

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**



**PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)
PT. TAMORA STEKINDO KECAMATAN
TJ. MORAWA KABUPATEN DELISERDANG
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H.)**

**AGI DANIEL TARIGAN
B10018277**

Pembimbing:

Dr. Yetniwati, S.H., M.H

Dr. Muhammad Valiant Arsi Nugraha, S.H., M.H

**JAMBI
2025**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Agi Daniel Tarigan
NIM : B10018277
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa
Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini
untuk dipertahankan dihadapan tim penguji bagian Hukum Perdata
Fakultas Hukum Universitas Jambi**

Jambi, 30 Juni 2025

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yetniwati, S.H., M.H
NIP. 196206261988032003

Dr. Muhammad Valiant Arsi Nugraha, S.H., M.H
NIP. 201908021001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI,
SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS HUKUM**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh :

**Nama : Agi Daniel Tarigan
NIM : B10018277
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa
Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara**

**Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir
Fakultas Hukum Universitas Jambi, Pada Tanggal 30 Juni 2025
dan dinyatakan LULUS**

TIM PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1. Pahlefi, S.H., M.Kn.	Penguji Utama	
2. Dr.Yetniwati, S.H., M.H.	Anggota	
3. Dr. Muhammad Valiant Arsi Nugraha, S.H., M.H	Anggota	

**Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Jambi**

**Dr. Hartati, S.H., M.H
NIP. 197212031998022001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Jambi maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Pembimbing Skripsi.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Jambi, 30 Juni 2025
Yang membuat Pernyataan

Agi Daniel Tarigan
NIM. B10018277

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang maha esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara”**. Penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum Universitas Jambi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini sudah banyak pihak yang membantu dan berkontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Ibu Dr. Yetniwati, S.H., M.H selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Valiant Arsi Nugraha, S.H., M.H selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, memberikan saran dan arahan yang sangat bermanfaat dalam perbaikan dan penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu, terutama kepada yang terhormat:

1. Dr. Hartati, S.H., M.H, Dekan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memimpin dan membina fakultas ini dengan baik.
2. Prof. Dr. Hj. Muskibah, S.H., M.Hum, Wakil Dekan Bidang Akademik, Kerjasama dan Sistem Informasi Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah melaksanakan pelayanan administrasi akademik dan informasi dengan baik.

3. Dr. H. Umar, S.H., M.H, Wakil Dekan Bidang Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membina dan menyusun rencana pelaksanaan kegiatan administrasi di lingkup fakultas dengan baik.
4. Dr. A. Zarkasi, S.H., M.Hum, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah mengevaluasi dan membina dalam pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan di fakultas ini.
5. Dr. Elly Sudarti, S.H., M.Hum, Ketua Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membina jalannya proses akademik dengan baik.
6. Dr. Akbar Kurnia Putra, S.H., M.H, Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membina program studi ini dengan baik.
7. Ansorullah, S.H., M.H, Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, saran dan nasehat yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan selama mengikuti perkuliahan.
9. Karyawan dan Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Jambi yang telah membantu dalam segala urusan administrasi di fakultas ini.
10. Kedua orangtua terkasih yaitu ayah saya Asman Tarigan dan ibu saya Martianna Bru Surbakti yang selalu menjadi penyemangat, menjadi sumber doa, cinta dan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

11. Teman dan sahabat-sahabat yang selalu menjadi tempat bertukar pikiran dan membanu dalam perkuliahan.

Penyusunan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak tersebut, semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat balasan dari Tuhan yang maha esa dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Amin....

Jambi, 30 Juni 2025

Penulis

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) penerapan prinsip kepastian hukum dalam PKWT PT. Tamora Stekindo; dan 2) akibat hukum perjanjian PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deliserdang. Jenis penelitian adalah yuridis normatif. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa penerapan prinsip kepastian hukum dalam PKWT PT. Tamora Stekindo belum sepenuhnya terpenuhi, terutama pada prinsip terutama prinsip ketetapan yang jelas, konsisten dan adil, serta prinsip keamanan hukum, karena tidak ada kepastian terkait dengan batas waktu kerja dari pekerja, kelebihan jam kerja yang bersifat tanggungjawab tidak dihitung sebagai jam lembur sehingga pekerja tidak mendapat insentif tambahan, serta tidak adanya materai yang dibubuhkan dalam tanda tangan kedua belah pihak yang berjanji untuk memberikan tambahan kekuatan hukum dan meningkatkan validitas PKWT tersebut. Akibat hukum perjanjian PKWT PT. Tamora Stekindo terjadi pertentangan atau konflik antara isi perjanjian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, karena tidak ada batasan mengenai jam kerja setiap pekerja, tidak ada hitungan waktu lembur, serta PKWT digunakan dalam pekerjaan yang sifatnya terus menerus.

