SKRIPSI

ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU: STUDI DIPERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN PT. TSBA

Disusun Oleh

Nama : M. Andri Defa

Nim : 1911102432020

PROGRAM STUDI HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JULI 2024

SKRIPSI

ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU: STUDI DIPERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN PT. TSBA

Diajukan Kepada:

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Untuk Penyusun Tugas Akhir Skripsi

Disusun Oleh

Nama : M. Andri Defa

Nim : 1911102432020

PROGRAM STUDI HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

JULI 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU STUDI : DIPERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN PT.TSBA

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Muhammad Andri Defa

1911102432020

Disetujui untuk diajukan

Pada tanggal 12 Juli 2024

Pembimbing

Rio Arif Pratama. S.H., M.H.Li.
NIDN. 1106019002

Mengetahui,
Koordinator Skripsi

Bayu Prasetyo,S.H., M.H.
NIDN. 1102059401

iii

LEMBAR PENGESAHAN

ASAS KESEIMBANGANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU : STUDI DIPERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN PT. TSBA

SKRIPSI

Diajukan oleh :

Muhammad Andri Defa

1911102432020

Diseminarkan dan Diujikan

Pada Tanggal 18 Juli 2024

Penguji I	Penguji II
Dr. Rahmatullah Ayu Hasmiati, S. Pd, M.H **NIDN. 1101029002**	**Rio Arif Pratama. S.H., M.H.Li.** **NIDN. 1106019002**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Hukum

Asiah Mubarok, S.H., M.Si., M.kn

NIDN. 1112068301

iv

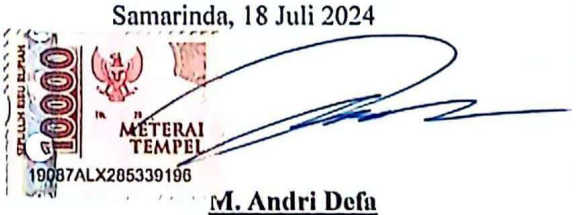
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	M. Andri Defa
NIM	:	1911102432020
Semester	:	10 (Sepuluh) Program Studi: S-1 Hukum
Fakultas	:	Hukum
Universitas	:	Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Judul Skripsi	:	Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Diperusahaan Air Minum Dalam Kemasan Pt. Tsba

Dengan ini menyatakan bahwa dengan sebenar-benarnya, skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pasa Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, seluruhnya adalah hasil dari karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu didalam skripsi ini saya kutip dari hasil karya ilmiah orang lain dan telah saya tuliskan sumber rujukan secara jelas sesuai dengan norma, kaedah dan etika penulisan karya ilmiah. Namun apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau terdapat adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan/atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 18 Juli 2024



M. Andri Defa
1911102432020

Dipindai dengan CamScanner

MOTTO

fa inna ma'al-'usri yusrā

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan

“Sukses adalah perjalanan, bukan tujuan. Nikmati perjalanannya.”

– Walt Disney

“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”

– Ali bin Abi Thalib

"Setiap halaman yang kutulis membawaku selangkah lebih dekat ke tujuan"

– M. Andri Defa

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada seluruh hambanya, termasuk penulis. Penulis masih diberi kesehatan dan kesempatan untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini. Tak lupa sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi kita yang mulia, Muhammad SAW, serta para sahabat, keluarga, dan yaumul qiyamah. Penelitian ini berjudul "**Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Diperusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA**" sebagai syarat menempuh pendidikan di Jurusan Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini penulis mendapat banyak bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada orang-orang terdekat yaitu:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. Dr. Aidul Fitriciada Azhari, S.H., M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Asnawi Mubarok, S.H., M.Si., M.Kn. Selaku Ketua Program Studi Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Rio Arif Pratama, S.H., M.H.Li Selaku Dosen pembimbing yang sangat sabar dalam mendidik dan memberikan bimbingan selama proses pengajuan judul hingga selesainya penelitian ini.
5. Ibu Dr. Rahmatullah Ayu, S.Pd., M.H Selaku dosen penguji satu yang telah memberikan saran dan masukkan selama saya menyusun Skripsi ini.
6. Keluarga tercinta kami Ibu, Bapak, Kakak, Adik dan seluruh keluarga terima kasih atas semua cinta, doa, kasih sayang, dan dukungan yang tidak terbatas kepada saya hingga terselesainya penelitian ini.

7. Teman-teman Angakatan 2019 S1 Hukum, rasa terimakasih saya berikan kepada kalian karena telah sudi bekerjasama dan saling menyemangati.

8. Kepada Semua sahabat saya, saya ucapkan terima kasih karena telah melungkan tenaga, materi, waktu dan lain-lain sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

9. Kepada diri sendiri telah kuat melewati ombak dan badai dalam proses pembelajaran di bangku kuliah ini.

Meskipun saya telah berusaha menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dalam penyusunannya. Penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari seluruh pihak untuk menyempurnakan segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan penelitian ini. Semoga penelitian ini bisa berguna untuk para pembaca atau pihak lain yang berkepentingan.

Samarinda, 18 Juli 2024

M. Andri Defa

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji penerapan asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) PT. TSBA, dengan fokus pada permasalahan jam kerja berlebihan dan kondisi kerja tidak aman. Menggunakan metode deskriptif analitis, penelitian ini menggabungkan studi lapangan dan kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pelanggaran asas keseimbangan dalam PKWT, termasuk jam kerja 8-12 jam per hari selama 6 hari seminggu dan lingkungan kerja berbahaya. Pelanggaran ini dapat menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, dan kecelakaan kerja. Penerapan asas keseimbangan belum optimal karena kurangnya kesadaran pengusaha, pengawasan pemerintah, dan pengetahuan hukum pekerja. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan perhatian pengusaha terhadap hak pekerja, penguatan pengawasan pemerintah, dan peningkatan pengetahuan hukum di kalangan pekerja untuk memperbaiki penerapan asas keseimbangan dalam PKWT di industri AMDK.

Kata Kunci: Asas Keseimbangan, Hak Pekerja, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

ABSTRACT

This research examines the application of the principle of balance in the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) at bottled drinking water company PT TSBA, focusing on the issues of excessive working hours and unsafe working conditions. Using an analytical descriptive method, this research combines field and literature studies. The results show that there are violations of the principle of balance in PKWT, including working hours of 8-12 hours per day for 6 days a week and dangerous working environments. These violations can cause fatigue, health problems, and work accidents. The implementation of the principle of balance is not optimal due to the lack of awareness of employers, government supervision, and workers' legal knowledge. This study recommends increasing employers' attention to workers' rights, strengthening government supervision, and increasing legal knowledge among workers to improve the application of the principle of balance in PKWT in the AMDK industry.

Keywords: *Principle of Balance, Workers' Rights, PKWT (Fixed Term Employment Agreement)*

DAFTAR ISI

SKRIPSI i

SKRIPSI ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

ABSTRAK ix

ABSTRACT x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

BAB I 1

PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

E. METODE PENELITIAN 5

1. Jenis Penelitian 5

2. Sifat Penelitian 6

3. Macam Penelitian 6

4. Populasi dan Sampel 8

5. Teknik Pengumpulan Data 9

6. Alat Pengumpulan Data 11

7. Teknik Analisis Data 11

F. Keaslian Penelitian 12
BAB II 16
KAJIAN TEORI 16
A. LANDASAN TEORI 16
1. Teori Perjanjian 16
a. Pengertian 16
b. Syarat Sah Perjanjian 18
c. Berakhirnya Perjanjian 21
d. Akibat-Akibat Hukum Dalam Perjanjian 23
2. Asas-Asas Dalam Perjanjian 25
3. Perjanjian Kerja 29
a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 33
b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) 35
BAB III 38
PEMBAHASAN 38
A. Penerapan Asas Keseimbangan Dalam PKWT Di Dalam Perusahaan Air Kemasan PT. TSBA 38
B. Akibat Hukumnya Tidak Terpenuhi Asas Keseimbangan Pkwt Dalam Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA 62
BAB IV 78
PENUTUP 78
A. Kesimpulan 78
B. Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80
DAFTAR LAMPIRAN 84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Keaslian Penelitian 12
Tabel 2 Manfaat Masa Kontrak 3 (tiga) Bulan 43
Tabel 3 Dampak Masa Kontrak Singkat 44
Tabel 4 Penerapan Asas Keseimbangan dalam PKWT di PT. TSBA 60
Tabel 5 akibat hukum jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan 67
Tabel 6 Landasan hukum PKWT 69

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Republik Indonesia merupakan negara berdasarkan hukum, di mana seluruh aspek kehidupan bermasyarakat diatur oleh regulasi, sesuai dengan mandat yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) Konstitusi 1945. Sistem hukum di Indonesia pada hakikatnya ditujukan untuk mewujudkan masyarakat yang berkeadilan, berkemakmuran, dan sejahtera.

Negara hukum Indonesia kini berhadapan dengan era transformasi industri 4.0. Periode ini membawa perubahan besar pada seluruh aspek kehidupan manusia. Salah satunya, entitas hukum baik individu maupun korporasi berlomba menciptakan usaha atau mendirikan badan usaha. Fenomena ini berdampak pada masyarakat, karena peningkatan jumlah perusahaan akan memperluas lapangan pekerjaan yang berimbas pada kebutuhan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.[1]

Relasi kerja merupakan interaksi di mana seorang individu (pekerja atau buruh) melaksanakan tugas dan pihak lain (pengusaha) menyediakan serta memberikan instruksi untuk menjalankan tugas tersebut secara efisien dan akurat.[2] Namun demikian, Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan relasi kerja sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang terikat dalam perjanjian kerja yang memuat komponen pekerjaan, upah, dan perintah. Dari definisi tersebut, tiga elemen relasi kerja adalah pekerjaan, perintah, dan upah. Untuk dikategorikan sebagai relasi kerja, ketiga kriteria tersebut wajib terpenuhi dan tidak boleh diabaikan. Dapat disimpulkan, relasi kerja timbul sebagai konsekuensi dari kesepakatan kerja tertulis atau lisan antara pekerja dan pemberi kerja mereka untuk berkolaborasi dalam menghasilkan barang dan jasa.

---

[1] https://www.hukumonline.com/klinik/a/revolusi-industri-40-pengaruh-dan-tantangan-bagi-hukum-di-indonesia-lt62c6a01693e9c Diakses pada tanggal 21 Desember 2023 Pukul 15.05 WITA

[2] Soedarjadi. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*.Yogyakarta: Pustaka Yustisia . (2009).

Inisiatif membangun relasi industrial bertujuan menyeimbangkan kepentingan tenaga kerja, pelaku usaha, dan otoritas pemerintah, mengingat ketiga elemen ini memiliki agenda masing-masing. Bagi tenaga kerja, entitas bisnis merupakan lokasi berkarya sekaligus sumber pendapatan dan penghidupan diri serta keluarga, sementara bagi pelaku usaha, entitas bisnis adalah sarana mengoptimalkan modal guna memperoleh profit maksimal. Adapun bagi otoritas pemerintah, entitas bisnis memiliki signifikansi tinggi karena setiap unit usaha, sekecil apapun, merupakan komponen kekuatan ekonomi yang memproduksi komoditas atau layanan untuk memenuhi kebutuhan publik. Oleh karenanya, otoritas pemerintah berkepentingan dan bertanggung jawab atas keberlanjutan serta kesuksesan setiap entitas bisnis.[3]

Pihak-pihak yang terlibat dalam regulasi ketenagakerjaan juga berpartisipasi dalam suatu kesepakatan kerja.[4] Entitas yang terkait dalam regulasi ketenagakerjaan sangatlah luas, mencakup tidak hanya tenaga kerja dan pelaku usaha, namun juga seluruh pihak yang terlibat dalam hubungan industrial yang saling berkaitan karena posisi mereka dalam menghasilkan komoditas atau layanan. Entitas dalam regulasi ketenagakerjaan tersebut meliputi tenaga kerja, pelaku usaha, organisasi pekerja, asosiasi pengusaha, dan otoritas pemerintah.[5]

Mencegah konflik antara tenaga kerja dan pemilik usaha tanpa adanya pelanggaran bukanlah hal yang mudah dilakukan.[6] Di samping itu, sengketa ketenagakerjaan kerap muncul akibat ketidakpatuhan terhadap kesepakatan antara pihak pekerja dan pemilik usaha. Aspirasi tenaga kerja, umumnya karyawan, tidak selalu dapat diakomodasi oleh pemilik usaha, dan sebaliknya, keinginan pemilik usaha tidak selalu diabaikan atau sepenuhnya dipenuhi oleh tenaga kerja atau karyawan. Lebih lanjut, kondisi sosial dan aktivitas rutin sehari-hari turut memengaruhi stabilitas relasi kerja.

---

[3] Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Grafindo Persada: Jakarta, 2003, hlm. 235

[4] Sarnawa, B., & Erwini I, J. *Hukum Ketenagakerjaan.Yogyakarta*: Laboratorium Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2010).

[5] Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan SuatuPengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita (2007).

[6] Simanjuntak, P. J. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jalan Permata Aksara (2009).

Setiap individu yang bekerja diberi kesempatan untuk memperoleh lapangan pekerjaan yang selaras dengan kapasitas dan kompetensinya. Mereka juga berhak atas remunerasi dan pendapatan yang memadai guna menjamin kesejahteraan diri dan keluarganya. Dengan demikian, perlindungan kerja dapat direalisasikan melalui tuntutan, penerapan sanksi, atau pengakuan terhadap hak asasi manusia, perlindungan fisik, serta jaminan sosial ekonomi melalui standar yang ditetapkan perusahaan.[7]

Akan tetapi dari penjelasan diatas banyak sekali yang tidak sesuai dengan hak hak yang harus didapatkan oleh pekerja terkhusus dalam bidang air minum dalam kemasan (amdk), yang pertama yaitu mengenai upah yang seharusnya didapatkan, di Samarinda, pemerintah menetapkan Upah Minumum Kota (UMK) yaitu sebesar Rp 3.329.199, akan tetapi rata-rata upah yang diberikan kepada pekerja air minum dalam kemasan yaitu sebesar Rp 2.500.000, jumlah tersebut sangat jauh dari yang seharusnya didapatkan oleh pekerja, oleh sebab itu mengapa hal tersebut sangat tidak wajar atau dengan kata lain hak-hak pekerja air minum dalam kemasan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah. Selanjutnya, hal kedua yaitu mengenai jam kerja yang berlebihan, pekerja umumnya bekerja selama 8-12 jam per hari, 6 hari per minggu. Jam kerja yang berlebihan ini dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan. Hal ketiga, Kondisi kerja yang tidak aman. Pekerja AMDK sering kali bekerja di lingkungan yang berbahaya, seperti di dekat mesin produksi yang berbahaya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami kecelakaan kerja.

Dari penjelasan dan penjabaran diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai status pekerja serta hak hak yang harus didapatkan oleh pekerja air minum dalam kemasan, yaitu dituangkan kedalam bentuk skripsi dengan judul **Asas Keseimbangan Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Diperusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA**.

[7] Sutedi, A. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika (2009).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan Asas Keseimbangan Dalam PKWT Di Dalam Perusahaan Air Kemasan PT. TSBA?
2. Bagaimana Akibat Hukumnya Tidak Terpenuhi Asas Keseimbangan Pkwt Dalam Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Penerapan Asas Keseimbangan Dalam PKWT Di Dalam Perusahaan Air Kemasan PT. TSBA
2. Untuk mengetahui akibat hukumnya tidak terpenuhi asas keseimbangan pkwt dalam perusahaan air minum dalam kemasan PT. TSBA.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Secara khusus, manfaat praktis penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

a. Manfaat bagi pekerja: Penelitian ini dapat membantu pekerja untuk:

- Memahami hak-hak mereka sebagai pekerja
- Memperjuangkan hak-hak mereka jika dilanggar
- Meningkatkan kesejahteraan mereka

b. Manfaat bagi pengusaha: Penelitian ini dapat membantu pengusaha untuk:

- Memenuhi kewajiban mereka untuk memenuhi hak-hak pekerja
- Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja

c. Manfaat bagi pemerintah: Penelitian ini dapat membantu pemerintah untuk:

- Meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap penerapan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan hukum pekerja

- Meningkatkan kesejahteraan pekerja

2. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian tentang perlindungan hukum pekerja air minum dalam kemasan di Kota Samarinda antara lain:

a. Meningkatkan pemahaman tentang konsep perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman tentang konsep perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat mengkaji berbagai aspek perlindungan hukum pekerja, seperti hak-hak pekerja, kewajiban pengusaha, dan mekanisme penegakan hukum.

b. Mengembangkan teori dan praktik perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat mengembangkan teori dan praktik perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat menguji dan mengembangkan teori-teori perlindungan hukum pekerja dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan praktik perlindungan hukum pekerja.

c. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang perlindungan hukum pekerja. Penelitian ini dapat memberikan informasi baru tentang perlindungan hukum pekerja yang belum diketahui sebelumnya.

E. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Studi Yuridis Normatif merupakan sebuah pendekatan investigasi legal yang menelaah dan mengeksplorasi materi-materi yuridis tertulis, contohnya regulasi legislatif, vonis pengadilan, dan referensi legal. Kajian ini menitikberatkan pada eksplorasi pustaka dan arsip-arsip otoritatif guna menginvestigasi prinsip-prinsip hukum, sistematisasi legal, tingkat harmonisasi regulasi, kronologi yuridis, dan komparasi perundang-undangan. Penelaahan normatif juga diaplikasikan untuk menginvestigasi

kaidah-kaidah hukum, konstruksi legal, dan ketetapan yuridis yang terkandung dalam tatanan hukum yang berlaku.[8]

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat eksplanatori analitis, yang menguraikan regulasi perundang-undangan yang berkorelasi dengan teori-teori legal yang menjadi subjek penelaahan. Begitu pula implementasi hukum dalam konteks sosial yang berkaitan dengan objek studi tersebut.[9]

3. Macam Penelitian

a. Penelitian Lapangan

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

2) Teknik Pengambilan Sampel

Pengumpulan data dan informasi akan dilaksanakan di berbagai perusahaan air minum dalam kemasan, dengan wawancara kepada pekerja, masyarakat dan konsumen.

3) Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mencari dan mendapatkan informasi dari responden dan narasumber, yaitu:

a) Responden

Pekerja di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan, Pengusaha Air Minum Dalam Kemasan.

b) Narasumber

Narasumber dari Dinas Ketenagakerjaan, Pakar Hukum, Pakar Ketenagakerjaan dan Lain-lainnya yakni bapak Asnawi Mubarok, S.H., M.Si., M.Kn.

b. Penelitian Kepustakaan

[8] Mukti Fajar dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*. Pustaka Pelajar, 2010. hlm.280

[9] Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), Edisi. Cet.6, hlm. 105

1) Bahan Penelitian

Primair

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sekunder

- **Kontrak Kerja Pekerja atas nama M. Irvan Nor**
- Buku
  a) Metodologi Penelitian & Teknik Penyususnan Skripsi karya Abdurrahmat Fathoni tahun 2011.
  b) Dasar-Dasar Hukum Perburuhan karya Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie tahun 2003.
  c) Hukum Ketenagakerjaan SuatuPengantar karya Maimun tahun 2007.
  d) Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif karya Mukti Fajar dan Yulianto Achmad tahun 2010.
  e) Hukum Ketenagakerjaan.Yogyakarta karya Sarnawa, B., & Erwini I, J tahun 2010.
  f) Manajemen Hubungan Industrial karya Payaman J Simanjuntak tahun 2009.
  g) Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha karya Soedarjadi tahun 2009.
  h) Hukum Perburuhan karya Adrian Sutedi tahun 2009.
  i) Metode Penelitian Hukum karya Zainuddin Ali tahun 2015.
- Jurnal
  a) Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Usaha Pangan Yang Mengedarkan Air Minum Dalam Kemasan Tanpa Izin Edar Di Kota Balikpapan. *Jurnal Lex Suprema* 2020.
  b) Pertanggungjawaban Pelaku Usaha Air Minum Dalam Kemasan Terhadap Produk Yang Dipasarkan (Studi Putusan

Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-BPSK/2020). *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah* 2021.

c) Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Skripsi* 2020.

- Kamus

  Kamus Besar Bahasa Indonesia

  Kamus Ensiklopedia Hukum

2) Teknik Penelitian

Meneliti bahan-bahan kepustakaan atau literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian dengan memilih, membaca, menelaah dan meneliti buku-buku atau sumber tertulis lainnya yang relevan dengan judul penelitian yang terdapat dalam sumber-sumber, yang dapat dijadikan sumber rujukan untuk suatu skripsi.[10]

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan metode akuisisi data yang bersifat komprehensif, mengindikasikan cakupan seluruh subjek investigasi. Sudjana mengemukakan bahwa populasi adalah agregat keseluruhan nilai potensial, hasil kalkulasi atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif terkait atribut spesifik dari seluruh elemen himpunan yang utuh dan eksplisit yang ditelaah karakteristiknya, diistilahkan sebagai populasi.[11]

Kelompok yang diseleksi peneliti dalam studi ini adalah tenaga kerja di badan usaha minuman kemasan (PT.TSBA). Yang diekstraksi oleh peneliti untuk investigasi yaitu tenaga kerja di badan usaha minuman kemasan (PT.TSBA) yang berkorelasi langsung dengan tema investigasi ini.

b. Sampel

[10] Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyususnan Skripsi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), hlm. 95

[11] Sugiono, *Statistika Untik Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm.179

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel sering di sebut dengan jumlah anggota sampel.[12] Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pekerja di perusahaan air minum dalam kemasan (~~PT.ABCCBA~~) yang berhubungan langsung dengan topik penelitian ini yakni M.Irvan Nor.

c. Teknik *Sampling*

Strategi pengambilan sampel yang diimplementasikan dalam studi ini ialah, sampling purposif (purposive sampling), yakni menyeleksi individu tertentu, karena diasumsikan representatif, berdasarkan kriteria penilaian spesifik. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik *sampling non random sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Berdasarkan penjelasan *purposive sampling* tersebut, ada dua hal yang sangat penting dalam menggunakan teknik sampling tersebut, yaitu non random sampling dan menetapkan ciri khusus sesuai tujuan penelitian oleh peneliti itu sendiri.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (*Library research*) dan penelitian lapangan (*field research*), yaitu:

Penelitian Kepustakaan

- **Studi Pustaka**

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Literatur yang dapat dipelajari dalam penelitian ini antara lain:

[12] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,R&d*, edisi 21".(Bandung: Alfabeta,2014)

1) Undang-undang dan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan
2) Buku-buku dan artikel tentang perlindungan hukum pekerja
3) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu tentang perlindungan hukum pekerja air minum dalam kemasan

- **Dokumentasi**

  Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen yang dapat dipelajari dalam penelitian ini antara lain:

  1) Peraturan perusahaan dan perjanjian kerja
  2) Laporan tahunan perusahaan
  3) Data statistik ketenagakerjaan

Penelitian Lapangan

- Wawancara

  Wawancara adalah 10eknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan informan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Informan yang dapat diwawancarai dalam penelitian ini antara lain:

  1) Pekerja air minum dalam kemasan
  2) Pengusaha air minum dalam kemasan

- Observasi

  Observasi adalah 10eknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi yang dapat dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

  1) Observasi kondisi kerja pekerja air minum dalam kemasan
  2) Observasi proses produksi air minum dalam kemasan
  3) Observasi hubungan industrial di perusahaan air minum dalam kemasan

6. Alat Pengumpulan Data

1) **Wawancara**

   Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui telepon. Untuk melakukan wawancara, perlu disiapkan pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Pedoman wawancara dapat disusun berdasarkan tujuan penelitian**.**

2) **Rekam Audio atau Video**

   Jika diizinkan oleh responden atau narasumber, rekam audio atau video selama wawancara untuk mendokumentasikan data dengan lebih akurat. Pastikan untuk mendapatkan izin terlebih dahulu.

3) **Observasi**

   Observasi dapat dilakukan dengan menggunakan pedoman observasi yang berisi hal-hal yang perlu diamati. Pedoman observasi dapat disusun berdasarkan tujuan penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Tahapan-tahapan yang diimplementasikan dalam proses analisis data studi ini adalah sebagai berikut:

Informasi dan fakta yang telah diakumulasi dari hasil investigasi, baik dialog dengan tenaga kerja, pemilik usaha dan lembaga terkait, selanjutnya ditelaah secara eksplanatori kualitatif, yakni sebuah metode pengolahan data dengan cara mengklasifikasikan dan menyortir informasi yang diperoleh dari penelaahan berdasarkan kualitas dan validitasnya. Selanjutnya, informasi tersebut dikorelasikan dengan konsep-konsep dan regulasi perundang-undangan yang diekstraksi dari eksplorasi dokumen, sehingga diperoleh solusi atas problematika dalam investigasi ini.

F. Keaslian Penelitian

Tabel 1 Keaslian Penelitian

No	Nama	Judul	Penerbit	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Ramdan	Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda[13]	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	**2020**	Temuan investigasi mengungkapkan bahwa penjagaan legal terhadap privilese pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk diimplementasikan secara antisipatif melalui penerapan regulasi dan secara represif melalui jalur yudisial dan non-yudisial. Aspek-aspek yang menghalangi pemenuhan privilese pekerja mencakup faktor edukasi, status pekerja temporer, dan beban tugas yang berlebihan. Berdasarkan hasil studi, dapat dikonklusikan bahwa penjagaan legal terhadap privilese pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda telah dieksekusi secara antisipatif dan represif, serta teridentifikasi 3 (tiga) aspek penghambat pemenuhan privilese pekerja meliputi faktor edukasi, faktor status pekerja temporer, dan faktor beban tugas yang berlebihan.
2.	David Eko	Penegakan	*Jurnal Lex*	2020	Dalam ranah komersial,

[13] Ramdan, Muhammad, Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2020). http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/33666

	Prabowo	Hukum Terhadap Pelaku Usaha Pangan Yang Mengedarkan Air Minum Dalam Kemasan Tanpa Izin Edar Di Kota Balikpapan[14]	*Suprema*, Fakultas Hukum Universitas Balikpapan		otoritas kota mengamankan pengusaha setempat Balikpapan dengan menetapkan regulasi lokal yang menghentikan penerbitan lisensi bagi gerai modern seperti minimarket dari luar kota untuk beroperasi di Balikpapan. Menurut catatan Polda Kaltim selama periode 2015-2018, tercatat 6 (enam) kasus terkait pelanggaran hukum terhadap produk pangan yang berhasil ditangani, dan 3 (tiga) di antaranya merupakan kasus izin produk air kemasan, meskipun ada upaya edukasi dari BPOM RI untuk melakukan sosialisasi, dan yang menjadi fokus permasalahan adalah Bagaimana Penegakan Hukum terhadap Pelaku Usaha Pangan yang Mendistribusikan Air Minum dalam Kemasan Tanpa Izin Edar di Kota Balikpapan.
3.	Frans Mangatur	Pertanggungjawaban Pelaku Usaha Air Minum Dalam Kemasan Terhadap Produk Yang	*Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah*, Fakultas Hukum	2021	Penjagaan legal terhadap konsumen melalui SNI wajib merujuk pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2014 tentang Standardisasi dan Evaluasi Kesesuaian. Regulasi

[14] David Eko Prabowo *et.all*. Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Usaha Pangan Yang Mengedarkan Air Minum Dalam Kemasan Tanpa Izin Edar Di Kota Balikpapan. *Jurnal Lex Suprema*, Fakultas Hukum Universitas Balikpapan, Volume 2 Nomor I 2020.

		Dipasarkan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-BPSK/2020)[15]	UISU Medan		standardisasi wajib juga dapat ditemukan dalam UU Nomor 3 tahun 2014 tentang Perindustrian dan UU Nomor 7 tahun 2014 tentang Perdagangan. Pada prinsipnya, UU Standardisasi dan Evaluasi Kesesuaian merupakan turunan dari Pasal 9 ayat 1 huruf (a) UU No. 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen. Akuntabilitas pelaku usaha terhadap produk yang tidak memenuhi kewajiban SNI mengacu pada akuntabilitas produk (*product liability*). Pelaku usaha dapat dimintai pertanggungjawaban secara sipil dengan memberikan kompensasi kepada konsumen dengan merujuk pada Undang-Undang Perlindungan Konsumen terkait kerugian yang ditimbulkan.

Dari ke 3 (tiga) penelitian yang sudah penulis tuliskan diatas, pada penelitian ini akan lebih berfokus kepada perlindungan hukum yang didapat oleh pekerja air minum dalam kemasan di kota Samarinda, penulis ingin mendalami bagaimana perlindungan hukum dan akibaat hukumnya, penulis juga lebih menekankan kepada hak-hak yang harus didapatkan oleh pekerja air minum dalam kemasan di kota Samarinda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

[15] Frans Mangatur et.all. Pertanggungjawaban Pelaku Usaha Air Minum Dalam Kemasan Terhadap Produk Yang Dipasarkan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-BPSK/2020). *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah*, Fakultas Hukum UISU Medan, Vol. 2 No. 4, 2021.

yang penulis tuliskan diatas adalah apabila penelitian diatas berfokus pada satu objek saja seperti penelitian yang pertama, sedangkan pada penelitian kedua diatas, berfokus kepada pengusaha yang mengedarkan air minum dalam kemasan tanpa izin dan yang terakhir yaitu ketiga berfokus kepada air minum dalam kemasan yang tidak memenuhi standar nasional Indonesia (SNI).

BAB II
KAJIAN TEORI

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Perjanjian

a. Pengertian

Terminologi kesepakatan kerap dikenal pula sebagai persetujuan, yang bersumber dari kata Belanda yaitu *overeenkomst*. Berdasarkan pendapat Subekti "Sebuah kesepakatan juga disebut persetujuan sebab kedua belah pihak menyetujui untuk melaksanakan sesuatu, bisa dikatakan bahwa dua ungkapan (kesepakatan dan persetujuan) tersebut memiliki makna yang identik".[16]

Kata kontrak merupakan istilah yang digunakan dalam praktik komersial selain kata kesepakatan dan persetujuan. Kebingungan mengenai istilah kontrak atau kesepakatan masih acap kali dijumpai dalam praktik komersial. Pelaku usaha memahami bahwa kedua terminologi antara kesepakatan dan kontrak memiliki definisi yang berlainan. Menurut Muhammad Syaifuddin pengertian antara kesepakatan dan kontrak adalah serupa, bila ditinjau dari definisi yang tercantum dalam KUH-Perdata sebagai produk peninggalan kolonial Belanda, maka ditemukan kata "*overeenkomst*" dan "*contract*" untuk pengertian yang sama, sebagaimana diperhatikan dalam Buku III Bagian Kedua Tentang Perikatan-Perikatan yang Timbul dari Kontrak atau Persetujuan, yang dalam bahasa Belanda ditulis "*Van verbintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*".

Konsep perjanjian dijabarkan dalam Pasal 1313 KUH-Perdata yang menyatakan bahwa "Suatu kesepakatan merupakan suatu tindakan di mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang lain atau lebih". Dari pengertian ini, beberapa akademisi kurang menyetujui karena memiliki sejumlah kekurangan.

[16] Subekti, 1987, *Hukum Perjanjian, Intermassa*, Jakarta, Hlm.11

Berdasarkan pandangan Abdulkadir Muhammad, formulasi Pasal 1313 KUH-Perdata mengandung kelemahan karena:[17]

1) Hanya mencakup satu pihak saja.

   Hal ini terlihat dari rumusan "*seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap seorang atau lebih lainnya*". Istilah "*mengikat*" bersifat unilateral, sehingga perlu dirumuskan "*kedua belah pihak saling mengikatkan diri*", dengan demikian terlihat adanya kesepakatan antara pihak-pihak, agar mencakup perjanjian timbal balik.

2) Kata "*tindakan*" termasuk di dalamnya kesepakatan.

   Pengertian tindakan meliputi juga aktivitas melaksanakan tugas tanpa wewenang atau perbuatan melawan hukum yang tidak mengandung kesepakatan. Seharusnya digunakan kata persetujuan.

