
**KAJIAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTUTERTENTU PADA PT. KIARA BEAUTYMED DI
KABUPATEN BANTUL**

*JURIDICAL STUDY ON FIXED-TERM EMPLOYMENT
CONTRACTS AT PT. KIARA BEAUTYMED IN BANTUL
REGENCY.*

DIAN NUR AISYIAH

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

Email: diannaisyiah@gmail.com

R. TRIYULI PURWONO

Fakultas Hukum, Universitas Janabadra, Yogyakarta, Indonesia

Email: triyuli@janabadra.ac.id

ABSTRAK

Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan tonggak perlindungan bagi pekerja di Indonesia. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat perusahaan yang masih membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak memperhatikan peraturan yang ada dan kepentingan pekerja. Tujuan perusahaan menggunakan PKWT adalah tuntutan pasar yang memerlukan proses yang cepat dalam meningkatkan pelayanan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kiara BeautyMed sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam pelaksanaan PKWT pada PT. Kiara BeautyMed dan bagaimana upaya penyelesaiannya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Empiris. Spesifikasi yang digunakan adalah deskriptif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder . Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Kiara BeautyMed. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa PT Kiara BeautyMed Sebagai pihak pertama dan pekerja pihak kedua telah melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perUndang - Undang yang berlaku. Kesesuaian ini terbukti dengan tidak adanya masa percobaan kerja bagi pekerja kontrak Hal ini sesuai dalam pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hambatan- hambatan yang terjadi di PT Kiara BeautyMed berupa masalah administrasi.

Kata kunci: *Ketenagakerjaan; pekerja; perjanjian; perusahaan*

ABSTRACT

Law Number 13 of 2003 concerning Employment is a milestone in the protection of workers in Indonesia. The hypothesis of this research is that there are companies that still make fixed-term work agreements (PKWT) that do not pay attention to existing regulations and the interests of workers. The purpose of companies using PKWT is market demands which require a fast process in improving company services. This

research aims to determine the suitability of implementing a fixed-term work agreement at PT. Kiara BeautyMed is in accordance with the applicable regulations of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, as well as to identify obstacles in implementing PKWT at PT. Kiara BeautyMed and how to solve it. This research uses an Empirical Juridical approach method. The specifications used are descriptive, the data sources used are primary data and secondary data. The analysis used is qualitative analysis. The research location was carried out at PT. Kiara BeautyMed. Based on this research, the results showed that PT Kiara BeautyMed as the first party and second party workers had implemented a certain time work agreement properly and in accordance with the provisions of the applicable laws. This suitability is proven by the absence of a trial work period for contract workers. This is in accordance with article 58 paragraphs 1 and 2 of Law no. 13 of 2003 concerning Employment obstacles that occur at PT Kiara BeautyMed in the form of administrative problem.

Keywords: *Employment; worker; agreement; company*

I. PENDAHULUAN

Ketentuan pasal 1 No.14 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang harus dipenuhi. Perjanjian secara umum diatur dalam KUHPerdara pasal 1313 bahwa Perjanjian adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih untuk mencapai tujuan.¹ Berdasarkan pengertian perjanjian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedudukan para pihak yang melakukan suatu perjanjian sama, namun berbeda jika dibandingkan dengan perjanjian kerja dimana kedudukan para pihak yang melakukan perjanjian kerja, pihak pertama disebut pekerja dan pihak kedua memiliki posisi diatas pekerja, yakni pengusaha atau pemberi kerja serta terdapat hak dan kewajiban dari dua belah pihak yang harus dipenuhi, pekerja menjalankan kewajiban tugasnya yang diberikan pengusaha dan seorang pengusaha wajib memberikan upah kepada pekerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 1 No. 3 dan 4 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 56 Undang Undang Ketenagakerjaan, dibedakan menjadi dua jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau biasa dikenal pekerja tetap.² Pada era saat ini perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin berkembang pesat menimbulkan persaingan kerja yang sangat ketat di semua sektor. Keadaan seperti inilah yang kemudian mendukung dunia usaha menyesuaikan dengan tuntutan pasar, sehingga banyak pengusaha yang menggunakan sistem PKWT. Meskipun telah diatur dalam perUndang - Undangan, perselisihan dalam perjanjian kerja waktu tertentu masih terjadi dalam perusahaan. Terjadinya sebuah perselisihan dalam ketenagakerjaan tidak dapat dihindari, pada

¹Subekti, (1995), *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Cita Aditya Bakti, hlm. 25.