Kata kunci: PKWT, Konflik Norma, Penyelesaian Konflik Norma

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze: (1) the implementation of the principle of legal certainty in the Fixed-Term Employment Agreement (PKWT) at PT. Tamora Stekindo; and (2) the legal implications arising from the PKWT agreement at PT. Tamora Stekindo, located in Tanjung Morawa District, Deliserdang Regency. This research employs a normative juridical approach. The findings indicate that the principle of legal certainty in the application of PKWT at PT. Tamora Stekindo has not been fully realized. In particular, the principles of clarity, consistency, fairness, and legal security are not adequately upheld. There is a lack of certainty regarding the duration of employment, excess working hours categorized as responsibility-based tasks are not counted as overtime, thus denying workers additional compensation, and the absence of a duty stamp on the signatures of both parties weakens the legal validity of the agreement. The legal implications of the PKWT at PT. Tamora Stekindo reveal inconsistencies between the agreement's content and the applicable legal framework, specifically Government Regulation No. 35 of 2021 concerning Fixed-Term Employment Agreements, Outsourcing, Working Hours and Rest Periods, and Termination of Employment. These inconsistencies include the absence of clear limitations on working hours, the lack of overtime calculations, and the application of PKWT to jobs of a continuous nature, which contradicts the regulatory provisions.

Keywords: Fixed-Term Employment Agreement (PKWT), Normative Conflict, Legal Conflict Resolution

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kerangka Konseptual.....	10
F. Landasan Teoretis	11
G. Orisinalitas Penelitian	16
H. Metode Penelitian	18
I. Sistematika Penulisan	23
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KONFLIK NORMA DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)	25
A. Tinjauan Umum tentang Kepastian Hukum	25
B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian	35
C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	34
BAB III PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PT. TAMORA STEKINDO KABUPATEN DELISERDANG SUMATERA UTARA	39
A. Konflik Norma yang Terjadi dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.....	39
B. Penyelesaian Konflik Norma PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.....	64
BAB IV PENUTUP	69
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perjanjian merupakan ikatan antara dua pihak terhadap suatu objek yang didalamnya mengandung beberapa syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi. Perjanjian ini sering sekali terjadi dalam kehidupan sehari-hari, mengingat manusia membutuhkan manusia lain dalam kehidupannya. Hal ini juga berkaitan dengan teori *Zoon Politicon* yang diungkapkan oleh Aristoteles sebagaimana dikutip dari Sudarsono bahwa "manusia adalah makhluk sosial, tidak dapat hidup sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya".¹ Kondisi ini yang menyebabkan antara manusia dengan manusia yang lain sering terikat dalam suatu perjanjian, bahkan perjanjian yang dilakukan juga dapat bersifat mengikat dan memiliki kekuatan hukum.

Perjanjian memiliki banyak makna atau pengertian, sebagaimana pendapat R. Subekti mengenai perjanjian adalah:

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang yang lain, atau dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Bentuk perjanjian yang dilakukan dapat berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung unsur, janji atau kesanggupan yang diucapkan atau dalam bentuk tertulis.²

Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa perjanjian terjadi antara satu orang atau lebih yang saling terikat dalam suatu hal. Perjanjian ini

¹ Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2017, hlm. 209

² R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2009, hlm. 1

menimbulkan hubungan antara dua orang atau lebih, sehingga disebut dengan perikatan, dimana perjanjian ini akan menimbulkan hak dan kewajiban antar pihak yang berjanji.³ Menurut Salim bahwa ”perikatan terbentuk atas dua hal, yakni perjanjian dan perikatan dari undang-undang, perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya saling terikat, sehingga perjanjian ialah sumber perikatan”.⁴

Pelaksanaan perjanjian sendiri telah diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata atau yang selanjutnya KUHPerdata. Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdata perjanjian adalah ”suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Hal ini menimbulkan suatu hubungan hukum yang melibatkan dua orang atau lebih dalam sebuah kesepakatan yang mana akan menimbulkan hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Terhadap pelaksanaan suatu perjanjian, para pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut harus memenuhi persyaratan untuk mengadakan perjanjian.⁵ Kewajiban ini juga harus dipenuhi, sehingga tercipta perjanjian yang baik. Pasal 1320 KUHPerdata mengatur mengenai empat syarat agar sebuah perjanjian dapat dikatakan sah, diantaranya adalah:

³ Viona Tri Antisya., Yetniwati, dan Suhermi, Perjanjian Salang Pinjam Tanah Sawah Pusaka Tinggi pada Masyarakat Adat Desa Palak Aneh Kota Pariaman, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 4, Nomor 2, 2023, hlm. 293