3) Definisi perjanjian terlampau luas

   Cakupannya juga meliputi perihal janji pernikahan yang termasuk dalam ranah hukum keluarga, seharusnya yang diatur adalah relasi antara debitur dan kreditur dalam bidang harta kekayaan. Perjanjian yang dimaksud dalam Pasal 1313 KUH-Perdata adalah perjanjian yang berdampak dalam bidang harta kekayaan, sehingga perjanjian di luar ranah hukum tersebut bukan merupakan cakupan perjanjian yang dimaksudkan.

4) Tidak menyebutkan tujuan

   Formulasi Pasal 1313 KUH-Perdata tidak mencantumkan maksud dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri tidak memiliki kejelasan untuk tujuan apa diadakan perjanjian.

Pendapat dari Abdul Kadir Muhamad didukung oleh pendapat R. Setiawan. Menurutnya bahwa “Pengertian perjanjian tersebut terlalu luas, karena istilah perbuatan yang dipakai dapat mencakup juga

[17] Abdulkadir Muhamad, 1992, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bandung, Hlm.78.

perbuatan melawan hukum dan perwalian sukarela, padahal yang dimaksud adalah perbuatan melawan hukum".[18]

Mariam Darus Badrulzaman tidak menyajikan *elaborasi* terkait konsep perjanjian, tetapi menyampaikan kritik terhadap deskripsi perjanjian yang tercantum dalam regulasi Pasal 1313 KUH-Perdata, yang dianggapnya kurang komprehensif dan terlampau ekstensif. Ketidaklengkapan tersebut disebabkan oleh fokusnya yang hanya mencakup kesepakatan *unilateral*, sementara keluasan definisinya dianggap berlebihan karena turut merangkum janji pernikahan, yaitu tindakan dalam ranah hukum kekeluargaan yang juga memunculkan suatu kesepakatan.

b. Syarat Sah Perjanjian

Ketentuan validitas kontrak berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata mencakup empat elemen, yakni: persetujuan pihak-pihak terkait, kompetensi dalam pembuatan kontrak, objek spesifik, dan kausa yang diperbolehkan. Dua kriteria awal (persetujuan dan kompetensi) dikategorikan sebagai prasyarat subjektif, sedangkan dua kriteria akhir (objek spesifik dan kausa yang diperbolehkan) diklasifikasikan sebagai prasyarat objektif.

Bila prasyarat subjektif tidak terealisasi, kontrak dapat diajukan pembatalan (*vernietigbaar*). Ini mengindikasikan bahwa kontrak tetap berlaku dan mengikat selama tidak ada pihak yang mengajukan permohonan pembatalan ke lembaga peradilan. Pihak yang berhak mengajukan pembatalan ialah individu yang tidak kompeten atau pihak yang memberikan persetujuan tanpa kebebasan. Apabila lembaga peradilan memutuskan pembatalan, maka kontrak dianggap tidak

[18] R.Setiawan, 1979, *Pokok –Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, Hlm.49.

pernah terjadi.[19] Di sisi lain, jika prasyarat objektif tidak terpenuhi, kontrak dinyatakan batal secara hukum (*nietig*). Hal ini berarti kontrak dianggap tidak pernah ada sejak awal dan tidak menghasilkan konsekuensi hukum apapun bagi pihak-pihak terkait. Tidak dibutuhkan keputusan pengadilan untuk membatalkan kontrak tersebut. Implikasi yuridis dari tidak terpenuhinya syarat validitas kontrak ini crucial untuk dipahami oleh pihak-pihak yang akan menyusun kontrak, guna menghindari problematika hukum di masa mendatang.

Kesepakatan agar dapat dinyatakan valid dan memiliki konsekuensi yuridis wajib memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh regulasi. Kontrak agar dapat dianggap sah, harus terpenuhi 4 (empat) prasyarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata yaitu:

1) Persetujuan mutual

   Kesepakatan bersama wajib terbebas dari unsur pemaksaan, kekeliruan, atau tipu muslihat (Sesuai Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Agar suatu persetujuan dapat terealisasi, maka pihak-pihak yang terlibat harus mencapai kata sepakat terkait aspek-aspek krusial dalam perjanjian. Dalam konteks kontrak sewa-menyewa, perlu adanya kesepakatan terlebih dahulu mengenai besaran biaya sewa dan jangka waktu penyewaan.

   Persetujuan mengandung makna keselarasan kehendak di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri dalam kesepakatan. Regulasi mengharapkan adanya keselarasan kehendak secara resiprokal, tanpa adanya pemaksaan, kekeliruan dan pengelabuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 KUH-Perdata.

   Persetujuan berarti manifestasi kehendak beberapa individu. Menurut Herlien Budiono, persetujuan berarti "*kesepakatan hanya dapat muncul dengan kolaborasi dari dua orang atau lebih atau kontrak "dikonstruksi" oleh tindakan dari*

[19] Miru, A. (2016). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Cetakan ke-7. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.

beberapa orang sehingga perjanjian dikategorikan sebagai aksi hukum majemuk." Ungkapan dikonstruksi oleh dua orang atau lebih memiliki arti dua pihak atau lebih karena dimungkinkan satu individu mewakili kepentingan lebih dari satu orang.

2) Kapabilitas untuk menciptakan suatu ikatan hukum

Setiap orang diasumsikan berkompeten untuk mengikatkan diri dalam perjanjian hukum, kecuali jika peraturan menyatakan ketidakmampuannya. Pihak-pihak yang dianggap tidak kompeten mencakup mereka yang belum mencapai usia dewasa dan yang berada di bawah pengampuan (Merujuk pada Pasal 1330 KUH-Perdata). Individu yang dinyatakan tidak kompeten ialah mereka yang tidak dapat membuat komitmen dan bertanggung jawab atas implikasi yuridis yang muncul dari komitmen tersebut.

3) Suatu hal tertentu.

Sebuah aspek spesifik bisa diinterpretasikan sebagai inti kesepakatan/substansi kewajiban/obligasi atau terkadang juga dipahami sebagai esensi dari tanggung jawab. Regulasi legal mengharuskan inti kesepakatan bersifat konkret. Sasaran dari suatu persetujuan adalah untuk membangun, memodifikasi atau mengakhiri suatu relasi yuridis. Obligasi yang dimaksud dapat berupa aksi yang mengharuskan pihak-pihak terkait untuk menyerahkan sesuatu, mengeksekusi sesuatu, atau menahan diri dari melakukan sesuatu. Tanggung jawab tersebut wajib dapat dielaborasi secara mendetail. Ketentuan Pasal 1332 KUH-Perdata menegaskan "hanya komoditas yang dapat ditransaksikan saja yang bisa menjadi inti suatu kesepakatan." Penafsiran dari regulasi ini ialah bahwa komoditas yang dapat dijadikan sebagai inti kesepakatan adalah yang mampu dinilai secara finansial atau memiliki signifikansi ekonomis, sehingga jika muncul konflik dapat dengan mudah ditentukan valuasinya.

Subjek kesepakatan bisa berupa komoditas, namun juga dimungkinkan bukan komoditas, seperti dalam kontrak kerja. Hanya komoditas yang dapat diperjualbelikan saja yang menjadi inti kesepakatan (Selaras dengan Pasal 1332 KUH-Perdata). Komoditas yang dalam implementasinya dapat ditransaksikan dan sanggup dievaluasi secara moneter.

4) Suatu alasan yang diperbolehkan

Persyaratan keempat untuk validitas suatu kesepakatan adalah suatu alasan yang diperbolehkan atau kausa yang legal. Regulasi Pasal 1335 KUH-Perdata menegaskan bahwa "*Suatu persetujuan tanpa alasan atau dibuat berdasarkan suatu alasan yang fiktif atau dilarang, tidak memiliki kekuatan hukum*". Interpretasi dari pasal ini adalah kesepakatan tersebut menjadi tidak sah secara otomatis menurut hukum.

c. Berakhirnya Perjanjian

Terminasi sebuah kesepakatan bisa terjadi akibat suatu aksi atau kejadian spesifik, baik yang diinginkan maupun tidak diinginkan oleh pihak-pihak terkait. Situasi-situasi tertentu meliputi:

1) Sudah ditetapkan dalam kesepakatan oleh pihak-pihak yang terlibat;
2) Peraturan perundang-undangan telah menetapkan batasan durasi berlakunya kesepakatan;
3) Pihak-pihak terkait atau peraturan perundang-undangan dapat menetapkan bahwa dengan terjadinya kejadian tertentu maka kesepakatan akan berakhir;
4) Keberadaan suatu deklarasi untuk mengakhiri kesepakatan;
5) Akibat keputusan pengadilan
6) Sasaran kesepakatan sudah terealisasi.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memuat ketentuan tentang pengakhiran suatu perjanjian. Secara khusus, Pasal 1381 menguraikan sepuluh cara untuk mengakhiri perjanjian, yaitu:

1) Pembayaran
2) Penawaran pembayaran tunai yang diikuti dengan pengiriman. Biasanya, teknik ini diterapkan ketika kreditur menolak untuk menerima pembayaran. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi atau membantu debitur yang ingin membayar kembali tetapi ragu-ragu apakah krediturnya akan menerimanya.
3) Proses pelunasan utang dengan cara memperhitungkan tagihan masing-masing pihak untuk menghapus salah satu komitmen. Hal ini dikenal dengan istilah perjumpaan utang atau kompensasi.
4) Pembuatan perjanjian baru dengan tujuan untuk menggantikan atau meniadakan perjanjian sebelumnya yang dikenal sebagai novasi utang.
5) Ketika debitur dan kreditur menggabungkan posisi mereka, maka secara otomatis terjadi percampuran utang, yang menyebabkan kebingungan. Misalnya:

   "Jika debitur menjadi ahli waris tunggal kreditur"

   "Jika seorang wanita yang juga seorang debitur menikah dengan kreditur dalam percampuran utang."
6) Tindakan kreditur membebaskan debitur dari kewajibannya untuk melaksanakan pelaksanaan perjanjian dikenal dengan istilah pembebasan utang.
7) Musnahnya barang yang diutangkan: Jika barang yang menjadi pokok perjanjian musnah, maka perjanjian batal, asalkan debitur dapat menunjukkan bahwa musnahnya barang tersebut bukan karena kesalahannya.
8) Jika suatu perjanjian dibatalkan atau dibatalkan dan tidak memenuhi standar obyektif, maka perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Jika suatu perjanjian dibatalkan karena tidak

memenuhi syarat subyektif-misalnya, jika seorang anak di bawah umur yang belum dewasa membuat perjanjian jual beli dengan orang dewasa-orang tuanya dapat melakukannya dengan alasan bahwa anak di bawah umur tersebut belum dewasa.

9) Pengenaan syarat batal, yang didefinisikan sebagai persyaratan yang, jika tidak dipenuhi, membuat perjanjian batal demi hukum atau tidak dapat dilaksanakan. Hal ini biasanya didasarkan pada kejadian yang tidak terduga.
10) Daluwarsa merupakan instrumen untuk mendapatkan hak atas sesuatu atau terbebas dari suatu obligasi melalui berlalunya periode tertentu dan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan dalam regulasi hukum yang berlaku.[20]

Berdasarkan pandangan Subekti, metode-metode yang telah disebutkan belum komprehensif karena masih terdapat cara-cara lain yang tidak tercantum, misalnya berakhirnya suatu periode waktu (durasi) dalam suatu kesepakatan atau meninggalnya salah satu pihak dalam beberapa jenis perjanjian tertentu.

Di sisi lain, R. Setiawan berpendapat bahwa istilah "pelunasan" mengacu pada setiap penyelesaian kewajiban. Umumnya, dengan dilaksanakannya pelunasan, kewajiban tersebut menjadi terhapus, namun dalam beberapa kasus tertentu, kewajibannya tetap berlaku meskipun telah dilakukan pelunasan.

d. Akibat-Akibat Hukum Dalam Perjanjian

Dalam karya Dudu Duswara Machmuddin, A. Ridwan Halim mendefinisikan konsekuensi yuridis sebagai seluruh dampak yang muncul dari setiap tindakan legal yang dilaksanakan oleh entitas hukum terhadap objek hukum, atau dampak-dampak lainnya yang timbul akibat kejadian-kejadian spesifik yang oleh regulasi terkait telah ditetapkan atau diinterpretasikan sebagai konsekuensi yuridis.

[20] Subekti, 2001, "*Pokok – Pokok Hukum Perdata*", Jakarta, Penerbit PT. Intermasa,

Konsekuensi yuridis ini menghasilkan hak dan kewajiban bagi para entitas hukum. Dengan kata lain, konsekuensi yuridis merupakan dampak yang dihasilkan oleh suatu peristiwa hukum.

Penyusunan kesepakatan merupakan peristiwa hukum karena tindakan entitas hukum, yaitu aktivitas yang dilakukan individu atau badan hukum yang dapat mengakibatkan konsekuensi yuridis. Dampak-dampak yang muncul akibat adanya Kesepakatan yang sah diatur dalam pasal-pasal KUHPdt sebagai berikut:

1) Seluruh kesepakatan yang disusun secara sah memiliki kekuatan hukum setara dengan undang-undang bagi pihak-pihak yang menyusunnya. Suatu kesepakatan tidak dapat dibatalkan kecuali dengan persetujuan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang dinyatakan oleh undang-undang untuk itu dan kesepakatan tersebut harus dilaksanakan dengan niat baik. Sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdata.
2) Suatu kesepakatan tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara eksplisit dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut karakteristik kesepakatan, diwajibkan oleh kewajaran, kebiasaan, dan undang-undang. Sesuai dengan Pasal 1339 KUHPerdata.
3) Suatu kesepakatan hanya berlaku di antara pihak-pihak yang menyusunnya. Suatu kesepakatan tidak dapat mengakibatkan kerugian dan keuntungan bagi pihak ketiga (kecuali dalam hal yang diatur dalam Pasal 1317 KUHPerdata). Sesuai Pasal 1340 KUHPerdata.
4) Setiap individu yang memiliki piutang diperbolehkan mengajukan pembatalan atas segala tindakan yang tidak diwajibkan yang dilakukan oleh orang yang berutang, asalkan dapat dibuktikan. Sesuai dengan Pasal 1341 KUHPerdata.

2. Asas-Asas Dalam Perjanjian

Hukum perjanjian, sebagai salah satu cabang penting dalam ilmu hukum, dibangun di atas fondasi prinsip-prinsip fundamental yang dikenal sebagai asas-asas perjanjian. Asas-asas ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman dalam pembentukan dan pelaksanaan perjanjian, tetapi juga menjadi landasan filosofis yang menjamin keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bagi para pihak yang terlibat. Dalam upaya memahami dinamika dan kompleksitas hukum perjanjian modern, penting untuk mengkaji secara mendalam berbagai asas yang menjadi pilar utamanya. Asas-asas ini mencerminkan nilai-nilai dasar yang dianut oleh sistem hukum dan masyarakat, serta berperan *crucial* dalam menjembatani kesenjangan antara teori hukum dan praktik di lapangan. Dengan memahami dan menerapkan asas-asas perjanjian secara tepat, kita dapat menciptakan kerangka hukum yang kokoh untuk mengatur berbagai bentuk hubungan kontraktual dalam era yang semakin kompleks dan global ini. Di antara asas-asas utama yang dikenal dalam hukum perjanjian adalah:

a. Asas kebebasan berkontrak. Secara fundamental, setiap individu memiliki kebebasan untuk mengadakan dan menetapkan isi perjanjian. Kesepakatan tersebut memuat aturan mengenai hal-hal yang wajib dilaksanakan oleh kedua pihak yang terlibat dalam perjanjian: mencakup hak-hak dan kewajiban-kewajiban kedua belah pihak yang mengadakan kesepakatan. (merujuk pada Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata).
b. Asas Konsensualisme merupakan suatu keselarasan kehendak yang berkaitan dengan terbentuknya suatu kesepakatan. Tanpa adanya persetujuan, mustahil terjadi perjanjian. Tidak menjadi persoalan apakah kedua kehendak tersebut diungkapkan secara verbal atau tertulis. (merujuk pada Pasal 1320 KUHPerdata)
c. Asas Kekuatan Mengikat. Kesepakatan hanya mengikat dan berlaku bagi pihak-pihak tertentu saja, namun memiliki tendensi untuk menjadi

regulasi yang mengikat setiap individu secara universal. Prinsip daya ikat berkaitan dengan dampak perjanjian dan dikenal dengan istilah pacta sunt servanda (merujuk pada Pasal 1340 KUHPerdata).[21]

d. Asas persamaaan hukum adalah menempatkan para pihak dalam persamaan derajat walaupun ada perbedaan kulit, bangsa, kepercayaan dan lainnya. Kedua belah pihak dalam perjanjian harus saling hormat menghormati dalam pemenuhan perjanjian.

e. **Asas keseimbangan** merupakan salah satu prinsip fundamental dalam hukum perjanjian yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dan kesetaraan antara para pihak yang terlibat dalam suatu kontrak. Teori ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban para pihak, serta memastikan bahwa tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil dalam pelaksanaan perjanjian.