²Kemnakertrans, "Keputusan Menaker Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu," *Website JDIH Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (Indonesia: Kemnakertrans, 2003), accessed December 11, 2023.

umumnya perselisihan dalam ketenagakerjaan terjadi karena adanya rasa ketidakpuasan yang dirasakan oleh pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Misalnya tidak ada kepastian pekerjaan, kesejahteraan pekerja dan perlindungan kerja yang kurang jelas, dan tidak mendapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan upah yang diberikan kepada pekerja diatur dalam pasal 88 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa. “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan upah dalam Undang - Undang tersebut sebagaimana besar haknya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat (PKWTT), Sedangkan dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur didalam pasal 10 Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 “ untuk pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu tertentu dan volume pekerja serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja hari lepas. Pelindungan tenaga kerja yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko yang timbul dalam suatu hubungan kerja. Selama dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha dihadapkan pada beberapa faktor yang memicu maraknya perselisihan ketenagakerjaan. Faktor yang memicu perselisihan ketenagakerjaan ini berupa ketidak jelasan masalah kontrak kerja khususnya bagi pekerja lepas. Untuk mengatasi perselisihan tersebut seharusnya tiap perusahaan membuat kesepakatan dengan pekerja musiman yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Jadi dalam hal ini, masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak akan terjadi apabila pihak perusahaan membuat kesepakatan kerja Bersama. Oleh karena itu pemerintah menerbitkan Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Kepmen No. 100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan Pelaksanaan PKWT yang di tandatangani pada tanggal 21 juni 2004. Dalam pasal 3 Kepmen itu dijelaskan PKWT untuk pekerja sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun. Peraturan itu juga mengatur sistem PKWT untuk pekerja yang bersifat musiman dan PKWTT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

PT. Kiara BeautyMed merupakan salah satu perusahaan *manufacturing* yang berdiri pada tanggal 27 Juli 1999. PT. Kiara BeautyMed yang beralamat lengkap di Desa Banyak 1, Kelurahan Sitimulyo, Kecamatan Piyungan Kabupaten Bantul merupakan perusahaan kosmetik dan perawatan kulit. Perusahaan ini banyak mensuplai beberapa retail raksasa seperti kosmetik oriflame dan Natasha dll. PT. Kiara BeautyMed merupakan perusahaan yang memiliki *image* yang baik dimata konsumen dan Dokter kecantikan, karena sebagian besar produknya digunakan oleh retail-retail terkenal, dan merupakan salah satu perusahaan yang mengedepankan bahan- bahan berkualitas yang aman apabila tidak sengaja dimakan oleh anak- anak, ditengah isu maraknya kosmetik yang mengandung bahan kimia yang berbahaya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kiara BeautyMed dan untuk mengetahui dan menganalisa hambatan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kiara BeautyMed serta bagaimana penyelesaiannya.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian empiris. Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis kualitatif. Sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber utama seperti wawancara dengan responden dalam hal ini yaitu karyawan PT. Kiara BeautyMed. Data sekunder, data-data yang diperoleh dari sumber kedua yang dimana merupakan pelengkap atau bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan baku primer berupa buku-buku tentang peraturan ketenagakerjaan, jurnal, pendapat para ahli, internet.

