
**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
(PKWT) DI PT. INDOCARE PACIFIC CABANG LOMBOK
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

M. ALI PAHMI

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

Email: apahmi79@gmail.com

H. ZAENI ASYHADIE

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan menggunakan metode pendekatan perundang-undangan, pendekatan koseptual, pendekatan sosiologis. Teknik pengumpulan data menggunakan data kepustakaan dan data lapangan dari hasil wawancara yang dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasil penelitian setelah dianalisis bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok yaitu faktor yuridis dan faktor non yuridis.

Kata Kunci : Perjanjian; Perjanjian Kerja; Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

ABSTRACT

This research has the purpose to find out the implementation of the work agreement for a specified period of time at PT Indocare Pacific Lombok Branch. The type of this research is an empirical legal research method that using a statute approach, a conceptual approach, and a sociological approach. The collect legal materials data technique is using library research and for the collect field data is using interviews, and the research analysis had been done by qualitative-descriptive analysis. The result of this study after analyzing by the researcher that the implementation of the work agreement for a specified period of time at PT Indocare Pacific Lombok Branch is not in accordance with the Job Creation Act. And the factors that made influenced the implementation of the work agreement for a specified period of time at PT Indocare Pacific Lombok Branch namely juridical factor and non-juridical factor.

Keywords: Agreement; Work Agreement; the Work Agreement for a Specified Period of Time.

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa:

”tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Tenaga kerja adalah semua penduduk dalam usia kerja atau usia produktif. Jadi, tenaga kerja adalah definisi umum yang mencakup penduduk yang punya kemampuan untuk bekerja atau berusia 15 tahun ke atas. Tenaga kerja dibedakan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Angkatan kerja terdiri yang menganggur dan yang bekerja sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari pengurus rumah tangga, anak-anak yang sekolah dalam jangka waktu yang penuh, pensiunan dan penerima pendapatan.¹

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang ada di Indonesia. Yunus Shamad dalam Jurnal Fitrhaitus Shalihah berpendapat bahwa perjanjian kerja merupakan bagian dari sumber hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja merupakan peraturan yang melakukan perubahan pada 31 Pasal, penghapusan 29 Pasal, dan penyisipan 13 Pasal baru dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Termasuk ketentuan PKWT yang banyak mengalami perubahan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja.²

Pada praktek dilapangan, perjanjian kerja seringkali menimbulkan masalah. Tentunya pada setiap perusahaan yang berbeda akan berbeda juga permasalahannya. Permasalahan pada perjanjian kerja umumnya adalah kesepakatan yang dilakukan seakan berat sebelah atau melemahkan satu pihak. Pengusaha adalah pihak yang kuat sebagai pemilik modal (pemilik lapangan kerja bagi buruh) sementara buruh adalah pihak yang lemah (membutuhkan lapangan kerja yang dimiliki pengusaha). Perbedaan kekuatan tersebut jelas berpotensi terjadinya eksploitasi yang dilakukan pihak pengusaha terhadap buruh.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi : (1) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok dan Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok. Manfaat yang ingin dicapai dalam penyusunan skripsi ini adalah manfaat teoritis yaitu memberikan gambaran atau paparan serta sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum khususnya dalam lingkup bidang hukum perdata yang berkaitan mengenai pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan manfaat praktis memberikan sumbangan

¹Zaeni Asyhadie, L. Hadi Adha, dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Sanabil Creative, Mataram, 2020, hlm 1.

² Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kera Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Persepektif Ham*, UIR LAW REVIEW 1, no.2 (2017), <https://doi.org/10.25299/uirlev> Diakses 8 Mei 2021, Pukul 11.00 WITA.

pemikiran bagi para pihak yang bergerak dalam kegiatan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara lain bagi pekerja dan pengusaha dalam rangka penyusunan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). (a) Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian hukum empiris. (b) Metode pendekatan yang digunakan yaitu, 1. Pendekatan Perundang-Undangan, 2. Pendekatan Konseptual, 3. Pendekatan Sosiologis. (c) Sumber data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan yang terdiri dari data primer, skunder dan tersier dan penelitian lapangan. (d) Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan teknik studi dokumen (melakukan studi kepustakaan, menelusuri, membaca, mempelajari serta mengkaji berbagai sumber literatur berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku sesuai dengan masalah yang diteliti dan menggunakan teknik data lapangan dengan melakukan wawancara kepada informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dan (e) analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari hasil penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Selanjutnya dipaparkan dalam bentuk deskriptif untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indocare Pacific Cabang Lombok

1. Proses Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indocare Pacific Cabang Lombok

Pada dasarnya dalam perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dua pihak yaitu pemberi tugas, dalam hal ini adalah PT. Indocare Pacific dan sebagai penerima tugas adalah pekerja/buruh, perjanjian kerja harus dibuat secara tegas dinyatakan jangka waktu berlakunya perjanjian apabila pekerjaan tertentu sudah selesai.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu adalah:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.”