   Menurut Herlien Budiono (2006)[22], asas keseimbangan mencakup tiga aspek utama: pertama, keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat; kedua, keseimbangan antara kebebasan berkontrak dan intervensi pemerintah; dan ketiga, keseimbangan antara kepastian hukum dan keadilan. Asas ini bertujuan untuk mencegah terjadinya eksploitasi oleh pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah dalam suatu perjanjian.

   Mariam Darus Badrulzaman (2001)[23] menegaskan bahwa asas keseimbangan memiliki peran penting dalam mewujudkan keadilan berkontrak. Asas ini menghendaki adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara para pihak dalam perjanjian, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak wajar. Dalam praktiknya, asas keseimbangan dapat diterapkan melalui penafsiran kontrak yang adil

[21] Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Edisi 4 Cetakan 2, (Yogyakarta : Liberty, 1999), hal. 112

[22] Budiono, H. (2006). *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Citra Aditya Bakti: Bandung.

[23] Badrulzaman, M.D. (2001). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

dan penyesuaian isi kontrak jika terjadi ketidakseimbangan yang signifikan.

Ahmadi Miru (2013)[24] menambahkan bahwa asas keseimbangan juga berkaitan erat dengan prinsip itikad baik dalam pelaksanaan kontrak. Para pihak diharapkan untuk bertindak secara jujur dan adil, serta memperhatikan kepentingan pihak lain dalam menjalankan hak dan kewajibannya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kontraktual yang harmonis dan berkelanjutan.

Penerapan asas keseimbangan dalam praktik hukum kontrak di Indonesia semakin mendapat perhatian, terutama dalam upaya menciptakan iklim bisnis yang lebih adil dan berkelanjutan. Asas ini menjadi salah satu pertimbangan penting bagi hakim dalam menyelesaikan sengketa kontrak, serta menjadi pedoman bagi para pihak dalam menyusun dan melaksanakan perjanjian.

Asas keseimbangan merupakan suatu keadaan dimana para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kedudukan atau posisi yang seimbang, tidak ada yang mendominasi, dan juga para pihak memiliki posisi tawar yang seimbang, baik dari kedudukan para pihak, kepentingan maupun hak dan kewajiban para pihak. Dalam suatu perjanjian, kepentingan individu dan masyarakat akan bersamaan dijamin oleh hukum objektif. Asas keseimbangan dilandaskan pada upaya mencapai suatu keadaan yang seimbang. Tidak terpenuhinya keseimbangan, dalam konteks asas keseimbangan, bukan semata untuk menegaskan fakta dan keadaan, melainkan lebih daripada itu berpengaruh terhadap kekuatan yuridikal perjanjian dimaksud. Dalam terciptanya atau terbentuknya suatu perjanjian, ketidakseimbangan bisa muncul sebagai akibat dari perilaku para pihak itu sendiri ataupun

[24] Miru, A. (2013). *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum bagi Konsumen di Indonesia*. Rajawali Pers Jakarta.

sebagai konsekuensi dari substansi (muatan isi) kontrak atau pelaksanaan perjanjian.[25]

Perjanjian harus segera ditolak saat itu juga, apabila tampak bahwa kedudukan salah satu pihak terhadap pihak lainnya adalah lebih kuat atau dominan, dan kedudukan tidak seimbang ini dapat mempengaruhi cakupan muatan isi maupun maksud dan tujuan dibuatnya perjanjian. Akibat ketidaksetaraan prestasi dalam perjanjian adalah ketidakseimbangan. Jika kedudukan lebih kuat tersebut berpengaruh terhadap perhubungan prestasi satu dengan lainnya, dan hal mana mengacaukan keseimbangan dalam perjanjian, dalam hal ini terhadap perhubungan prestasi satu dengan lainnya, dan hal mana mengacaukan bagi pihak yang dirugikan akan merupakan alasan untuk mengajukan tuntutan ketidakabsahan perjanjian. Sepanjang prestasi perjanjian mengandaikan kesetaraan, maka bila terjadi ketidakseimbangan, perhatian akan diberikan terhadap kesetaraan yang terkait pada cara bagaimana perjanjian terbentuk, dan tidak pada hasil akhir dari prestasi yang diatur dalam perjanjian.[26]

f. Asas Moral merupakan elemen-elemen yang memberikan dorongan kepada pihak terkait untuk melaksanakan tindakan yuridis berdasarkan etika (*moralitas*) sebagai seruan dari suara batin mereka.
g. Asas kepatutan adalah kaidah yang berkaitan dengan substansi kontrak, artinya melalui prinsip ini, parameter adanya relasi hukum juga ditentukan oleh persepsi keadilan dalam komunitas.
h. Asas kebiasaan adalah kaidah bahwa suatu kesepakatan tidak hanya mengikat untuk aspek-aspek yang diatur secara eksplisit tetapi juga hal-hal yang dalam situasi dan tradisi yang dipatuhi.[27]

---

[25] Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2010), hlm. 34.
[26] Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2010), hlm. 61.
[27] Mariam Darus Badrulzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Cetakan I, (Bandung : Penerbit Alumni, 1994), hal.18.

3. Perjanjian Kerja

Kontrak pekerjaan, yang dikenal sebagai Arbeidsoverenkoms dalam bahasa Belanda, memiliki berbagai definisi. Pasal 1601 a KUHPerdata menyajikan pengertian berikut:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu".

Kesepakatan kerja diatur dalam UU No. 13/2003. Berdasarkan Pasal 1 butir 14:

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak".

Di samping definisi legal di atas, para ahli Hukum Ketenagakerjaan Indonesia juga memberikan interpretasi mengenai kontrak kerja.

Imam Soepomo berpendapat bahwa:[28]

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah".

"Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan" perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)".

Wiwoho Soedjono menyatakan, dengan adanya formulasi Pasal 1601 a KUHPerdata, perlu dibedakan antara konsep Kontrak Kerja dan

[28] Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 57

Perjanjian Ketenagakerjaan, karena Kontrak Kerja bersifat personal sedangkan Perjanjian Ketenagakerjaan bersifat komunal atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh, Undang-Undangmemberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan.

Berdasarkan definisi perjanjian perburuhan (Kesepakatan Kerja Kolektif) yang tercantum dalam Pasal 1 angka 21 UU No. 13/2003, dapat disimpulkan bahwa:

"Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak".

Dari batasan definisi mengenai kontrak kerja dan kesepakatan perburuhan tersebut, maka bisa ditarik beberapa konklusi sebagai berikut:

i) Kontrak kerja dibuat oleh seorang pekerja, sehingga bersifat individual dengan pihak pengusaha, sementara kesepakatan perburuhan merupakan suatu perjanjian yang dibuat oleh asosiasi pekerja atau gabungan asosiasi pekerja dengan pengusaha-pengusaha atau asosiasi pengusaha.
ii) Kontrak kerja bisa dibuat kapan saja tanpa keberadaan asosiasi pekerja, yakni oleh pekerja secara individu dengan pengusaha, sedangkan kesepakatan perburuhan hanya bisa dibuat semata-mata oleh asosiasi-asosiasi pekerja di dalam suatu badan usaha tempat para pekerja tersebut bekerja dan menjadi anggotanya.
iii) Kontrak kerja wajib menjadi penjabaran kesepakatan perburuhan dalam artian Kontrak Kerja tidak diperbolehkan bertentangan dengan Kesepakatan Perburuhan. Muatan Kontrak Kerja itu berkaitan dengan hak serta kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan muatan

Kesepakatan Perburuhan yaitu terkait hak serta kewajiban mengenai ketentuan-ketentuan kerja.

iv) Muatan Kontrak Kerja itu berkaitan dengan hak serta kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan, sedangkan muatan Kesepakatan Perburuhan yaitu terkait hak serta kewajiban mengenai ketentuan-ketentuan kerja.

Usai diuraikan berbagai definisi terkait Kontrak Pekerjaan, terutama pengertian yang ditetapkan dalam Pasal 1601 a KUHPerdata tersebut, terdapat ungkapan "di bawah instruksi" yang menjadi kaidah dalam Kontrak Pekerjaan dan membedakannya dari perjanjian-perjanjian lainnya. Aspek ketentuan "di bawah instruksi" ini mengimplikasikan bahwa salah satu pihak yang mengadakan Kontrak Pekerjaan wajib tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah instruksi atau arahan pihak lain, menandakan adanya unsur otoritas perintah. Keberadaan otoritas perintah ini menunjukkan ketidaksetaraan posisi antara kedua belah pihak yang disebut subordinasi. Dengan demikian, terdapat pihak yang berkedudukan lebih tinggi, yakni pemberi perintah, dan pihak yang berkedudukan lebih rendah, yaitu penerima perintah.

Lebih lanjut, ditinjau dari segi objeknya, kontrak pekerjaan memiliki kemiripan dengan perjanjian pemborongan, di mana keduanya menyatakan bahwa satu pihak menyanggupi untuk melaksanakan tugas bagi pihak lainnya dengan imbalan tertentu. Adanya ketentuan ini mengharuskan pihak pekerja untuk mematuhi instruksi pemberi kerja. Konsekuensinya, dalam pelaksanaan hubungan hukum kontrak pekerjaan ini, status hukum kedua belah pihak jelas tidak berada dalam posisi yang setara dan seimbang.

Aturan tersebut jika dibandingkan dengan konsep perjanjian secara umum sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1313 KUHPerdata, terlihat bahwa status antara pihak-pihak yang membuat perjanjian adalah setara dan seimbang. Sebab dalam Pasal tersebut dinyatakan bahwa satu individu atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu individu atau lebih.

Terlihat jelas bahwa definisi mengenai perjanjian tersebut berbeda bila dibandingkan dengan pengertian kontrak pekerjaan yang tercantum dalam Pasal 1601 a KUHPerdata. Sebab dalam ketentuan tersebut dinyatakan secara eksplisit adanya dua ketentuan, yaitu satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang berada di bawah pekerja orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya, pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan memiliki hak untuk memberi perintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Ketika korporasi menyediakan lowongan pekerjaan, sudah pasti calon pekerja yang berminat akan senantiasa lebih unggul dibandingkan posisi yang ditawarkan. Sudah semestinya pemilik usaha mengambil langkah-langkah bijak sebagai berikut:[29]

i) Rekrutmen tenaga kerja wajib terbuka untuk setiap anggota komunitas yang mampu memenuhi kriteria pendidikan, pengalaman profesi, kapabilitas dan keahlian dalam melaksanakan tugas tersebut, tanpa diskriminasi berdasarkan kelompok, asal-usul dan keyakinan.
ii) Dalam proses perekrutan para calon pekerja tersebut, sudah selayaknya pihak pemilik usaha memprioritaskan prosedur yang harus diikuti.
iii) Mereka para calon pekerja yang berhasil diterima untuk mengisi posisi-posisi kerja tersebut, wajib diperlakukan sesuai dengan regulasi hukum dan peraturan perundangan yang sah.
iv) Mereka para calon pekerja yang direkrut, akan mendapatkan sejumlah gaji yang sesuai dengan standar kelayakan dan atau ketentuan umum yang berlaku, sepadan dengan tugas pekerjaan yang dilaksanakan.

Kontrak kerja umumnya wajib memenuhi kriteria keabsahan kesepakatan seperti yang tertuang dalam bagian 1320 KUHPerdata. Regulasi ini diperkenalkan melalui artikel 12 ayat 1 Undang-Undang

[29] G. Karta Saputra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, (Jakarta: Sinar Grafika 1985.) hal.31.

nomor 25 tahun 1997 mengenai ketenagakerjaan yang menguraikan bahwa kontrak kerja disusun berdasarkan:

i) Keinginan tanpa paksaan dari kedua pihak yang terlibat
ii) Kompetensi atau kapabilitas kedua belah pihak yang berpartisipasi
iii) Keberadaan tugas yang disepakati dalam perjanjian
iv) Aktivitas yang disetujui tidak diperbolehkan berlawanan dengan norma sosial, etika, dan ketentuan hukum yang saat ini diberlakukan.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu bentuk kesepakatan kerja yang diregulasi dalam perundang-undangan ketenagakerjaan Republik Indonesia. PKWT diartikan sebagai kesepakatan kerja di antara karyawan/pekerja dengan pemberi kerja guna menjalin relasi kerja dalam periode tertentu atau untuk tugas spesifik.

Seperti yang menjadi objek penelitian ini adalah perjanjian kerja waktu tertentu atas nama M. irvan Nor.

Karakteristik utama PKWT ialah adanya limitasi waktu yang eksplisit dalam kesepakatan. Ketika durasi yang disetujui berakhir, ikatan kerja antara karyawan dan pemberi kerja pun berakhir tanpa kewajiban memberikan kompensasi Pemutusan Ikatan Kerja (PIK) seperti tunjangan pemberhentian, apresiasi masa bakti, penggantian hak, dan uang perpisahan. [30]

Ketentuan Pasal 54 dalam UU No. 13/2003 merinci komponen-komponen yang wajib tercantum pada PKWT. Kontrak ini harus tertulis dan setidaknya memuat detail seperti data pihak-pihak terkait, kategori pekerjaan, lokasi kerja, jumlah gaji, ketentuan kerja, serta durasi perjanjian.[31] Selanjutnya, Pasal 57 regulasi tersebut menekankan

[30] Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Ed. 1. Cet. 4. Sinar Grafika: Jakarta.
[31] Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rajawali Pers: Jakarta.

bahwa PKWT wajib disusun secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia dan aksara latin. Implikasi hukum jika persyaratan ini tidak terpenuhi adalah kontrak tersebut akan diinterpretasikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Regulasi terkait PKWT ini dimaksudkan untuk menyediakan kelenturan bagi pemilik usaha dalam menata tenaga kerja, sambil menjamin kepastian hukum bagi pekerja mengenai hak serta kewajibannya. Meskipun demikian, implementasinya perlu mempertimbangkan asas-asas kesetaraan dan penjagaan terhadap hak-hak pekerja.[32]

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) wajib disusun dalam bentuk dokumen tertulis yang mencakup elemen-elemen perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam pasal 54, yaitu:

1) Dokumen Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus minimal memuat:
   a. Identitas, lokasi perusahaan, dan bidang usaha
   b. Identitas, gender, usia, dan domisili pekerja/karyawan
   c. Posisi atau deskripsi pekerjaan
   d. Lokasi kerja
   e. Jumlah gaji dan metode pembayaran
   f. Ketentuan kerja yang mencantumkan hak serta kewajiban pemberi kerja dan pekerja/karyawan
   g. Tanggal mulai dan periode berlakunya kontrak kerja
   h. Lokasi dan tanggal pembuatan kontrak kerja
   i. Tanda tangan pihak-pihak yang terlibat dalam kontrak kerja.
2) Klausul dalam kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e dan f, tidak diperbolehkan bertentangan dengan regulasi perusahaan, perjanjian kerja kolektif, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

[32] Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. 4 Edisi Revisi. Citra Aditya Bakti: Bandung.

3) Kontrak kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat minimal dalam 2 (dua) rangkap, yang memiliki kekuatan hukum setara, di mana pekerja/karyawan dan pemberi kerja masing-masing menerima satu salinan kontrak kerja.