III. PEMBAHASAN

3.1 Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kiara BeautyMed

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Kiara BeautyMed Bapak Y. Dipa Indrasane pada tanggal 18 oktober 2023 “hubungan kerja antara PT. Kiara BeautyMed dan Pekerjaannya pada mulanya tidak dibuat secara tertulis, hanya dilakukan secara lisan saja. Sehingga hal tersebut menyebabkan sering terjadi perselisihan mengenai jam kerja, gaji, hari libur, tugas-tugas pekerja, serta peraturan-peraturan tempat kerja. Mulai tahun 2015, pihak management PT. Kiara BeautyMed mulai menerapkan perjanjian secara tertulis”.

Berdasarkan Pasal 54 Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat⁹⁵

- a. Identitas para pihak (Nama, jabatan, Nomor pengenal KTP, tempat dan tanggal lahir, alamat).
- b. Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja waktu tertentu).
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja untuk waktu tertentu.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Berdasarkan data-data lapangan yang diperoleh penulis, penulis menganalisis mengenai penerapan perjanjian kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed dengan Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, bentuk perjanjian kontrak kerja PT. Kiara BeautyMed dibuat secara tertulis dengan Bahasa Indonesia sesuai dengan

Pasal 57 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dapat dilihat dari perjanjian kontrak kerja PT. Kiara BeautyMed

Berdasarkan isinya pada Pasal 13 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2001 bahwa PKWT paling sedikit memuat:

g. Identitas Para Pihak

Dalam Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu PT. Kiara BeautyMed Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat di PT. Kiara BeautyMed ini dilakukan antara pihak PT. Kiara BeautyMed sebagai pihak pertama yang diwakili oleh Direktur Utama dengan pihak pekerja sebagai pihak kedua. Perjanjian kerja tersebut diberi nama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, hal itu dapat kita lihat dari judul perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dalam perjanjian kerja tersebut terdapat identitas Pihak Pertama dan identitas Pihak Kedua yang memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha. Analisa dari perjanjian kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed sudah memenuhi ketentuan ini. Berdasarkan ketentuan kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed identitas pengusaha memuat Nama, Alamat, dan Jabatan. Identitas pekerja berdasarkan ketentuan kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed memuat Nama pekerja, Alamat dan tanggal lahir yang menunjukkan umur pekerja.

h. Jabatan atau jenis pekerjaan.

Dianalisa dari perjanjian kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed sudah memenuhi ketentuan ini. Berdasarkan ketentuan kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed memuat jabatan dan jenis pekerjaan untuk buruh/pekerja yakni pada Pasal 1 Perjanjian kerja menjelaskan jabatan/posisi pekerja dan tugas utamanya/deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA. Jenis pekerjaan merupakan salah satu syarat sah nya perjanjian kerja, Pasal 52 UU Cipta kerja yaitu adanya pekerjaan yang dijanjikan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian kerja. Tanpa adanya objek dalam suatu perjanjian maka perjanjian akan batal demi hukum.

i. Tempat Kerja

Berdasarkan perjanjian kontrak kerja pada pasal 2, pihak pertama menentukan lokasi tugas yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja. Pihak pertama menempatkan pihak kedua di wilayah kerja perusahaan pihak pertama yaitu di Perusahaan Kiara BeautyMed Yogyakarta, yang beralamat di kawasan Industri Jl. Banyakan II Sitimulyo Segoroyoso Piyungan Bantul Yogyakarta.

j. Jadwal Kerja

Berdasarkan perjanjian kontrak kerja pemberian jadwal terdapat dalam perjanjian kontrak kerja Pasal 4, pihak pertama menentukan jam kerja karyawan dalam satu minggu dapat ditempuh selama enam atau tujuh hari dengan waktu kerja maksimal 40 jam diluar jam tersebut dihitung sebagai lembur.

k. Besaran dan cara pembayaran upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah diberikan dalam mata uang asing, pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. Besaran upah yang diberikan pihak pertama kepada pihak kedua yakni sesuai dengan UMR daerah dan diberikan satu bulan sekali pada tanggal satu awal bulan.

l. Hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/buruh

Berdasarkan perjanjian kontrak kerja PT. Kiara BeautyMed mengenai hak dan kewajiban para pihak tidak dijelaskan secara rinci. Berdasarkan wawancara para responden juga dijelaskan secara lisan. Tolak ukur sebuah pelaksanaan suatu perjanjian dilihat dari bagaimana pihak melaksanakan hak dan kewajibannya dengan baik. Tanpa ada hak dan kewajiban dalam perjanjian kontrak kerja, maka perjanjian tersebut tidak berkekuatan hukum dan akan menimbulkan sengketa dikemudian hari oleh para pihak.

m. Tempat dan tanggal PKWT dibuat

Dalam perjanjian kontrak kerja PT. Kiara BeautyMed sudah memenuhi ketentuan ini. Dapat ditinjau pada perjanjian kontrak kerja PT. Kiara BeautyMed yang menunjukkan ada keterangan mengenai tempat dan tanggal PKWT dibuat.

n. Tanda tangan para pihak dalam PKWT

Tanda tangan para pihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di buat berdasarkan kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Dalam artinya PT. Kiara BeautyMed sudah menyiapkan blanko kesepakatan kerja waktu tertentu pekerja mengisi blanko tersebut dan menandatangani blanko tersebut. Apabila pekerja tidak menghendaki bekerja di PT. Kiara BeautyMed maka tidak perlu mendatangerinya. Apabila blanko tersebut sudah di tanda tangani Pihak Pertama dan Pihak Kedua, hal ini menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tersebut sudah sah.

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kontrak kerja (PKWT) di PT. Kiara BeautyMed belum sepenuhnya menerapkan ketentuan Undang - Undang Cipta Kerja. Dijelaskan dalam wawancara dengan Bapak Y. Dipa Indrasane selaku HRD PT. Kiara BeautyMed pada tanggal 19 Oktober 2023 : “Perjanjian kerja pada PT. Kiara BeautyMed memang belum sempurna dengan ketentuan Undang - Undang khususnya pada poin hak dan kewajiban, karena pada peraturan perusahaan sudah terdapat poin hak dan kewajiban sehingga kami tidak mencantumkannya dalam surat perjanjian kontrak kerja, biasanya akan kami jelaskan secara lisan dan menunjukan Peraturan Perusahaan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut HRD PT. Kiara BeautyMed membenarkan bahwa isi dalam perjanjian kontrak kerjanya belum sesuai dengan Undang - Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Melainkan kurangnya ketentuan Hak dan Kewajiban dalam Perjanjian kerja karena Hak dan Kewajiban merupakan isi pokok dalam sebuah perjanjian.

Perlindungan Hukum Para Pihak Dalam Perjanjian Kontrak Kerja PT. Kiara BeautyMed

a. Perlindungan waktu kerja dan waktu istirahat

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai waktu kerja di PT. Kiara BeautyMed dalam wawancara dengan Ibu Anggun bagian marketing pada 19 Oktober 2023 mengatakan bahwa “jam kerja disini 8 (delapan) jam sehari sudah termasuk istirahat 1 (satu) jam” berdasarkan wawancara dengan Ibu Esti bagian apoteker pada 19 Oktober 2023 menyatakan bahwa “saya bekerja dari hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Jum’at saya bekerja 8 (delapan) jam sudah termasuk istirahat, untuk hari Sabtu saya bekerja 6 (enam) jam sudah termasuk istirahat 1 (satu) jam. Berdasarkan responden Ibu Erlina bagian inventaris pada 19 oktober 2023 “jam kerjanya 8 (delapan) jam dan istirahat 1 (satu) jam kecuali hari Sabtu bekerja 6 (enam) jam, berdasarkan responden bapak Triyana bagian *security* pada 19 Oktober 2023 “ Saya bekerja dari senin sampai jum’at 8 (delapan) jam karena bagian *security* tidak ada potongan jam dihari sabtu”, berdasarkan responden bapak Miqdad bagian komandan *security* pada 19 Oktober 2023 “untuk bagian *security* semua bekertja 8 jam sehari dengan metode sift 8 (delapan) jam sudah termasuk istirahat, untuk hari libur kami gantian setiap minggu, sesuai kesepakatan jadwal *security*, tidak seperti karyawan libur di hari Minggu”.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui wawancara waktu istirahat diketahui bahwa PT. Kiara BeautyMed memberikan waktu istirahat antara jam kerja. Istirahat diantara jam kerja merupakan kewajiban yang harus diberikan oleh pengusaha kepada karyawannya, dengan memberikan waktu istirahat antara jam kerja pekerja akan lebih fokus dan dapat menjaga kestabilan fisik bagi pekerja hingga waktu jam kerja berakhir.