Tata cara pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada perlu di lengkapi 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 Undang-Undang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan keterangan wawancara dengan Pimpinan di PT. Indocare Pacific cabang Lombok bahwa sifat pekerjaan pekerja/buruh di PT. Indocare Pacific cabang Lombok adalah pekerjaan yang bersifat tidak tetap. Perjanjian kontrak ini dibuat yang proses awalnya melalui masa percobaan kerja selama 3 bulan. Setelah pekerja/buruh menyelesaikan masa percobaan kerja yang disyaratkan oleh perusahaan, pihak perusahaan memberikan kontrak kerja kepada pekerja/buruh untuk ditandatangani, sebelum menandatangani kontrak tersebut pekerja/buruh diharuskan mempelajari isi kontrak kerja tersebut.³

Pada dasarnya penerimaan pekerja/buruh di PT. Indocare Pacific cabang Lombok merupakan hak dari perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja/buruh harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴

Berdasarkan data yang penulis dapat dari wawancara dengan responden bahwa perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, merupakan golongan pekerjaan tidak tetap namun ada masa percobaan kerja.⁵ Masa percobaan kerja tersebut bertentangan dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dapat dilihat dalam Pasal 81 angka 14 atas perubahan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

a. Ayat 1:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.”

b. Ayat 2:

“Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.”

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan Undang-Undang, demikian halnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja/buruh sebagai pihak pekerja/buruh dan perusahaan dalam hal ini adalah PT. Indocare Pacific cabang Lombok merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak (perusahaan), tetapi pekerja/buruh wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan sah nya perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

³ Wawancara Ibu Kartika Chandra Stania Putri, Pimpinan PT. Indocare Pacific cabang Lombok, Kota Mataram, 14 Juni 2021.

⁴ *Ibid.*

⁵ Wawancara Adi Swardwipa, Abdul Ajis, dan Suhardi, Pekerja di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, Kota Mataram, 14 Juni 2021.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Jadi syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok sudah dibuat sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh.

2. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok

Dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Indocare Pacific cabang Lombok dengan pekerja adalah perjanjian secara tertulis. Perjanjian tertulis adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam bentuk tulisan.

Perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok dengan pekerja/buruh dibuat secara 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.

Adapun isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok memuat:⁶

- a. Identitas para pihak;
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tertentu);
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja/buruh;
- g. Tata tertib pekerja/buruh;
- h. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu; dan
- i. Pengakhiran perjanjian.

3. Analisis Pelaksanaan dan Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, selama penelitian dapat diketahui bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok sebagai berikut:

- a. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat di PT. Indocare Pacific ini dilakukan antara pihak pertama yang diwakili oleh Manager HRD dengan pihak pekerja/buruh sebagai

⁶ Sumber Perjanjian Kerja.

pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja, hal itu dapat dilihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

b. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

Hubungan kerja untuk waktu terjadi PT. Indocare Pacific cabang Lombok dan pekerja/buruh terjadi setelah adanya kesepakatan antara kedua belah pihak setelah menandatangani isi perjanjian kerja waktu tertentu. Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) perjanjian kerja antara PT. Indocare Pacific cabang Lombok dengan pekerja, perjanjian kerja tersebut berlaku untuk jangka waktu 12 bulan, berlaku dari tanggal 02 Nopember sampai dengan tanggal 02 Nopember 2021.

Dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa:

“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.”

c. Tempat kerja

Dalam klausa perjanjian kerja untuk waktu tertentu, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja. Dalam hal ini PT. Indocare Pacific yang menentukan pekerjaan dan lokasi kerja bagi pihak pekerja/buruh.

d. Waktu kerja dan waktu istirahat

Waktu Kerja adalah waktu dimana pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian. Dan waktu istirahat adalah waktu dimana pekerja/buruh tidak wajib melakukan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Artinya, waktu istirahat merupakan hak pekerja/buruh dan pengusaha wajib memberikannya kepada pekerja/buruh untuk melakukan istirahat.⁷

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Indocare Pacific Cabang Lombok.

1. Faktor Yuridis

Menurut Soerjono Soekanto berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum antara lain adalah faktor hukumnya, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan.⁸

a. Faktor hukum

Undang-Undang Cipta Kerja disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) pada tanggal 2 November 2020 sehingga dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja yang masih

⁷Abdul Khakim, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm 47.