Lebih lanjut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika tidak dibuatkan batas waktu kerja maka dengan sendirinya perjanjian kerja tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Hal ini diuraikan dalam pasal 57 yang menyatakan:

1) Kesepakatan kerja dengan jangka waktu spesifik wajib disusun dalam bentuk dokumen tertulis, menggunakan Bahasa Indonesia sebagai medium komunikasi, serta ditulis menggunakan alfabet Latin.
2) Apabila kesepakatan kerja dengan jangka waktu spesifik tidak dibuat dalam bentuk tertulis, maka hal tersebut bertentangan dengan ketentuan yang telah disebutkan pada ayat (1) di atas, dan konsekuensinya adalah kesepakatan tersebut akan diklasifikasikan sebagai Kontrak Kerja Tanpa Batas Waktu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

merupakan bentuk kesepakatan kerja yang lazim ditemui dalam suatu badan usaha, tanpa memiliki batasan periode berlaku. Kesepakatan kerja jenis ini tidak akan berakhir akibat kematian pemilik usaha atau peralihan kepemilikan usaha yang disebabkan oleh transaksi jual-beli, pewarisan, maupun pemberian cuma-cuma. Regulasi mengenai hal ini tercantum dalam Pasal 61 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menekankan bahwa "Kesepakatan kerja tidak berakhir karena kematian pemilik usaha atau peralihan hak atas badan usaha yang disebabkan transaksi jual-beli, pewarisan, atau pemberian cuma-cuma." Lebih jauh lagi, menurut Asri Wijayanti dalam karyanya "Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi" (2009), PKWTT dapat

disusun baik secara tertulis maupun verbal dan tidak memerlukan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. PKWTT juga menyediakan perlindungan yang lebih komprehensif bagi pekerja, termasuk hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja dan apresiasi masa bakti jika terjadi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Menurut Adrian Sutedi dalam "Hukum Perburuhan" (2011), PKWTT mencerminkan prinsip kesinambungan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan jaminan pekerjaan bagi tenaga kerja/buruh.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah salah satu bentuk perjanjian kerja yang dikenal dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah penjelasan lengkap mengenai PKWTT berdasarkan pendapat para ahli:

1) Definisi PKWTT

   Menurut Asri Wijayanti (2009), PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Senada dengan itu, Abdul Khakim (2014) mendefinisikan PKWTT sebagai perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya atau tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu atau tidak disebutkan selesainya pekerjaan tertentu.

2) Karakteristik PKWTT

   Lalu Husni (2015) menjelaskan beberapa karakteristik PKWTT, antara lain:

   a) Tidak memiliki jangka waktu berlakunya hubungan kerja
   b) Tidak memerlukan masa percobaan kerja
   c) Masa kerja dihitung sejak pekerja mulai bekerja
   d) Hubungan kerja akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, mengundurkan diri, atau diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha

3) Bentuk PKWTT

Aloysius Uwiyono et al. (2014) menyatakan bahwa PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Namun, jika dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

4) Masa Percobaan dalam PKWTT

   Menurut Zaeni Asyhadie (2013), dalam PKWTT dapat disyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

5) Berakhirnya PKWTT

   Adrian Sutedi (2009) menjelaskan bahwa PKWTT dapat berakhir karena:

   a) Pekerja meninggal dunia
   b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
   c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
   d) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja

6) Hak-hak Pekerja dalam PKWTT

   Imam Soepomo (2003) menekankan bahwa pekerja dengan PKWTT memiliki hak-hak yang lebih terjamin, termasuk hak atas pesangon, penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak apabila terjadi pemutusan hubungan kerja.

BAB III
PEMBAHASAN

A. Penerapan Asas Keseimbangan Dalam PKWT Di Dalam Perusahaan Air Kemasan PT. TSBA

Perjanjian kerja merupakan elemen penting dalam hubungan ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja. Salah satu jenis perjanjian kerja yang umum digunakan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam konteks ini, pelaksanaan asas keseimbangan menjadi krusial untuk memastikan keadilan bagi kedua belah pihak. Studi kasus pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor XXX di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Z memberikan gambaran nyata tentang bagaimana asas keseimbangan diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia.

Asas keseimbangan dalam PKWT mencerminkan prinsip keadilan yang harus dijunjung tinggi dalam hubungan kerja. Pada Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT.TSBA, implementasi asas ini dapat dilihat dari beberapa aspek perjanjian. Pertama, dalam hal penentuan jangka waktu kontrak, perusahaan harus memperhatikan batasan maksimum yang ditetapkan oleh undang-undang, yaitu 5 tahun termasuk perpanjangan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, ketentuan mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak harus dirumuskan secara jelas dan proporsional, mencakup aspek-aspek seperti upah, jam kerja, tunjangan, dan fasilitas kerja.

Lebih lanjut, pelaksanaan asas keseimbangan juga tercermin dalam klausul-klausul perjanjian yang berkaitan dengan perlindungan pekerja. Ini meliputi jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak cuti yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penting untuk dicatat bahwa meskipun status pekerja adalah PKWT, mereka tetap berhak atas perlindungan dan hak-hak dasar yang sama dengan pekerja tetap,

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terdapat beberapa hal yang menunjukkan pelaksanaan asas keseimbangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan air minum dalam kemasan PT.TSBA:

1) Hak dan Kewajiban Karyawan

Hak dan kewajiban karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam beberapa pasal Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan lengkap pasal per pasalnya:

a. Pasal 56: Ayat (1): Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, kontrak kerja tersebut dibuat untuk waktu tertentu, yaitu selama 3 (tiga) bulan, terhitung mulai dari 8 September 2022 hingga 8 November 2022.

Berdasarkan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan), perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Oleh karena itu, **kontrak kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 telah sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan**.

Penjelasan Lebih Lanjut:

Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang didasarkan atas:

- Jangka waktu: Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu, seperti 1 tahun, 2 tahun, atau 3 tahun.

- Selesainya suatu pekerjaan tertentu: Perjanjian kerja dibuat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

Dalam **kontrak kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu, yaitu selama 2 (dua) tahun. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 56 Ayat (2) huruf a UU Ketenagakerjaan.

b. Pasal 57: Ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Ayat (2): Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, kontrak kerja tersebut telah dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak kerja tersebut telah memenuhi ketentuan Pasal 57 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk memastikan bahwa hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja tercantum secara jelas dan mudah dipahami. Kontrak kerja Irvan Nor memenuhi kedua persyaratan tersebut, yaitu dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Sementara itu, Pasal 57 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing tidak berlaku dalam kasus ini, karena kontrak kerja Irvan Nor tidak dibuat dalam bahasa asing.

c. Pasal 58: Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Berdasarkan dokumen dan wawancara terhadap yang bersangkutan "**Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, tidak

ditemukan informasi yang jelas mengenai adanya masa percobaan kerja. Akibatnya, sulit untuk memastikan apakah kontrak kerja tersebut telah sepenuhnya mematuhi ketentuan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan. Pasal ini secara tegas mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak diperbolehkan mencantumkan syarat adanya masa percobaan kerja. Tujuan utama dari ketentuan ini adalah untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan dan mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Tanpa informasi yang eksplisit mengenai ada tidaknya masa percobaan dalam kontrak tersebut, kesesuaiannya dengan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan tidak dapat dipastikan secara konklusif.

d. Pasal 59: Ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut: a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c. pekerjaan yang bersifat musiman; d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Ayat (3): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui. Ayat (4): Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 5 (lima) tahun. Ayat (5): Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Ayat (6): Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja

waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, Irvan Noor dikontrak sebagai Staff Produksi untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan, mulai dari 8 September 2022 hingga 8 November 2022. Namun, posisi Staff Produksi ini tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang dapat dikontrak dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Ayat (1) UU Cipta Kerja. Alasannya adalah karena pekerjaan Staff Produksi umumnya bersifat tetap dan berkelanjutan, tidak termasuk dalam jenis pekerjaan yang sekali selesai, bersifat sementara, musiman, terkait dengan produk baru, atau pekerjaan yang tidak tetap. Dengan demikian, kontrak kerja Irvan Noor.pdf No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 dapat dianggap tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja, karena seharusnya pekerjaan dengan sifat seperti ini tidak dikategorikan sebagai PKWT.

e. Pasal 61: Ayat (1): Perjanjian kerja berakhir apabila: a. pekerja meninggal dunia; b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja. Ayat (2): Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.

Berdasarkan dokumen "**Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, kontrak kerja tersebut dibuat untuk jangka waktu tertentu (3 bulan), yaitu dari tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022.

Oleh karena itu, kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja, yang mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2) Masa Kontrak dan Terminasi

Masa kontrak kerja yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan menunjukkan adanya keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Masa kontrak yang singkat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan bagi karyawan untuk mencoba pekerjaan baru.

Kontrak Kerja mengandung beberapa poin penting yang perlu diuraikan lebih lanjut:

a. Pentingnya Keseimbangan Masa Kontrak

Kalimat ini menekankan pentingnya keseimbangan masa kontrak antara kepentingan perusahaan dan karyawan. Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa kedua belah pihak mendapatkan manfaat dari hubungan kerja.

b. Masa Kontrak 3 (tiga) Bulan

Masa kontrak 3 (tiga) bulan yang ditentukan dalam kalimat ini merupakan masa kontrak yang relatif singkat. Masa kontrak ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, seperti:

Tabel 2 Manfaat Masa Kontrak 3 (tiga) Bulan

Bagi perusahaan	Bagi karyawan
• Memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih akurat sebelum memutuskan untuk melanjutkan kontrak.	• Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencoba pekerjaan baru sebelum memutuskan untuk berkomitmen jangka panjang.

• Memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis dengan lebih mudah. • Meminimalisir risiko kewajiban keuangan yang terkait dengan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	• Memungkinkan karyawan untuk lebih mudah berpindah ke perusahaan lain jika tidak puas dengan pekerjaannya. • Meminimalisir risiko terjebak dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan bakat mereka.

c. Dampak Masa Kontrak Singkat

Masa kontrak yang singkat dapat memiliki dampak positif dan negatif bagi perusahaan dan karyawan. Dampak positifnya dapat diuraikan di atas. Dampak negatifnya, antara lain:

Tabel 3 Dampak Masa Kontrak Singkat

Bagi perusahaan	Bagi karyawan
• Kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang berbakat. • Biaya pelatihan yang lebih tinggi karena harus sering melatih karyawan baru. • Penurunan produktivitas karena karyawan membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan pekerjaan baru.	• Ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan. • Kesulitan dalam mendapatkan pinjaman atau kredit karena masa kerja yang singkat. • Stres dan kecemasan yang terkait dengan ketidakpastian pekerjaan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kontrak

Masa kontrak dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti:

- Jenis pekerjaan: Pekerjaan dengan tingkat keahlian yang tinggi dan tingkat turnover yang tinggi umumnya memiliki masa kontrak yang lebih singkat.
- Kebutuhan bisnis: Perusahaan yang mengalami perubahan kebutuhan bisnis yang cepat mungkin perlu menggunakan kontrak kerja yang lebih singkat.
- Kondisi ekonomi: Pada masa ekonomi yang sulit, perusahaan mungkin lebih memilih untuk menggunakan kontrak kerja yang lebih singkat untuk mengurangi risiko keuangan.
- Peraturan perundang-undangan: Beberapa negara atau wilayah memiliki peraturan perundang-undangan yang membatasi masa kontrak kerja.

Masa kontrak yang singkat dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan, tetapi juga memiliki beberapa risiko. Keputusan tentang masa kontrak yang tepat harus dibuat dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang relevan.

3) Pemutusan Hubungan Kerja

Kontrak Kerja tersebut menjelaskan bahwa hubungan kerja dapat diputuskan secara sepihak oleh perusahaan apabila terdapat beberapa alasan, seperti pelanggaran pasal 2 Surat Perjanjian Kerja, tidak dapat menjalankan tugas dan target kerja, terlibat dalam tindak pidana, dan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan lagi untuk mempekerjakan karyawan. Alasan-alasan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat sewenang-wenang dalam memutuskan hubungan kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) **Pasal 61 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang berakhirnya hubungan kerja. Untuk PKWT, hubungan kerja berakhir apabila: a.

Jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu c. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan dokumen **"Kontrak Kerja Irvan Nor " No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, kontrak kerja tersebut dibuat untuk jangka waktu tertentu (3 bulan), yaitu dari tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Oleh karena itu, kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 Ayat (1) huruf b UU Cipta Kerja, yang mengatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

(2) **Pasal 61A UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berakhir karena jangka waktu PKWT telah berakhir. Besaran kompensasi dihitung berdasarkan masa kerja pekerja/buruh yang bersangkutan.

Berdasarkan dokumen **"Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Penting untuk dicatat bahwa kontrak kerja tersebut tidak memuat informasi mengenai uang kompensasi yang akan diberikan kepada Irvan Noor saat berakhirnya hubungan kerja. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 61A UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi mengenai kompensasi ini menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian kontrak dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya terkait hak-hak pekerja saat berakhirnya masa kontrak.

(3) **Pasal 156 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Namun, perlu

dicatat bahwa ketentuan ini lebih banyak berlaku untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan dokumen **"Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Kontrak kerja tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Meskipun Pasal 156 UU Cipta Kerja mengatur tentang hak-hak pekerja/buruh yang mengalami PHK, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, perlu diperhatikan bahwa ketentuan ini lebih banyak berlaku untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam kontrak kerja Irvan Noor, mengingat masa kerja yang tercantum dalam kontrak kerjanya bersifat sementara, maka hak-hak yang tercantum dalam Pasal 156 UU Cipta Kerja tidak sepenuhnya berlaku untuk situasinya.

(4) **Pasal 157 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Berdasarkan dokumen **"Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022**, Irvan Noor dipekerjakan sebagai Staff Produksi dengan masa kerja selama 3 (tiga) bulan, terhitung sejak tanggal 8 September 2022 sampai dengan tanggal 8 November 2022. Kontrak kerja ini merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 157 UU Cipta Kerja mengatur tentang komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Komponen upah yang dimaksud meliputi upah pokok, tunjangan tetap, upah lembur, komisi, bonus, serta fasilitas yang diberikan kepada pekerja/buruh dan dinilai dengan uang, seperti uang makan, uang transport, uang perumahan, dan sebagainya. Namun, perlu dicatat bahwa dokumen "Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 tidak

menyebutkan secara spesifik komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan hak-hak pekerja/buruh. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 157 UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi spesifik mengenai komponen upah ini menimbulkan pertanyaan tentang kesesuaian kontrak dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, khususnya terkait perhitungan hak-hak finansial pekerja.

(5) **Pasal 158 UU Cipta Kerja:** Pasal ini mengatur tentang PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat.

Kontrak Kerja Irvan Nor No. 017/SPK-K/BST/IX/2022 merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pasal 158 UU Cipta Kerja mengatur tentang PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Dalam konteks ini, kesalahan berat didefinisikan sebagai perbuatan yang dilakukan pekerja/buruh dengan sengaja dan berulang kali yang merugikan perusahaan. Namun, perlu dicatat bahwa dokumen **"Kontrak Kerja Irvan Nor" No. 017/SPK-K/BST/IX/2022** tidak menyebutkan secara spesifik jenis kesalahan berat yang dapat menyebabkan PHK. Akibatnya, tidak dapat dipastikan apakah kontrak kerja tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 158 UU Cipta Kerja. Ketiadaan informasi spesifik mengenai jenis kesalahan berat ini menimbulkan ketidakjelasan dalam hal dasar-dasar pemutusan hubungan kerja, yang dapat berpotensi menimbulkan masalah interpretasi di kemudian hari.

4) Upah dan Tunjangan

Kontrak Kerja tersebut menjelaskan bahwa karyawan berhak atas upah dan tunjangan makan. Hal ini menunjukkan adanya keseimbangan antara hak karyawan untuk mendapatkan penghasilan dan kewajiban perusahaan untuk memberikan upah yang layak.

Upah dan tunjangan kerja karyawan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun

2020, yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) Pasal 88 UU Cipta Kerja:

Mengatur tentang hak setiap pekerja/buruh untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk mewujudkan hak penghasilan yang layak bagi pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 88 UU Cipta Kerja dan perbandingan gaji Irvan Nor dengan UMR Kota Samarinda, gaji Irvan Nor dalam kontrak kerja tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum**.** Gaji yang tercantum dalam kontrak kerja **tidak memenuhi** penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana diamanatkan dalam UU Cipta Kerja.

