang diterima oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, berikut penjelasannya:

- a. Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak dalam Pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma telah mendapatkan upah pokok yang dibayarkan setiap bulan sekali, besarnya berdasarkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Semarang.
- b. Hak untuk mendapat program jaminan sosial dalam Pasal 11 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja di PT. Gratia Jaya Farma mendapatkan program jaminan sosial yakni BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pekerja mendapatkan *reimburse* atau penggantian dana untuk biaya medis sebesar 100% kepada karyawan dan 75% kepada keluarga karyawan dengan total maksimal sekali gaji dalam sebulan untuk satu tahun.
- c. Hak untuk tidak mendapat masa percobaan kerja dalam Pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja kontrak di PT. Gratia Jaya Farma pada masuk pertama kali sudah diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga dapat dilihat tidak adanya masa percobaan kerja.
- d. Hak untuk mendapatkan uang kompensasi karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Apabila berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b dan c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, PT. Gratia Jaya Farma

- memberikan uang kompensasi untuk pekerja sesuai dengan masa kerjanya di perusahaan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
- e. Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan dalam Pasal 21 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, di PT. Gratia Jaya Farma waktu kerja untuk pekerja yakni selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
 - f. Hak untuk mendapat waktu istirahat mingguan dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PT. Gratia Jaya Farma memberikan waktu istirahat mingguan selama 2 (dua) hari kepada pekerja yakni di hari sabtu dan minggu.
 - g. Hak untuk melaksanakan kerja lembur sesuai waktu yang ditentukan dalam Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja di PT. Gratia Jaya Farma hanya melakukan lembur ketika akhir bulan selama tidak lebih dari 2 jam dan pelaksanaannya tidak di luar hari kerja.
 - h. Hak untuk mendapat upah lembur dalam Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, PT. Gratia Jaya Farma memberikan upah lembur kepada pekerja dengan perhitungan untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam dan jam kerja lembur berikutnya dibayar upah sejam 2 (dua) kali upah sejam.
 - i. Hak untuk mendapat waktu istirahat selama kerja lembur dan makanan sesuai ketentuan dalam Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pekerja di PT. Gratia Jaya Farma yang melakukan kerja lembur diberikan makanan berupa nasi lauk pauk.
 - j. Hak mendapatkan istirahat panjang dalam Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dalam hal ini menjadi opsional untuk PT. Gratia Jaya Farma dengan tidak memberlakukan istirahat panjang kepada pekerja tetapi pekerja tetap mendapat cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) kali setelah bekerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut.

SIMPULAN

Berdasarkan penjabaran uraian-uraian di atas yang membahas tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Gratia Jaya Farma maka sampailah pada suatu kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di PT. Gratia Jaya Farma
 - a. Mengenai sifat pekerjaan untuk pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma sudah memenuhi ketentuan dalam Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 karena sifat pekerjaan untuk pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya hanya perbantuan (sementara) saja untuk perusahaan yaitu pada bagian *cleaning service* dan *sales*. Sebagai penunjang dalam kelancaran aktivitas distribusi, PT. Gratia Jaya Farma memerlukan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya pada pekerjaan-pekerjaan tertentu.
 - b. Pokok-pokok muatan yang terdapat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berupa Identitas para pihak, hak dan kewajiban para pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, jangka waktu berlakunya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), besarnya upah, tempat pekerjaan, sanksi ataupun kesanggupan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tempat dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat, serta tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
 - c. Walaupun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja merupakan perjanjian baku, namun perjanjian kerja yang dibuat sudah dalam bentuk tertulis untuk menjamin kepastian hukum. Terdapat kesepakatan dalam pembuatannya dengan mencantumkan tanda tangan kedua belah pihak di surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan begitu, perjanjian kerja ini sudah menerapkan ketentuan mengenai syarat sahnya perjanjian yang lebih khusus diatur dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
 - d. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Gratia Jaya Farma sebagian besar sudah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan peraturan pelaksana lainnya atau dengan kata

lain, sudah dijalankan dengan baik. Namun, terdapat hal-hal yang belum memenuhi ketentuan yang berlaku yaitu seperti pekerja tidak dibagikan salinan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Gratia Jaya Farma dengan pekerja. Disisi lain, pekerja tidak merasa keberatan jika tidak diberi salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dan hanya fokus bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Pekerja yang tidak mendapatkan salinan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Faktor-Faktor Yang Menghambat Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma yaitu pekerja tidak mengetahui dan memahami seutuhnya mengenai isi klausul dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan kurang begitu mengerti dan memahami tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan. Solusi dari permasalahan tersebut menurut hemat penulis yakni minimal pekerja mengetahui hak dan kewajiban dasar bagi pekerja sebagaimana secara khusus yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Adapun hak-hak yang diterima oleh pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Gratia Jaya Farma telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berupa pekerja mendapatkan upah pokok sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Semarang, mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, tidak mendapatkan masa percobaan kerja, mendapatkan uang kompensasi apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah berakhir, waktu kerja dan waktu istirahat mingguan yang sesuai, mendapat upah lembur dan makanan ketika kerja lembur serta mendapatkan *reimburse* atau penggantian dana untuk biaya medis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- BPS. *Analisis Profil Penduduk Indonesia*. Jakarta: BPS, 2022.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Miru, Ahmadi. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Subekti, Raden. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1995.
- Suryandono, Widodo dan Aloysius Uwiyono. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Waluyo, Bambang. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika, 2002.

Jurnal

- Anita Sinaga, Niru. "Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* Vol. 7, No. 2, (Maret 2017): 40.
- Prasetyo, Hananto. "Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertaimnet Berbasis Nilai Keadilan", *Jurnal Pembaharuan Hukum* Vol. 4, No. 1 (Januari - April 2017): 67.
- Valentino Alexander Putra, Cristoforus. "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja", *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana* Vol. 39, No. 1 (April 2017): 62.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.