b. Perlindungan waktu kerja lembur dan upah lembur

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Eko bagian bengkel pada tanggal 20 Oktober 2023 “untuk lembur biasanya saya 1-3 jam tergantung perbaikan yang sedang saya kerjakan dan untuk upahnya nanti diberikan beserta penggajian diawal bulan” berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Erna bagian *security* “untuk *security* biasanya kami dihitung lembur saat hari libur nasional, tahun baru dan lebaran karena *security* harus *ready* 24 jam di pabrik ” berdasarkan wawancara dengan bapak Ilyas bagian marketing pada tanggal 20 Oktober 2023 “biasanya saya lembur 1 -2 jam apabila masih melayani *customer* atau laporan yang belum selesai” berdasarkan wawancara dengan Ibu Tuminah bagian *management* “Untuk lembur dan karyawan akan kami rekap di tgl 25 dan untuk pengupahan kami serahkan di tanggal 1 besera gaji yang diterima karyawanm jam lembur dalam sehari maksimal 4 jam dan 18 jam dalam satu minggu” berdasar wawancara dengan Ibu Ani bagian produksi “saya jarang lembur, tapi ketika saya kedatangan lembur pasti dibayar bersamaan pada saat menerima gaji.

c. Perlindungan upah kerja

Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri dari upah pokok, upah tetap dan tunjangan tidak tetap. Berdasarkan analisa dari perjanjian kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed sudah ditentukan mengenai cara pembayaran Upahnya.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Anggun bagian marketing pada tanggal 20 Oktober 2023 di PT. Kiara BeautyMed, upah yang diberikan pada PT. Kiara BeautyMed yakni UMR upah diberikan semua sama untuk pekerja waktu tidak tertentu beda dengan pekerja tetap menurut Ibu Anggun pekerja tetap setiap tahun upah yang diberikan naik berkala di PT. Kiara BeautyMed. Berdasarkan isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kiara BeautyMed upah yang diberikan sebagai berikut :

Gaji pokok	:Rp.1.800.000
Uang makan	:Rp.20.000/hari
Uang transport	:Rp.15.000/hari

Upah yang diberikan di PT. Kiara BeautyMed dalam 1 (satu) bulan 1 (satu) kali pembayaran pada tanggal 1 (satu) dalam jam, pembayaran dilakukan secara transfer dan cash.

d. Pemberian Uang Kompensasi

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai pemberian uang kompensasi bagi pekerja kontrak di PT. KiaraBeautyMed yaitu, Bapak Yuli Kiswanta bagian produksi dalam wawancara pada tanggal 20 Oktober 2023 mengatakan bawa "setausaya mengenai uang kompensasi akan diberikan perusahaan ketika ada karyawan tetap keluar, tidak tau kalau karyawan kontrak ketika keluar ada kompensasi atau tidak" berdasarkan responden Ibu Allika bagian QC "kalau kompensasi diberikan ketika karyawan tetap di PHK, kalau masih karyawan kontrak tidak ada kompensasi" berdasarkan responden bapak Ilyas dalam wawancara pada tanggal 20 Oktober 2023 selaku marketing "untuk kompensasi sepertinya hanya diberikan kepada karyawan tetap yang di PHK saja" berdasarkan responden Pak Triyono bagian *security* dalam wawancara pada tanggal 20 Oktober 2023 "setau saya untuk kompensasi diberikan ketika ada yang di PHK tetapi hanya karyawan tetap saja yang masih kontrak tidak dapat kompensasi".