(2) Pasal 88C UU Cipta Kerja:

Menetapkan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi. Upah minimum kabupaten/kota dapat ditetapkan oleh Gubernur jika memenuhi syarat tertentu.

kontrak kerja Irvan Nor dengan PT tersebut tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya terkait Pasal 88C. Dalam kontrak kerja tersebut, gaji yang ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000 per bulan berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda yang ditetapkan sebesar Rp. 3.201.396. Hal ini jelas melanggar ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan oleh Gubernur sesuai dengan amanat UU Cipta Kerja.

UU Cipta Kerja menegaskan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi, dan dalam hal ini, upah minimum kota/kabupaten juga telah ditetapkan untuk Kota Samarinda. Perusahaan wajib mematuhi ketentuan upah minimum ini sebagai

standar terendah dalam pemberian upah kepada pekerja. Dengan menetapkan gaji di bawah UMK Samarinda, PT tersebut telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang ada. Penting bagi perusahaan untuk segera menyesuaikan gaji Irvan Nor dan karyawan lainnya yang mungkin berada dalam situasi serupa agar memenuhi standar upah minimum yang telah ditetapkan, demi menjamin perlindungan hak-hak pekerja dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

(3) Pasal 88D UU Cipta Kerja:

Mengatur bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula perhitungan upah minimum yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi.

kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88D.

Pasal 88D UU Cipta Kerja mengatur bahwa upah minimum dihitung dengan menggunakan formula yang mempertimbangkan pertumbuhan ekonomi dan inflasi. Dalam konteks ini, UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396 merupakan hasil perhitungan berdasarkan formula tersebut dan telah ditetapkan sebagai standar upah minimum yang berlaku di wilayah tersebut. Dengan demikian, gaji yang ditetapkan dalam kontrak kerja Irvan Nor sebesar Rp. 2.500.000 berada di bawah UMR Kota Samarinda dan tidak memenuhi ketentuan upah minimum yang diatur dalam UU Cipta Kerja.

Ketidaksesuaian ini berpotensi melanggar hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja. Perusahaan seharusnya

menyesuaikan upah karyawannya minimal sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah tersebut.

(4) Pasal 88E UU Cipta Kerja:

Menyatakan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 88E.

Pasal 88E UU Cipta Kerja menyatakan bahwa upah minimum berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan. Dalam kasus ini, UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396, sedangkan gaji yang ditawarkan kepada Irvan Nor hanya Rp 2.500.000 per bulan. Hal ini jelas menunjukkan bahwa gaji yang ditetapkan dalam kontrak kerja tersebut berada di bawah upah minimum yang berlaku di Kota Samarinda.

(5) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021:

Sebagai peraturan pelaksana UU Cipta Kerja, PP ini mengatur lebih rinci tentang PKWT, termasuk hak-hak pekerja PKWT terkait upah dan tunjangan.

Kontrak kerja Irvan Nor dengan nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022 sebagai Staff Produksi di PT tersebut dengan gaji perbulan Rp. 2.500.000 tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksananya.

Menurut UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, setiap pekerja berhak mendapatkan upah yang memenuhi

penghidupan yang layak. Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah, dalam hal ini UMR Kota Samarinda sebesar Rp 3.201.396, merupakan standar minimum yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja. Gaji yang ditawarkan kepada Irvan Nor sebesar Rp. 2.500.000 berada di bawah UMR Kota Samarinda, sehingga tidak memenuhi ketentuan upah minimum yang berlaku.

Pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum ini dapat mengakibatkan sanksi bagi perusahaan, mulai dari teguran tertulis hingga pencabutan izin usaha. Selain itu, pekerja berhak menuntut kekurangan upah yang seharusnya diterima sesuai dengan UMR yang berlaku.

5) Jam kerja dan lembur

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai jam kerja dan lembur untuk karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) diatur dalam beberapa pasal. Berikut penjelasan lengkapnya:

(1) Pasal 77:

- Mengatur tentang waktu kerja.
- Ayat (1): Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- Ayat (2): Waktu kerja meliputi: a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu; atau b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.
- Ayat (3): Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- Ayat (4): Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022", terdapat informasi terkait waktu kerja Irvan Nor. Dalam kontrak tersebut disebutkan bahwa waktu kerja Irvan Nor adalah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh delapan) jam seminggu, dengan hak istirahat mingguan selama 1 (satu) hari dalam seminggu.

Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu kerja telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 77 ayat (2)a. Pasal tersebut mengatur waktu kerja yaitu 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu. Dengan demikian, ketentuan waktu kerja dalam kontrak Irvan Nor telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

(2) Pasal 78:

- Mengatur tentang waktu kerja lembur.
- Ayat (1): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat: a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- Ayat (2): Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- Ayat (3): Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- Ayat (4): Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022", tidak terdapat informasi eksplisit terkait waktu kerja lembur Irvan Nor. Kontrak kerja tersebut hanya mencantumkan bahwa Irvan Nor bersedia bekerja melebihi waktu yang telah ditetapkan apabila diperlukan oleh perusahaan. Namun, tidak ada rincian lebih lanjut mengenai batasan waktu lembur atau kompensasi yang akan diberikan untuk kerja lembur tersebut.

Dengan informasi yang tersedia, tidak dapat ditentukan apakah kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu kerja lembur telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 78. Pasal tersebut mengatur tentang batas maksimum waktu kerja lembur dan kewajiban pembayaran upah lembur, namun karena tidak adanya detail spesifik dalam kontrak mengenai hal ini, sulit untuk menilai kesesuaiannya dengan undang-undang.

6) Istirahat dan cuti

(3) Pasal 79:

- Menetapkan mengenai periode rehat dan liburan.
- Ayat (1): Pemilik usaha berkewajiban menyediakan: a. jeda istirahat; dan b. cuti.
- Ayat (2): Jeda istirahat sebagaimana dimaksud dalam paragraf (1) poin a wajib diberikan kepada karyawan/pekerja setidaknya mencakup: a. rehat di antara jam operasional, minimal tiga puluh menit seusai bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut, dan durasi rehat tersebut tidak terhitung sebagai jam kerja; dan b. rehat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari operasional dalam 1 (satu) minggu.
- Ayat (3): Cuti sebagaimana dimaksud dalam paragraf (1) poin b yang wajib diberikan kepada karyawan/pekerja, yakni cuti per tahun, setidaknya 12 (dua belas) hari operasional setelah

karyawan/pekerja bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan tanpa jeda.

- Ayat (4): Implementasi cuti per tahun sebagaimana dimaksud dalam paragraf (3) diatur dalam kontrak kerja, regulasi perusahaan, atau perjanjian kerja kolektif.
- Ayat (5): Ketentuan lebih rinci mengenai jeda istirahat dan liburan sebagaimana dimaksud dalam paragraf (2) dan paragraf (3) diatur dalam Regulasi Pemerintah.

"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022", terdapat informasi terkait waktu istirahat dan cuti Irvan Nor. Dalam kontrak tersebut disebutkan bahwa Irvan Nor memperoleh waktu istirahat 1 (satu) hari dalam seminggu. Namun, tidak terdapat informasi eksplisit mengenai cuti dalam kontrak kerja tersebut. Hal ini menimbulkan ketidakjelasan terkait hak cuti yang dimiliki oleh Irvan Nor selama masa kontraknya.

Dengan informasi yang tersedia, tidak dapat ditentukan apakah kontrak kerja Irvan Nor terkait waktu istirahat dan cuti telah sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 79. Meskipun waktu istirahat mingguan telah disebutkan, ketiadaan informasi mengenai cuti, terutama cuti tahunan yang diatur dalam undang-undang, membuat sulit untuk menilai kesesuaian kontrak ini dengan peraturan yang berlaku

7) Jaminan sosial

Jaminan sosial untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) **Pasal 99:** Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan dokumen "kontrak kerja irvan nor No.017/SPK-K/BST/IX/2022", tidak terdapat informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja yang akan diterima Irvan Nor. Pasal 99 UU Cipta Kerja memang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jenis jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksud dalam UU Cipta Kerja meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Kewajiban untuk mendaftarkan pekerja/buruh ke dalam program jaminan sosial tersebut diatur dalam Pasal 15 ayat (1) UU Cipta Kerja. Pengusaha wajib mendaftarkan pekerja/buruhnya kepada penyelenggara jaminan sosial paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah pekerja/buruh mulai bekerja. Kesimpulannya, berdasarkan informasi yang tersedia, kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait jaminan sosial tenaga kerja.

8) Kesehatan dan keselamatan kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk karyawan, termasuk yang bekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) Pasal 86:

- Ayat (1): Setiap karyawan/pekerja memiliki hak untuk mendapatkan penjaminan atas: a. keamanan dan kesejahteraan dalam pekerjaan; b. etika dan norma kesusilaan; dan c. perlakuan yang menghormati martabat dan harga diri manusia serta prinsip-prinsip keagamaan.
- Ayat (2): Demi menjamin keamanan karyawan/pekerja guna mencapai efisiensi kerja yang maksimal, diimplementasikan langkah-langkah keamanan dan kesejahteraan dalam pekerjaan.

- Ayat (3): Penjaminan sebagaimana disebutkan dalam paragraf (1) dan paragraf (2) dijalankan sesuai dengan ketentuan regulasi dan undang-undang yang berlaku.

"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022", tidak terdapat informasi mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang akan diberikan kepada Irvan Nor. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengingat pentingnya aspek K3 dalam hubungan kerja.

Pasal 86 UU Cipta Kerja yang telah disebutkan sebelumnya memang mengatur bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan K3, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Ini merupakan hak dasar yang seharusnya dimiliki oleh setiap pekerja, termasuk Irvan Nor. Lebih lanjut, pengusaha wajib menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 87 UU Cipta Kerja. Kewajiban ini bertujuan untuk memastikan lingkungan kerja yang kondusif dan aman bagi seluruh pekerja. Selain itu, pengusaha juga wajib melakukan pembinaan dan pelatihan K3 kepada pekerja/buruhnya, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 88 UU Cipta Kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjaga keselamatan diri dan rekan kerjanya.

Berdasarkan informasi yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait K3. Ketiadaan klausul mengenai K3 dalam kontrak kerja tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik yang dilakukan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

(2) Pasal 87:

- Ayat (1): Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen Perusahaan.
- Ayat (2): Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

"Kontrak kerja irvan nor.pdf No.017/SPK-K/BST/IX/2022", tidak terdapat informasi mengenai penerapan SMK3 di perusahaan tersebut. Pasal 87 UU Cipta Kerja yang Anda sebutkan memang mengatur bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. SMK3 adalah sistem yang dirancang untuk mengelola risiko keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.

Penerapan SMK3 membantu perusahaan dalam mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, meningkatkan produktivitas kerja, serta menjaga citra perusahaan. Berdasarkan informasi yang tersedia, kontrak kerja Irvan Nor tidak sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja terkait penerapan SMK3. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik perusahaan dan regulasi yang berlaku, yang dapat berpotensi menimbulkan risiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja serta kepatuhan hukum perusahaan.

9) Penyelesaian perselisihan hubungan kerja

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk untuk karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang merevisi beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Berikut penjelasan pasal-pasal terkait:

(1) Pasal 81 angka 37 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 151 UU Ketenagakerjaan:
   - Ayat (1): Pemilik usaha, pegawai/pekerja, asosiasi pegawai/asosiasi pekerja, dan otoritas pemerintahan wajib berupaya mencegah terjadinya pemutusan ikatan kerja.
   - Ayat (2): Apabila pemutusan ikatan kerja tidak dapat dielakkan, intensi dan argumentasi pemutusan ikatan kerja diinformasikan oleh pemilik usaha kepada pegawai/pekerja dan/atau asosiasi pegawai/asosiasi pekerja.
   - Ayat (3): Jika pegawai/pekerja telah dinotifikasi dan menentang pemutusan ikatan kerja, penyelesaian pemutusan ikatan kerja harus dilaksanakan melalui negosiasi dua pihak antara pemilik usaha dengan pegawai/pekerja dan/atau asosiasi pegawai/asosiasi pekerja.
   - Ayat (4): Apabila negosiasi dua pihak tidak menghasilkan konsensus, pemutusan ikatan kerja dilanjutkan melalui tahapan selanjutnya sesuai dengan prosedur resolusi konflik relasi industri.

(2) Pasal 81 angka 38 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 152 UU Ketenagakerjaan:
   - Menghapus ketentuan bahwa penetapan Pengadilan Hubungan Industrial diperlukan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

(3) Pasal 3 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

(4) Pasal 4 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja):
   - Ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui perundingan bipartit.
   - Ayat (2): Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja.

- Ayat (3): Jika dalam 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

(5) Pasal 5 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

(6) Pasal 6-7 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Mengatur tentang penawaran penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.

(7) Pasal 8-16 UU PPHI (tidak diubah oleh UU Cipta Kerja): Mengatur tentang prosedur mediasi jika para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase.

(8) Pasal 81 angka 39 UU Cipta Kerja yang mengubah Pasal 154A UU Ketenagakerjaan: Mengatur tentang ketentuan pemutusan hubungan kerja dan hak-hak pekerja/buruh yang di-PHK.

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. TSBA, dapat diidentifikasi beberapa kategori yang menerapkan asas keseimbangan dan yang tidak menerapkan asas keseimbangan. Tabel berikut ini merangkum temuan tersebut, menunjukkan area-area di mana perusahaan telah menerapkan asas keseimbangan dan area-area yang masih memerlukan perbaikan:

Tabel 4 Penerapan Asas Keseimbangan dalam PKWT di PT. TSBA

Kategori	Menerapkan Asas Keseimbangan	Tidak Menerapkan Asas Keseimbangan
Jenis Pekerjaan		(Staff Produksi seharusnya PKWTT)

Masa Kontrak	(3 bulan, memberikan kesempatan evaluasi)	
Upah		(Di bawah UMK Samarinda)
Waktu Kerja	(7 jam sehari, 40 jam seminggu)	
Istirahat Mingguan	(1 hari dalam seminggu)	
Lembur		(Tidak ada informasi spesifik)
Cuti		(Tidak ada informasi)
Jaminan Sosial		(Tidak ada informasi)
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)		(Tidak ada informasi)
Penyelesaian Perselisihan		(Tidak ada informasi spesifik)
Pemutusan Hubungan Kerja	(Ada alasan-alasan tertentu)	

Tabel ini menunjukkan bahwa PT. TSBA masih perlu melakukan banyak perbaikan untuk menerapkan asas keseimbangan secara menyeluruh dalam PKWT mereka. Beberapa aspek sudah menerapkan asas keseimbangan, namun masih banyak aspek penting yang belum memenuhi standar atau tidak dijelaskan dalam kontrak kerja.