⁸Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 8.

barudan belum banyak diketahui oleh pekerja/buruh di PT. Indocare Pacific cabang Lombok. Berdasarkan hal tersebut pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus melakukan sosialisasi terkait pengubahan dan penambahan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan agar calon pekerja maupun pekerja dapat tersosialisasi dan memahami pengaturan bidang ketenagakerjaan khususnya terkait perjanjian kerja waktu tertentu sehingga meminimalisir terjadinya kerugian pekerja/buruh yang diakibatkan kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja/buruh di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, mereka tidak mengetahui terkait Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁹

b. Faktor penegak hukum

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, pekerja/buruh tidak pernah melihat Dinas Tenaga Kerja datang melakukan kunjungan dalam rangka melakukan pengawasan di PT. Indocare Pacific cabang Lombok.¹⁰

c. Faktor sarana dan fasilitas

Dalam hal ini Disnakersebagai lembaga yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan perlindungan bagi pekerja/buruh seharusnya mengawasi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok.

d. Faktor masyarakat

Faktor masyarakat memang memiliki keterkaitan dengan faktor-faktor sebelumnya yaitu peraturan, penegak hukum, dan sarana atau fasilitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja/buruh di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah pemotongan upah sebesar 5% (lima persen) akibat terkena dampak ekonomi karena pandemi Covid 19.¹¹ Yang mana hal tersebut menyebabkan upah yang terima oleh pekerja/buruh tidak sesuai dengan upah yang dimuat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati.

Perselisihan yang terjadi antara perusahaan dan pekerja/buruh tentunya harus dapat di selesaikan oleh para pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis tentunya dapat meningkatkan produktifitas kerja dan akan berpengaruh meningkatnya pendapatan perusahaan.¹²

⁹Wawancara Adi Swardwipa, Abdul Ajis, dan Suhardi, Pekerja di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, Kota Mataram, 14 Juni 2021.

¹⁰Wawancara Adi Swardwipa, Abdul Ajis, dan Suhardi, Pekerja di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, Kota Mataram, 3 Agustus 2021.

¹¹Wawancara Adi Swardwipa, Abdul Ajis, dan Suhardi, Pekerja di PT. Indocare Pacific cabang Lombok, Kota Mataram, 14 Juni 2021.

¹² Jimmy Joses Sembiring, *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan terbaru*, Visimedia, Jakarta, 2016 hlm 206.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Dari uraian-uraian pembahasan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan dari kesimpulan dari permasalahan yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Ketidaksiesuaian ini terbukti dengan adanya masa percobaan kerja bagi pekerja/buruh. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 81 Angka 14 Undang-Undang Cipta Kerja. Namun perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok telah memenuhi persyaratan sahnya perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok sudah sah menurut hukum, namun masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok adalah faktor yuridis dan faktor non yuridis. Faktor yuridis terdiri dari faktor hukumnya, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Adapun Faktor non yuridis yang mempengaruhi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Indocare Pacific cabang Lombok adalah Kurangnya kesadaran pihak perusahaan dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, kurang disiplinnya pekerja/buruh saat melakukan pekerjaan dan wanprestasi berupa pemotongan upah pekerja/buruh oleh perusahaan.

Saran

Pengaturan dan kebijakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat harus disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja dan sangatlah perlu diarahkan untuk menciptakan hubungan industrial yang semakin harmonis. Dalam hal ini PT. Indocare Pacific cabang Lombok memberikan informasi tentang pelaksanaan isi kontrak kepada tenaga kerja baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja.

Perlunya sosialisasi yang dilakukan oleh pemerintah baik di pusat maupun tingkat daerah. Hal ini dimaksudkan agar calon pekerja maupun pekerja dapat tersosialisasi dan memahami pengaturan bidang ketenagakerjaan khususnya terkait perjanjian kerja waktu tertentu sehingga meminimalisir terjadinya kerugian pekerja/buruh yang diakibatkan kurangnya pemahaman terhadap suatu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Khakim, 2016, *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT.

Citra Aditya Bakti, Bandung.

Jimmy Joses Sembiring, 2016, *Hak & Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan terbaru*, Visimedia, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2010, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Zaeni Asyhadie, L. Hadi Adha, dan Rahmawati Kusuma, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Sanabil Creative, Mataram.

Internet/Website

Fithriatus Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kera Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Persepektif Ham*, UIR LAW REVIEW 1, no.2 (2017), <https://doi.org/10.25299/uirlev> Diakses 8 Mei 2021, Pukul 11.00 WITA.