e. Perlindungan jaminan sosial

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis mengenai jaminan sosial dalam perjanjian kontrak kerja di PT. Kiara BeautyMed berdasarkan responden bapak Ilyas bagian marketing pada tanggal 20 Oktober 2023 "untuk karyawan kontrak yang baru seperti saya belum ada BPJS, tetapi jika saya sakit saya bisa *claim* kan biaya pengobatan" berdasarkan responden bapak Eko bagian bengkel pada tanggal 20 Oktober 2023 "saya sudah ada BPJS dari perusahaan tapi belum pernah saya pake" berdasarkan responden Bapak Miqdad bagian *security* pada tanggal 20 Oktober 2023 "saya ngga ada BPJS sih tapi kalau sakit biaya pengobatan ditanggung perusahaan.

f. Perlindungan Hak Dan Kewajiban Perusahaan Dan Pekerja.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja. Kewajiban PT. Kiara BeautyMed sebagai berikut :

- 1) Memberikan pekerjaan kepada pekerja
- 2) Memberikan jadwal kerja kepada pekerja
- 3) Memberikan upah kepada pekerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ungki bagian office pada tanggal 20 Oktober 2023 “seingat saya di surat perjanjian tidak ada pasal Hak dan Kewajiban, untuk Hak dan kewajiban di sampaikan secara lisan saja” berdasarkan responden Eko kurniawan bagian bengkel “Dulu saya pernah dijelaskan tentang Hak dan Kewajiban secara lisan mba karena tidak ada dalam surat perjanjian” berdasarkan responden Ibu Layli bagian pengemas “Seingat saya dulu saya pernah dijelaskan tentang Hak dan Kewajiban karyawan ada bukunya juga, kalau ngga salah itu buku Peraturan Perusahaan” berdsarkan responden Ibu Marfuah “untuk hak dan kewajiban hanya disosialisasikan melalui peraturan perusahaan” berdasarkan responden.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden dapat disimpulkan bahwa poin Hak dan Kewajiban antara pengusaha dan karyawan tidak tertuang dalam surat perjanjian kerja, namun disampaikan secara lisan dan ditunjukkan berupa buku Peraturan Perusahaan. Penulis menganalisis melalui buku Peraturan Perusahaan berkaitan dengan Hak dan Kewajiban.

Hak pekerja di PT. Kiara BeautyMed sebagai berikut :

- 1) Pekerja berhak mendapatkan tugas dan pekerjaan sesuai dengan posisinya yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi.
- 2) Pekerja berhak atas imbalan berupa gaji, tunjangan dan pendapatata yang lain ditetapkan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- 3) Pekerja berhak atas waktu dan hari istirahat kerja serta cuti.
- 4) Pekerja dikutsertakan dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai Undang - Undang yang berlaku.
- 5) Pekerja yang terancam dan atau terkena tindakan hukum oleh yangberwajib.
- 6) Dalam rangka menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, memperoleh pembelaan hukum dari perusahaan atas biaya perusahaan.
- 7) Pekerja berhak untuk mendirikan Serikat Pekerja sesuai dengan Undang - Undang yang berlaku.

Kewajiban Pekerja di PT. Kiara BeautyMed sebagai berikut :

- 1) Menepati waktu kerja serta menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

- 2) Tiap pekerja dengan segala kemampuan yang ada harus melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan uraian pekerjaannya, disamping tugas lain yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut diatas, setiap pekerja wajib mematuhi semua instruksi atau perintah atau bimbingan yang diberikan oleh perusahaan atau pengawas yang berwenang atau atasan yang berwenang.
- 4) Pekerja berkewajiban demi suksesnya perusahaan memberikan saran-saran konstruktif untuk perbaikan metode-metode kerja, efisiensi dan syarat-syarat kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kiara BeautyMed ditinjau dari hukum perjanjian sudah memenuhi asas-asas hukum yang berlaku. Menurut Satjipto Rahardjo, menyatakan bahwa asas hukum merupakan jantung dari peraturan hukum karena asas hukum merupakan landasan/tumpuan yang paling luas bagi lahirnya suatu peraturan hukum.³ PKWT sudah memenuhi asas konsensualisme terkandung di dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa suatu perjanjian sah jika terdapat kesepakatan diantara para pihak yang nantinya akan mengikat para pihak. Berdasarkan asas konsensualisme itu, dianut paham bahwa sumber kewajiban kontraktual adalah bertemunya kehendak (*convergence of wills*) atau konsensus para pihak yang membuat kontrak.⁴