Berdasarkan analisis di atas, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT di PT.TSBA **masih jauh dari ideal**. Meskipun ada beberapa aspek

yang sesuai dengan peraturan (seperti waktu kerja dan istirahat mingguan), sebagian besar ketentuan penting tidak terpenuhi atau tidak disebutkan dalam kontrak. Hal ini mencakup ketidaksesuaian upah dengan UMK, kurangnya informasi tentang lembur, cuti, jaminan sosial, K3, dan mekanisme penyelesaian perselisihan. Selain itu, penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi yang seharusnya bersifat tetap juga menunjukkan ketidaksesuaian dengan peraturan yang berlaku. PT.TSBA perlu melakukan perbaikan signifikan pada praktik ketenagakerjaannya untuk memenuhi asas keseimbangan dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Akibat Hukumnya Tidak Terpenuhi Asas Keseimbangan Pkwt Dalam Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT. TSBA

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu bentuk perjanjian kerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Namun, ketika PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan, hal ini dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum yang signifikan bagi kedua belah pihak, terutama bagi perusahaan. Asas keseimbangan dalam konteks ini mengacu pada prinsip yang menjamin adanya kesetaraan posisi antara pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja, sehingga tidak ada pihak yang dirugikan secara tidak adil.[33]

Salah satu akibat hukum yang paling mendasar dari ketidakseimbangan dalam PKWT adalah kemungkinan perubahan status hubungan kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT yang tidak memenuhi syarat-syarat tertentu, termasuk asas keseimbangan, dapat dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perubahan status ini membawa implikasi yang luas

[33] Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, *1*(2)

terhadap hak dan kewajiban kedua belah pihak, terutama dalam hal jaminan kerja dan tunjangan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pekerja.[34]

Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) nomor XXX di perusahaan air minum dalam kemasan tidak memenuhi asas keseimbangan, hal ini dapat menimbulkan beberapa akibat hukum yang signifikan:

1) Ketidakseimbangan dalam perjanjian dapat menyebabkan perjanjian tersebut dianggap cacat hukum. Ini berarti perjanjian tersebut berpotensi dibatalkan atau dinyatakan batal demi hukum oleh pengadilan. Dalam kasus seperti ini, hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja mungkin akan dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau hubungan kerja tetap.
2) Pelanggaran terhadap asas keseimbangan dapat mengakibatkan pihak yang dirugikan, dalam hal ini biasanya pekerja, memiliki hak untuk menuntut kompensasi atau ganti rugi. Pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial untuk meminta hak-haknya yang telah dilanggar atau tidak dipenuhi oleh perusahaan.
3) Perusahaan yang melanggar asas keseimbangan dalam PKWT dapat menghadapi sanksi administratif dari pemerintah. Sanksi ini bisa berupa teguran, denda, hingga pencabutan izin usaha dalam kasus-kasus yang serius. Hal ini dapat berdampak negatif pada reputasi dan operasional perusahaan.
4) ketidakseimbangan dalam PKWT dapat menciptakan ketidakpastian hukum bagi kedua belah pihak. Ini dapat mengganggu hubungan kerja dan produktivitas, serta berpotensi menimbulkan konflik berkelanjutan antara pekerja dan perusahaan.

[34] Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourching Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*

Penulis akan menjelaskan lebih lanjut tentang beberapa aspek tertentu dari akibat hukum yang dapat timbul jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan:

1) Pertama, mengenai kemungkinan perubahan status PKWT menjadi PKWTT: Jika pengadilan memutuskan bahwa PKWT cacat hukum karena tidak memenuhi asas keseimbangan, maka status pekerja dapat berubah menjadi pekerja tetap. Ini berarti pekerja berhak atas semua hak dan tunjangan yang biasanya diberikan kepada pekerja tetap, termasuk pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Perusahaan juga tidak dapat dengan mudah mengakhiri hubungan kerja seperti dalam PKWT.
2) Kedua, terkait kompensasi dan ganti rugi: Jika pekerja mengajukan gugatan dan menang, perusahaan mungkin harus membayar kompensasi. Ini bisa mencakup pembayaran kekurangan upah jika ternyata upah yang diberikan selama ini di bawah standar, pembayaran tunjangan yang seharusnya diterima pekerja tetap, atau bahkan kompensasi atas kerugian moral yang dialami pekerja.
3) Ketiga, mengenai sanksi administratif: Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, dapat memberikan sanksi bertingkat. Mulai dari peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh proses produksi, hingga pencabutan izin usaha. Sanksi ini tidak hanya berdampak pada operasional perusahaan, tetapi juga dapat mempengaruhi hubungan perusahaan dengan mitra bisnis dan konsumen.
4) Keempat, aspek ketidakpastian hukum: Ketidakseimbangan dalam PKWT dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda-beda tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak. Ini dapat mengakibatkan sengketa berkepanjangan, yang tidak hanya memakan waktu dan biaya, tetapi juga dapat mengganggu iklim kerja dan produktivitas perusahaan.
5) Kelima, dampak pada reputasi perusahaan: Jika kasus ini menjadi publik, reputasi perusahaan dapat terpengaruh negatif. Ini dapat menyebabkan kesulitan dalam merekrut karyawan berkualitas di masa depan, atau

bahkan mempengaruhi hubungan dengan pelanggan dan investor yang peduli dengan praktik ketenagakerjaan yang adil.

Untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai akibat hukum dari tidak terpenuhinya asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), berikut adalah pembahasan lebih mendalam:

Asas keseimbangan dalam PKWT merupakan prinsip fundamental yang bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Ketika asas ini tidak terpenuhi, perjanjian kerja berpotensi mengalami cacat hukum yang signifikan. Menurut Iman Soepomo dalam bukunya "Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja" (2009)[35], ketidakseimbangan dalam perjanjian kerja dapat mengakibatkan eksploitasi terhadap pekerja dan mencederai prinsip keadilan dalam hubungan industrial. Lebih lanjut, Asri Wijayanti dalam jurnal "Perjanjian Kerja Sebagai Pencerminan Keadilan dalam Hubungan Industrial" (Jurnal Hukum Ius Quia Iustum, 2011)[36] menegaskan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat mengakibatkan perubahan status perjanjian menjadi PKWTT. Hal ini sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus/2010 yang menyatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-udangan demi hukum menjadi PKWTT.

Dari perspektif perlindungan hukum, Adrian Sutedi dalam bukunya "Hukum Perburuhan" (2011)[37] menjelaskan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat memicu intervensi pemerintah melalui pengenaan sanksi administratif. Sanksi ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, Aloysius Uwiyono dkk. dalam buku "Asas-Asas Hukum Perburuhan" (2014) menekankan bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat membuka peluang bagi pekerja untuk mengajukan gugatan ke

[35] Soepomo, I. (2009). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Djambatan: Jakarta.
[36] Wijayanti, A. (2011). Perjanjian Kerja Sebagai Pencerminan Keadilan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 18(2)
[37] Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika: Jakarta.

pengadilan hubungan industrial. Hal ini dapat mengakibatkan perusahaan menghadapi konsekuensi hukum dan finansial yang signifikan.

Dalam konteks perlindungan hak pekerja, Zaeni Asyhadie dalam jurnal "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konsep, Teori, dan Analisis" (Jurnal Hukum Bisnis, 2019)[38] menyoroti bahwa ketidakseimbangan dalam PKWT dapat mengakibatkan pekerja kehilangan hak-hak normatifnya. Oleh karena itu, pengadilan cenderung berpihak pada pekerja dalam sengketa ketenagakerjaan yang berkaitan dengan ketidakseimbangan perjanjian kerja.

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang penulis peroleh, dapat dibahas beberapa akibat hukum jika perjanjian tersebut tidak memenuhi asas keseimbangan:

Apabila PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan, akibat hukum yang dapat timbul adalah perjanjian tersebut berpotensi dianggap batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Hal ini didasarkan pada prinsip bahwa suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata, termasuk adanya kesesuaian kehendak antara para pihak. Ketidakseimbangan yang signifikan dalam hak dan kewajiban para pihak dapat dianggap sebagai bentuk penyalahgunaan keadaan (*misbruik van omstandigheden*) yang dapat menjadi dasar pembatalan perjanjian.

Lebih lanjut, jika ketidakseimbangan tersebut merugikan pihak pekerja, dalam hal ini pekerja PT. TSBA, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perjanjian tersebut dapat dianggap batal demi hukum dan statusnya berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Konsekuensinya, perusahaan wajib memperlakukan pekerja sebagai karyawan tetap dengan

[38] Asyhadie, Z. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konsep, Teori, dan Analisis. *Jurnal Hukum Bisnis*, 3(2)

segala hak yang melekat padanya, termasuk kompensasi yang sesuai jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Ketidakseimbangan dalam PKWT juga dapat mengakibatkan perusahaan, dalam hal ini PT. TSBA, dikenakan sanksi administratif oleh pemerintah. Sanksi ini dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pencabutan izin. Selain itu, perusahaan juga dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja untuk memenuhi hak-haknya yang tidak terpenuhi akibat ketidakseimbangan dalam perjanjian tersebut.

Penulis akan membuatkan tabel untuk memperjelas pembahasan tentang akibat hukum jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan. Berikut adalah tabelnya:

Tabel 5 akibat hukum jika Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi asas keseimbangan

No	**Aspek**	**Akibat Hukum**
1.	Status Perjanjian	• Berpotensi batal demi hukum atau dapat dibatalkan • Dapat berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
2.	Hak Pekerja	• Pekerja berhak diperlakukan sebagai karyawan tetap • Berhak atas hak-hak sebagai karyawan tetap (termasuk pesangon jika terjadi PHK)
3.	Kewajiban Perusahaan	• Wajib memperlakukan pekerja sebagai karyawan tetap • Wajib memenuhi hak-hak pekerja yang belum

		terpenuhi
4.	Sanksi Administratif	• Teguran • Peringatan tertulis • Pembatasan kegiatan usaha • Pembekuan kegiatan usaha • Pembatalan persetujuan • Pembatalan pendaftaran • Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi • Pencabutan izin
5.	Risiko Hukum	• Perusahaan dapat menghadapi tuntutan hukum dari pekerja • Kemungkinan gugatan perdata untuk pemenuhan hak pekerja

Tabel ini merangkum poin-poin utama dari pembahasan sebelumnya, menunjukkan berbagai aspek dan akibat hukum yang mungkin timbul jika PKWT tidak memenuhi asas keseimbangan. Hal ini mencakup dampak terhadap status perjanjian, hak pekerja, kewajiban perusahaan, potensi sanksi administratif, serta risiko hukum yang mungkin dihadapi oleh perusahaan.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan instrumen penting yang mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Asas keseimbangan dalam PKWT menjadi prinsip fundamental untuk menjamin keadilan dan perlindungan hak-hak kedua belah pihak. Landasan hukum yang mengatur tentang PKWT dan asas keseimbangan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Berikut adalah tabel yang merangkum landasan hukum utama terkait PKWT dan asas keseimbangan:

Tabel 6 Landasan hukum PKWT

No	Landasan Hukum	Pasal/Bagian Relevan	Isi Pokok
1.	UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	a) Pasal 56-59 b) Pasal 1 angka 15 c) Pasal 52	a) Pasal 59 diubah secara substansial oleh UU Cipta Kerja. Perubahan utama meliputi: Penghapusan batasan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT. Penghapusan batasan waktu maksimum PKWT. Pengaturan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu, dan perpanjangan PKWT diatur

			dalam Peraturan Pemerintah. b) Definisi hubungan kerja c) Syarat sahnya perjanjian kerja
2.	Kitab Undang-Undang Hukum Perdata	a) Pasal 1320 b) Pasal 1338	a) Syarat sahnya perjanjian b) Asas kebebasan berkontrak dan itikad baik
3.	PP No. 35 Tahun 2021	Keseluruhan	Ketentuan detail pelaksanaan PKWT
4.	Putusan MA No. 501 K/Pdt.Sus/2010	Keseluruhan	Yurisprudensi perubahan PKWT menjadi PKWTT
5.	UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Keseluruhan	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial
6.	Permenaker No. 29 Tahun 2022	Keseluruhan	Perhitungan upah untuk pesangon

Tabel ini memberikan gambaran ringkas namun komprehensif tentang landasan hukum yang mengatur PKWT dan asas keseimbangan dalam hubungan kerja di Indonesia. Setiap peraturan memiliki peran penting dalam memastikan terlaksananya asas keseimbangan dan perlindungan hak-hak para pihak dalam PKWT.

Asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan prinsip fundamental yang harus dijunjung tinggi dalam hubungan ketenagakerjaan. Pelaksanaan asas ini tidak hanya menjamin keadilan bagi kedua belah pihak, tetapi juga memiliki implikasi hukum yang signifikan. Ketidakpatuhan terhadap asas keseimbangan dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi, mulai dari perubahan status perjanjian menjadi PKWTT, timbulnya kewajiban baru bagi perusahaan, hingga potensi sanksi administratif dan tuntutan hukum.

Landasan hukum yang komprehensif, mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan hingga peraturan pelaksana dan yurisprudensi, telah menyediakan kerangka yang jelas untuk implementasi asas keseimbangan ini. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun pekerja perlu memahami dan mematuhi ketentuan-ketentuan ini untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT tidak hanya menjadi kewajiban hukum, tetapi juga langkah strategis dalam membangun iklim ketenagakerjaan yang kondusif dan berkeadilan di Indonesia.

Berdasarkan analisis terhadap kontrak kerja Irvan Nor di PT. TSBA, terdapat beberapa aspek yang tidak memenuhi asas keseimbangan atau tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku:

1. Penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja. Posisi ini seharusnya bersifat tetap dan berkelanjutan, bukan pekerjaan yang dapat dikategorikan sebagai PKWT.

Akibat hukum dari penggunaan PKWT untuk posisi Staff Produksi yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 UU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

a. Perubahan status hubungan kerja: Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang telah diubah oleh UU Cipta Kerja, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5) demi hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Ini berarti status Irvan Nor secara hukum berubah menjadi karyawan tetap.

b. Hak-hak pekerja: Dengan perubahan status menjadi PKWTT, Irvan Nor berhak mendapatkan hak-hak sebagai karyawan tetap, termasuk:
- Uang pesangon jika terjadi PHK
- Uang penghargaan masa kerja
- Uang penggantian hak
- Hak cuti yang lebih baik
- Jaminan kerja yang lebih kuat

c. Sanksi administratif: Perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan PKWT, sebagaimana diatur dalam Pasal 190 UU Ketenagakerjaan, yang dapat berupa:
- Teguran
- Peringatan tertulis
- Pembatasan kegiatan usaha
- Pembekuan kegiatan usaha
- Pembatalan persetujuan
- Pembatalan pendaftaran
- Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- Pencabutan izin

d. Tuntutan hukum: Pekerja dapat mengajukan tuntutan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk meminta pengakuan statusnya sebagai karyawan tetap dan hak-hak yang menyertainya.

e. Kewajiban perusahaan: PT. TSBA wajib menyesuaikan status kepegawaian Irvan Nor menjadi karyawan tetap dan memenuhi semua hak-hak yang seharusnya diterima sebagai karyawan tetap, termasuk penyesuaian upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

f. Perlindungan hukum: Irvan Nor mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat sebagai karyawan tetap, termasuk perlindungan dari PHK sewenang-wenang.

g. Implikasi pada sistem penggajian dan manajemen SDM: PT. TSBA perlu melakukan penyesuaian pada sistem penggajian dan manajemen SDM untuk mengakomodasi perubahan status Irvan Nor menjadi karyawan tetap.

2. Gaji yang ditetapkan sebesar Rp. 2.500.000 per bulan berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda yang ditetapkan sebesar Rp. 3.201.396. Hal ini melanggar ketentuan upah minimum yang diatur dalam Pasal 88C UU Cipta Kerja.

   Penetapan gaji sebesar Rp. 2.500.000 per bulan untuk Irvan Nor, yang berada di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Samarinda sebesar Rp. 3.201.396, memiliki beberapa akibat hukum yang serius bagi PT. TSBA. Pertama, perusahaan telah melanggar ketentuan Pasal 88C UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang kewajiban pemberian upah minimum. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 81 angka 64 UU Cipta Kerja, yang dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Selain itu, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, perusahaan juga dapat dikenakan denda dan/atau tidak mendapat layanan publik tertentu.

   Selain itu, PT. TSBA dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 185A UU Cipta Kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha yang

membayar upah lebih rendah dari upah minimum dapat dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan pembekuan kegiatan usaha. Ketentuan mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah tetap memandang serius pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, meskipun pendekatan sanksinya telah berubah dari pidana menjadi administratif.

Dari sisi hak pekerja, Irvan Nor berhak menuntut kekurangan upah yang seharusnya ia terima. Perusahaan wajib membayar selisih antara upah yang diberikan dengan UMK Samarinda, termasuk untuk periode kerja yang telah lalu. Jika terjadi perselisihan mengenai hal ini, Irvan Nor dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menuntut haknya.

Lebih lanjut, pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum ini dapat menjadi dasar bagi Irvan Nor untuk mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan UU Cipta Kerja dan PP No. 35 Tahun 2021, jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pelanggaran, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan yang berlaku. Namun, karena Irvan Nor adalah pekerja PKWT, ia berhak atas kompensasi sesuai Pasal 61A UU Cipta Kerja, yang besarannya dihitung berdasarkan masa kerjanya.