⁴ Salim, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 27

⁵ Radesza Rizky Sakinah, Pelaksanaan Perjanjian Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Pekerjaan Konstruksi Rehab Pagar Pasar Raya Kota Solok, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 2, Nomor 3, 2021, hlm. 498

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya.
2. Kecakapan mereka untuk membuat suatu perikatan.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Dari empat syarat tersebut, maka syarat pertama dan kedua sebagai syarat subjektif karena menyangkut orang atau subjek yang membuat perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat adalah syarat objektif karena menyangkut objek atau hal yang diperjanjikan. Apabila salah satu dari syarat tersebut tidak terpenuhi, maka suatu perjanjian dapat dikatakan tidak sah.⁶ Selanjutnya Pasal 1338 KUHPerdara mengatur bahwa: "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya".

Salah satu bentuk perjanjian yang banyak digunakan dalam kegiatan bisnis adalah perjanjian kerja atau disebut dengan kontrak kerja yang menjadi hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha timbul karena adanya suatu perjanjian.⁷ Perjanjian kerja dapat diartikan sebagai perikatan antara pekerja dengan pengusaha yang memberikan pekerjaan yang memuat mengenai syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Pengertian perjanjian menurut Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "perjanjian kerja adalah

⁶ R. Subekti, *Op., Cit.* hlm. 16

⁷ Novia Andini, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara PT. Bhakti Idola Tama Dengan Pekerja Di Kota Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 2, Nomor 3, 2021, hlm. 369

perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerjaan yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur bahwa perjanjian kerja bertujuan untuk mengikat kedua belah pihak yang berjanji agar melaksanakan hak dan kewajiban yang sesuai dengan peraturan berlaku. Selanjutnya Endah Pujiastuti menjelaskan bahwa perjanjian kerja harus memenuhi beberapa unsur, diantaranya adalah:

- a. Adanya unsur perintah, yang menimbulkan adanya pimpinan orang lain, dimana unsur ini memegang peranan penting dalam perjanjian, karena tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja.
- b. Adanya unsur pekerjaan yang menjadi objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha.
- c. Adanya unsur upah, dimana unsur ini merupakan hak dari pekerja/buruh yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh tersebut.⁸

Perjanjian kerja ini dapat terbagi dalam perjanjian waktu tertentu dan perjanjian waktu tidak tertentu. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (10) dan (11) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa:

- b. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- c. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

⁸ Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm. 15-16

Dari kedua bentuk perjanjian tersebut, maka penulis fokus pada perjanjian kerja waktu tertentu atau yang selanjutnya disingkat dengan PKWT. Pengertian dari PKWT adalah jenis kontrak kerja yang memiliki masa berlaku tertentu, dimana perjanjian ini sering digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, seperti proyek jangka pendek, pekerja musiman dan lain sebagainya.

PKWT digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau hanya membutuhkan waktu tertentu untuk diselesaikan, bukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan.⁹ Selanjutnya ciri-ciri dari PKWT ini adalah:

1. Perjanjian kerja dalam PKWT memiliki batas waktu yang jelas, setelah itu perjanjian akan berakhir secara otomatis.
2. PKWT biasanya digunakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau hanya dibutuhkan untuk waktu tertentu.
3. Dalam PKWT, tidak ada masa percobaan seperti dalam PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).¹⁰

Berdasarkan pengaturannya, maka PKWT semula diatur dalam Pasal 56 hingga Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi semenjak adanya konsep *Omnibuslaw* maka pengaturan PKWT mengalami perubahan yang diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau yang selanjutnya

⁹ Yudith Ilela., Adonia Ivonne Laturette dan Sarah Selfina Kuahaty, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia, *Pattimura Magister Law Review*, Volume 4, Nomor 2, 2024, hlm. 228

¹⁰ *Ibid.*

disebut dengan Undang-undang Cipta Kerja. Ketentuan-ketentuan dalam Undang-undang Cipta Kerja tersebut mengatur mengenai jenis pekerjaan, jangka waktu atau selesainya pekerjaan, serta ketentuan terkait perpanjangan dan pembatasan PKWT.

Pengaturan PKWT juga diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur bahwa “Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun”. Artinya PKWT ini tidak boleh melebihi 5 tahun, termasuk jika terdapat perpanjangan.

Salah satu point penting yang harus termuat dalam PKWT adalah waktu kerja dan waktu istirahat. Hal ini dikarenakan waktu kerja dan waktu istirahat merupakan salah satu hak yang dimiliki oleh pekerja dengan tujuan untuk memastikan bahwa pekerja tidak bekerja secara berlebihan, memberikan kepastian tentang waktu, serta sebagai bentuk untuk memperhatikan Kesehatan dan keselamatan pekerja. Termasuk dalam PKWT juga harus dicantumkan berapa jam kerja dalam sehari atau seminggu, apakah ada *shift* kerja atau bagaimana pengaturan jam kerja lainnya.