Perjanjian juga memenuhi asas kekuatan mengikatnya kontrak (*Pacta Sunt Servanda*), asas kekuatan mengikatnya perjanjian disebut juga dengan asas *Pacta Sunt Servanda* merupakan asas yang berhubungan dengan akibat dari suatu perjanjian. Asas *Pacta Sunt Servanda* termuat dalam ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang - Undang bagi mereka yang membuatnya”. Artinya bahwa Undang - Undang mengakui dan menempatkan posisi perjanjian yang dibuat oleh para pihak sejajar dengan pembuatan Undang - Undang.⁵ Perjanjian juga sudah memenuhi asas itikad baik, Pasal 1338 ayat (3) menyatakan bahwa “Perjanjian-perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik”.⁶

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Kiara BeautyMed sudah mencakup beberapa elemen yang diharuskan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2001. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan :

³ Rokilah and Sulasno, “Penerapan Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,” *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (December 29, 2021): 179–190, accessed December 11, 2023, <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/3942>.

⁴ Renata Christha Auli, “Pasal 1320 KUH Perdata Tentang Syarat Sah Perjanjian,” *Website*, last modified 2023, accessed December 11, 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1320-kuh-perdata-tentang-syarat-sah-perjanjian-lt656f1d2fff0d7>.

⁵ Saddam Hasri, “Kontrak Pengadaan Alat Kesehatan Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak Di RSUD Mandau,” *Jurnal Panji Keadilan : Jurnal Ilmiah Nasional Mahasiswa Hukum* 4, no. 1 (January 12, 2021): 89–103, accessed December 11, 2023.

⁶ Salim, HS, (2023), *Hukum Kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 14.

- a. Hak dan Kewajiban : Sebagaimana diungkapkan oleh HRD PT. Kiara BeautyMed, kurangnya penjelasan rinci mengenai hak dan kewajiban dalam perjanjian kontrak kerjabisa menjadikemelemahan.Rekomendasi:Disarankanuntukmemasukkanketentuan hak dan kewajiban secara tertulis dalam perjanjian untuk kejelasan dan kepastian hukum. Tempat dan Tanggal PKWT Dibuat: Meskipun tempat dan tanggal pembuatan PKWT telah dicantumkan dalam perjanjian, pastikan informasi ini tercatat dengan jelas untuk mencegah keraguan atau sengketa di kemudian hari.
- b. Hak untuk Menolak Perjanjian: Pernyataan bahwa pekerja dapat menolak perjanjian dengan tidak menandatangani perlu diperhatikan lebih lanjut, karena beberapa hal bisa mempengaruhi keberlakuan penolakan tersebut. Rekomendasi: Pastikan ada ketentuan yang jelas mengenai konsekuensi dari penolakan tersebut. Kesesuaian dengan Undang-Undang Cipta Kerja: Sebagai tindak lanjut dari pernyataan HRD, disarankan untuk menyesuaikan perjanjian dengan Undang- Undang Cipta Kerja untuk menghindari potensi sengketa dan memberikan kejelasan hukum.