Akhirnya, pelanggaran ini juga dapat berdampak pada reputasi PT. TSBA. Jika menjadi perhatian publik atau otoritas ketenagakerjaan, perusahaan dapat menghadapi scrutiny yang lebih ketat dari pemerintah dan mungkin mengalami kesulitan dalam perekrutan karyawan di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting bagi PT. TSBA untuk segera menyesuaikan upah Irvan Nor dan karyawan lainnya sesuai dengan UMK Samarinda untuk menghindari konsekuensi hukum dan bisnis yang lebih serius.

3. Kontrak kerja tidak mencantumkan informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja, yang merupakan hak pekerja sesuai Pasal 99 UU Cipta Kerja.

   Ketiadaan informasi mengenai jaminan sosial tenaga kerja dalam kontrak kerja Irvan Nor di PT. TSBA memiliki beberapa akibat hukum yang signifikan. Pertama, hal ini merupakan pelanggaran terhadap Pasal 99 UU Cipta Kerja yang menegaskan hak setiap pekerja/buruh dan keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Pelanggaran ini dapat mengakibatkan sanksi administratif bagi perusahaan sesuai dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

   Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011, PT. TSBA wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Kegagalan untuk melakukan ini dapat mengakibatkan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu meliputi pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan.

   Dari perspektif pekerja, ketiadaan informasi tentang jaminan sosial dalam kontrak kerja dapat menyebabkan Irvan Nor kehilangan hak-hak penting seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian finansial dan sosial yang signifikan bagi Irvan Nor dan keluarganya, terutama jika terjadi risiko-risiko yang seharusnya ditanggung oleh program jaminan sosial.

   Selain itu, situasi ini dapat menjadi dasar bagi Irvan Nor untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Ia dapat menuntut agar PT. TSBA memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan dan membayar iuran jaminan sosial, serta menuntut kompensasi atas

kerugian yang mungkin timbul akibat tidak terdaftarnya ia dalam program jaminan sosial.

4. Tidak ada klausul mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam kontrak, yang seharusnya menjadi hak pekerja sesuai Pasal 86 UU Cipta Kerja.

   Tidak adanya klausul mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam kontrak kerja dapat menimbulkan beberapa akibat hukum, baik bagi pekerja maupun perusahaan.

   Bagi Pekerja:

   - Kehilangan hak atas perlindungan K3: Pekerja tidak dapat menuntut perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja karena tidak ada klausul yang mengatur tentang K3 dalam kontrak kerja.
   - Kesulitan dalam memperoleh kompensasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pekerja akan kesulitan dalam memperoleh kompensasi dari perusahaan karena tidak ada bukti tertulis tentang haknya atas perlindungan K3.

   Bagi Perusahaan:

   - Melanggar UU Cipta Kerja: Perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum karena melanggar Pasal 86 UU Cipta Kerja yang mewajibkan perusahaan untuk menyediakan tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
   - Kerusakan reputasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kelalaian perusahaan dalam menerapkan K3, reputasi perusahaan dapat tercoreng.
   - Meningkatnya biaya operasional: Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk pengobatan, santunan, dan kompensasi bagi pekerja.

5. Kontrak tidak menyebutkan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diwajibkan oleh Pasal 87 UU Cipta Kerja.

   Tidak adanya klausul mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dalam kontrak kerja dapat menimbulkan beberapa akibat hukum, baik bagi pekerja maupun perusahaan.

   Bagi Pekerja:

   - Kehilangan hak atas perlindungan K3: Pekerja tidak dapat menuntut perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja karena tidak ada klausul yang mengatur tentang SMK3 dalam kontrak kerja.
   - Kesulitan dalam memperoleh kompensasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, pekerja akan kesulitan dalam memperoleh kompensasi dari perusahaan karena tidak ada bukti tertulis tentang haknya atas perlindungan K3 melalui penerapan SMK3 yang memadai.

   Bagi Perusahaan:

   - Melanggar UU Cipta Kerja: Perusahaan dapat dikenakan sanksi hukum karena melanggar Pasal 87 UU Cipta Kerja yang mewajibkan perusahaan untuk menerapkan SMK3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
   - Kerusakan reputasi: Jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kelalaian perusahaan dalam menerapkan SMK3, reputasi perusahaan dapat tercoreng.
   - Meningkatnya biaya operasional: Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk pengobatan, santunan, dan kompensasi bagi pekerja.

BAB IV
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor **017/SPK-K/BST/IX/2022** di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT.TSBA, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan asas keseimbangan telah diupayakan melalui berbagai ketentuan yang tertuang dalam perjanjian tersebut. Implementasi asas keseimbangan ini mencakup beberapa aspek krusial yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan analisis kontrak kerja antara Irvan Nor dan PT.TSBA, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT masih jauh dari ideal, dengan ketidaksesuaian signifikan meliputi upah di bawah UMK Samarinda, kurangnya informasi tentang hak-hak karyawan, dan penggunaan PKWT untuk posisi yang seharusnya tetap. Pelanggaran-pelanggaran ini dapat mengakibatkan konsekuensi hukum serius bagi PT.TSBA, termasuk perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT, kewajiban membayar kekurangan upah, sanksi administratif, dan pidana. Untuk memenuhi asas keseimbangan dan mematuhi peraturan, PT.TSBA perlu melakukan perbaikan signifikan pada praktik ketenagakerjaannya, termasuk menyesuaikan upah, memberikan informasi lengkap tentang hak karyawan, menerapkan sistem manajemen K3, dan menggunakan jenis kontrak kerja yang sesuai dengan sifat pekerjaan.

B. Saran

Mengingat pentingnya asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan potensi akibat hukum yang dapat timbul jika asas ini tidak terpenuhi, berikut adalah beberapa saran konkret untuk meningkatkan kualitas dan keseimbangan PKWT di perusahaan air minum dalam kemasan. Implementasi saran-saran ini dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, produktif, dan saling menguntungkan antara

perusahaan dan karyawan, sekaligus meminimalkan risiko hukum yang mungkin timbul di kemudian hari.

Untuk meningkatkan kualitas dan keseimbangan PKWT, perusahaan air minum dalam kemasan disarankan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap PKWT Nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022. Langkah-langkah penting meliputi penjabaran hak dan kewajiban karyawan secara terperinci, evaluasi masa kontrak, perbaikan ketentuan PHK, peningkatan kompensasi, perbaikan prosedur pengembalian aset, penambahan klausul pengembangan karyawan, penjernihan mekanisme penyelesaian perselisihan, dan peninjauan kontrak secara berkala. Implementasi saran-saran ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan produktif, meminimalkan risiko hukum, serta memastikan kepatuhan terhadap asas keseimbangan dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Buku dan Jurnal

Agusfian Wahab, Zainal Asikin, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, 2003. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2010)Abdurrahmat Fathoni, 2011. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyususnan Skripsi*, (Jakarta : Rineka Cipta).

Asyhadie, Z. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK): Konsep, Teori, dan Analisis. *Jurnal Hukum Bisnis*, 3(2), 145-160.

Badrulzaman, M.D. (2001). Kompilasi Hukum Perikatan. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Budiono, H. (2006). *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

David Eko Prabowo *et.all*. Penegakan Hukum Terhadap Pelaku Usaha Pangan Yang Mengedarkan Air Minum Dalam Kemasan Tanpa Izin Edar Di Kota Balikpapan. *Jurnal Lex Suprema*, Fakultas Hukum Universitas Balikpapan, Volume 2 Nomor I 2020.

Frans Mangatur et.all. Pertanggungjawaban Pelaku Usaha Air Minum Dalam Kemasan Terhadap Produk Yang Dipasarkan (Studi Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-BPSK/2020). *Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan Al-Hikmah*, Fakultas Hukum UISU Medan, Vol. 2 No. 4, 2021.

G. Karta Saputra, 1985. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika.

Hernoko, A.Y. (2010). *Hukum Perjanjian: Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana.

Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Hutabarat, I. M., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). Tanggung Jawab Perusahaan Alih Daya Terhadap Pekerja Outsourching Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Di Pt Ntu). *Nommensen Journal of Legal Opinion*, 55-79.

Imam Soepomo, 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.

Khakim, A. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. 4 Edisi Revisi. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Maimun, 2007. *Hukum Ketenagakerjaan SuatuPengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.

Mariam Darus Badrulzaman, 1994. *Aneka Hukum Bisnis*, Cetakan I, Bandung : Penerbit Alumni.

Miru, A. (2013). *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum bagi Konsumen di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Miru, A. (2016). *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Cetakan ke-7. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010 *Dualisme Penelitian Hukum Empiris & Normatif*. Pustaka Pelajar.

Pohan, M. R. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*, *1*(2), 60-71.

Ramdan, Muhammad, Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja di PT. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (2020). http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/33666

Sarnawa, B., & Erwini I, J (2010). *Hukum Ketenagakerjaan.Yogyakarta*: Laboratorium Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Simanjuntak, P. J, (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jalan Permata Aksara.

SoedarjadI. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*.Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

Soepomo, I. (2009). *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermasa, 2010).

Sudikno Mertokusumo, 1999. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Edisi 4 Cetakan 2, Yogyakarta : Liberty.

Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,R&d*, edisi 21".(Bandung: Alfabeta)

Sugiono, 2015. *Statistika Untik Penelitian*, (Bandung : Alfabeta)

Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Sutedi, A. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Wijayanti, A. (2011). Perjanjian Kerja Sebagai Pencerminan Keadilan dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 18(2), 218-231.

Wijayanti, A. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Ed. 1. Cet. 4. Jakarta: Sinar Grafika.

Zainuddin Ali, 2015. *Metode Penelitian Hukum*, Edisi. Cet.6, Jakarta: Sinar Grafika.

Internet

https://www.hukumonline.com/klinik/a/revolusi-industri-40-pengaruh-dan-tantangan-bagi-hukum-di-indonesia-lt62c6a01693e9c Diakses pada tanggal 21 Desember 2023 Pukul 15.05 WITA

DAFTAR LAMPIRAN

Wawancara kepada pakar hukum

Wawancara kepada pekerja PT.TSBA

Lembar Bimbingan

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda, Kampus I UMKT Telp. (0541) 748511, Kode Wilayah 75124 *Website : www.umkt.ac.id*	
Kode : **UMKT/FM/Plks.38**	**KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**	**Revisi:** **00**

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MOHAMMAD ANDRI DOFA
Program Studi : S1 HUKUM
Pembimbing : RIO ATIP PRATAMA, S.H., M.H.Li
Judul Penelitian : ASAS KESEIMBANGAN DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU: STUDI PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN PT. TSBA

No.	Hari/Tanggal	Uraian Pembimbingan	Paraf
1	Kamis/2 MEI 2024	Bimbingan skripsi tentang berbicara masalah judul dan rumusan masalah	
2	Sabtu/4 MEI 2024	Bimbingan skripsi tentang berbicara masalah bab 1	
3	Rabu/12 juni 2024	Bimbingan skripsi terhadap metode penelitian dan keaslian penelitian	
4	Senin/24 juni 2024	Bimbingan skripsi mengenai Bab 1 dan 2	
5	Rabu/26 juni 2024	Bimbingan skripsi mengenai → Revisi Bab 1 dan 2 Bimbingan skripsi mengenai wawancara Responden dan narasumber	

Dipindai dengan CamScanner

6	Sabtu/27 juni 2024	Bimbingan skripsi mengenai pembahasan bab 3 dan 4	
7	Senin [redacted]/1 juli 2024	Bimbingan skripsi Revisi bab 2, 3 dan 4 mengenai. teori dan pembahasan	
8	Kamis [redacted]/4 juli 2024	Bimbingan skripsi Revisi bab 3 dan 4 mengenai pembahasan dan kesimpulan	
9	Senin [redacted]/8 juli 2024	Bimbingan skripsi Revisi bab 3 dan 4 Revisi pembahasan	
10	Kamis/[redacted] juli 2024	Bimbingan skripsi tentang kesseluruhan dari bab 1, 2, 3 dan 4.	

*) Setiap konsultasi dan bimbingan skripsi, kartu ini harus dibawa oleh mahasiswa untuk diisi dan ditandatangani oleh masing-masing dosen pembimbing yang bersangkutan.

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Asnawi Mubarok, S.H., M.Si., M.Kn.
NIDN. 1112068301

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

RIO ARIF Pratama, S.H., M.H.Li
NIDN. 0106019002

Surat Izin Penelitian

UMKT
Fakultas Hukum
Kalimantan Timur

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832
Website http://hukum.umkt.ac.id
email: fakultas.hukum@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 334/FHU/A.7/C/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Sdr. Muhammad Irvan Noor
Alumni Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita semua.

Sehubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa tingkat akhir di Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama	:	Muhammad Andri Defa
NIM	:	1911102432020
No. HP	:	+62 821-9134-6303
Judul Skripsi	:	**ASAS KESEIMBANGAN DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU NOMOR 17/SPK-K/BST/IX/2022 DI PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN**

Untuk melaksanakan wawancara bersama dengan Saudara Muhammad Irvan Noor guna memenuhi kebutuhan data penelitian skripsi.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 24 Dzulhijjah 1445 H
01 Juli 2024 M

Dekan Fakultas Hukum,
Wakil Dekan I Fakultas Hukum

Rahmanul Muslim, S.H., M.H.
NIDN. 1126059101

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No 15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda

UMKT
Fakultas Hukum
Kalimantan Timur
Telp 0541-748511 Fax 0541-766832
Website http://hukum.umkt.ac.id
email fakultas.hukum@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 335/FHU/A 4/C/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Bapak Asnawi Mubarok, S.H., M.Si., M.Kn.
Dosen Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala nikmat yang telah diberikan kepada kita semua.

Sehubungan dengan keperluan penyelesaian skripsi mahasiswa tingkat akhir di Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami berikut ini:

Nama	:	Muhammad Andri Defa
NIM	:	1911102432020
No. HP	:	+62 821-9134-6303
Judul Skripsi	:	**ASAS KESEIMBANGAN DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU NOMOR 17/SPK-K/BST/IX/2022 DI PERUSAHAAN AIR MINUM DALAM KEMASAN**

Untuk melaksanakan wawancara bersama dengan Bapak Asnawi Mubarok, S.H., M.Si., M.Kn. guna memenuhi kebutuhan data penelitian skripsi.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Samarinda, 24 Dzulhijjah 1445 H
01 Juli 2024 M
an Fakultas Hukum,
Dekan I Fakultas Hukum

Ikhwanul Muslim, S.H., M.H.
NIDN. 1126059101

Lembar Turnitin

asas keseimbangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu : studi diperusahaan air minum dalam kemasan pt.tsba

by Hukum Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Submission date: 30-Jul-2024 06:18PM (UTC+0800)
Submission ID: 2424745043
File name: BERKAS_TURNITIN_SKRIPSI_ANDRI_DEFA.docx (175.97K)
Word count: 16248
Character count: 107654

asas keseimbangan dalam perjanjian kerja waktu tertentu : studi diperusahaan air minum dalam kemasan pt.tsba

ORIGINALITY REPORT

27%	25%	17%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	3%
2	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1%
3	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unisma.ac.id Internet Source	1%
6	www.mkri.id Internet Source	1%
7	id.123dok.com Internet Source	1%
8	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
9	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Andri Defa lahir di Balikpapan, Balikpapan pada tanggal 24 Maret 1996, merupakan anak Pertama dari pasangan Jufrizal dan Marhamah. Beragama Islam, penulis bertempat tinggal di Jalan Perum Jone Indah GG Langsat, Kelurahan Jone, Kecamatan Tanah Grogot, Kabupaten Tana Paser, Provinsi Kalimantan Timur. Alamat email penulis adalah marhamah@gmail.com .Perjalanan pendidikan penulis dimulai pada tahun 2001 SD No. 11 Tanah Grogot. Selanjutnya, pada tahun 2009 SMP N 1 Paser Belengkong, penulis melanjutkan pendidikan di SMK N 003 Tanah Grogot dan lulus pada tahun 2013/2014. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, mengambil Program Studi S1 Hukum. Penulis memulai kuliah pada tahun 2019 dan saat ini, di tahun 2024, sedang dalam proses kelulusan.