3.2 Hambatan Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Kiara Beautymed Serta Penyelesaiannya

- a. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kiara BeautyMed terdapat hambatkarena terdapat karyawan yang tidak bisa membacasehingga harus dijelaskan secara lisan dan kemudian ditandatangani dalam perjanjian tertulis. Solusinya PT. Kiara harus koperatif khususnya HRD dalam mensiasati kepada karyawan yang memiliki keterbatasan dalam membaca.
- b. Dalam pemberian gaji ada yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang mana seharusnya diterima via transfer namun ada yang menerima via *cash* dikarenakan karyawan yang bersangkutan tidak memiliki kartu ATM. Solusinya sebaiknya dalam perjanjian kerja PKWT di tambahkan untuk penerima gaji *cash*.
- c. Dalam menentukan jadwal lembur security saat perayaan hari hari besar karena security harus roling jaga selama 24 jam sehingga melanggar peraturan pemerintah yang mengadakan libur di hari raya atau hari besar lainnya. Berdasarkan wawancara dengan Narasumber Direktur PT. Kiara BeautyMed Bapak Kurniawan pada tanggal 30 November 2023 untuk jadwal *security* memang tidak bisa dirubah berkaitan tetap harus jaga diperingatan hari besar akan tetapi kamiperusahaan memberikankompensasi 2x lipat dari hari biasanya”
- d. Dalam pendaftaran BPJS membutuhkan waktu untuk mengurus administrasi sehingga masih terdapat karyawan yang belum terdaftar di BPJS. Solusi yang diberikan PT. Kiara BeautyMed sudah tepat dengan memberikan pembiayaan penuh apabila terdapat karyawan belum terdaftar BPJS mengalami kecelakaan atau sakit.
- e. Dalam pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu kurangnya upgrade informasi berkaitan perubahan Undang - Undang sehingga pekerja PKWT tidak mendapatkan

kompensasi pesangon. Bagian manajemen harus lebih up to date terhadap pembaharuan Undang - Undang ketenagakerjaan di Indonesia.

IV. PENUTUP

Kesimpulan penelitian ini adalah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kiara BeautyMed ditemukan ketidak sesuaian dengan Undang - Undang diantaranya tidak dicantumkan Hak dan Kewajiban pengusaha dan pekerja dimana dasar dari suatu perjanjian adalah Hak dan Kewajiban yang disepakati oleh kedua belah pihak. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kiara BeautyMed ditemukan ketidak sesuaian dengan Undang - Undang Cipta Kerja karena ketidak tahuan tentang adanya kompensasi pesangon kepada pekerja kontrak. Hambatan-hambatan dalam perjanjian golongan ringan yang menyangkut internal harus segera diselesaikan seperti pengetahuan tentang undang undang terbaru, mendaftarkan tenaga kerja sebagai anggota BPJS . Namun yang tergolong serius seperti pesangon harus di tindak lanjuti secara serius oleh perusahaan.

Saran yang dapat diberikan adalah diharapkan PT. Kiara BeautyMed dapat melengkapi surat perjanjian kontrak kerja sesuai dengan ketentuan Undang - Undang sertamemberikan alternatif kepada karyawan yang memiliki keterbatasan. Diharapkan pelaku usaha PT. Kiara BeautyMed dapat mematuhi Undang - Undang yang berlaku khususnya mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

- Kemnakertrans, “Keputusan Menaker Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,” *Website JDIH Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia* (Indonesia: Kemnakertas, 2003), accessed December 11, 2023.
- Renata Christha Auli, “Pasal 1320 KUH Perdata Tentang Syarat Sah Perjanjian,” *Website*, last modified 2023, accessed December 11, 2023, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pasal-1320-kuh-perdata-tentang-syarat-sah-perjanjian-lt656f1d2fff0d7>.
- Rokilah dan Sulasno, “Penerapan Asas Hukum Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan,” *Ajudikasi : Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 2 (December 29, 2021): 179–190, accessed December 11, 2023, <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/ajudikasi/article/view/3942>.
- Saddam Hasri, “Kontrak Pengadaan Alat Kesehatan Berdasarkan Asas Kebebasan Berkontrak Di Rsud Mandau,” *Jurnal Panji Keadilan : Jurnal Ilmiah Nasional Mahasiswa Hukum* 4, no. 1 (January 12, 2021): 89–103, accessed December 11, 2023.
- Salim, HS, (2023), *Hukum Kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti, (1995), *Aneka Perjanjian*, Bandung: PT. Cita Aditya Bakti.