Pengaturan terkait waktu kerja dan jam kerja pada PKWT juga telah diatur dalam Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

1. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (21 Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur bahwa:

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (21) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:
 - a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Mengacu pada pengaturan tersebut, maka sudah seharusnya setiap pengusaha yang melakukan PKWT dengan pekerja mencantumkan batas waktu kerja dan waktu istirahat yang bertujuan untuk melindungi hak-hak para pekerja. Akan tetapi dalam faktanya masih ada pengusaha yang justru tidak mencantumkan waktu kerja dan waktu istirahat dalam PKWT yang telah ditentukan.

Salah satu contoh kasus ada pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) PT. Tamora Stekindo yang ada di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara dengan perjanjian PKWT Nomor: 152/TS/THF/HR/PKWT/III/2023. Salah satu poin yang termuat dalam

PKWT PT. Tamora Stekindo adalah jam kerja yang diatur dalam perjanjian Pasal 3 dengan bunyi:

1. Jam kerja pihak kedua adalah mengikuti sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku sesuai ketentuan pihak pertama.
2. Pihak pertama dan pihak kedua setuju bahwa jam kerja dapat diubah sebagaimana diperlukan pihak pertama.
3. Apabila ada kelebihan jam kerja yang sifatnya menyelesaikan tanggungjawab, maka tidak dihitung lembur.
4. Jika terjadi keadaan darurat dan atas izin atasan yang mengharuskan bekerja di luar jam kerja, maka akan dikompensasi menjadi ganti hari.
5. Ganti hari dapat dipakai maksimum 6 bulan dari tanggal kegiatan.
6. Pihak kedua wajib melakukan absensi kehadiran, baik pada saat masuk maupun pulang kerja.

Melihat isi perjanjian dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2), maka PT. Tamora Stekindo tidak mencantumkan secara pasti jam kerja yang harus dilakukan oleh tenaga kerja. Pada ayat tersebut hanya disebutkan bahwa jam kerja mengikuti ketentuan pihak pertama yaitu PT. Tamora Stekindo dan dapat diubah sesuai dengan ketentuan dari pihak pertama. Artinya tidak ada kepastian jam kerja yang harus dijalani oleh tenaga kerja di PT. Tamora Stekindo, karena jam kerja mereka bisa berubah-ubah sesuai dengan ketentuan dari pihak pertama. Bahkan akan menimbulkan peluang bagi

tenaga kerja untuk bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dari masalah tersebut, maka isu hukum yang terjadi dalam penelitian ini adalah konflik norma, dimana isi perjanjian PKWT PT. Tamora Stekindo terkait dengan jam kerja tidak sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 21 ayat (1) dan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta ketentuan lain mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang telah ditentukan dalam peraturan pemerintah tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji mengenai “ **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Konflik norma antara PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021?
2. Bagaimana Penyelesaian Konflik Norma antara PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik norma di dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deliserdang yang bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian konflik norma di dalam PKWT PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deliserdang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara praktis maupun teoritis dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan hukum perdata mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam sebuah perusahaan.

2. Manfaat Praktis

1. Diharapkan dapat menjadi pedoman referensi dan literatur mengenai pengaturan dan penetapan PKWT bagi sebuah perusahaan.
2. Diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang pelaksanaan perjanjian kerja dalam lingkungan kerja.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini berisi mengenai pengertian dari fokus penelitian dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, serta kewajiban para pihak. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu tertentu atau terkait dengan pekerjaan tertentu yang akan selesai dalam waktu tertentu.¹¹

2. PT. Tamora Stekindo

PT. Tamora Stekindo merupakan perusahaan internasional dalam bidang perbanyakan tanaman secara mikro (melalui kultur jaringan) yang didirikan pada tahun 1995 oleh Marita Hovers dan berkedudukan di Provinsi Sumatera Utara, khususnya di Kabupaten Deliserdang.

Berdasarkan konsep tersebut, maka yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara adalah menganalisa peraturan-peraturan dalam PKWT PT. Tamora Stekindo sesuai dengan asas kepastian hukum dan akibat hukum dari pengaturan dalam PKWT.

F. Landasan Teoritis

1. Teori Perjanjian

Perjanjian merupakan suatu peristiwa yang terjadi antara dua orang atau lebih untuk mencapai kesepakatan mengenai suatu hal yang masing-masing

¹¹ I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, 2013, hlm. 6

pihak menjanjikan untuk menepati kesepakatan tersebut. Istilah perjanjian juga telah diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata yang menyebutkan bahwa “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Pada dasarnya, perjanjian ini merupakan persetujuan antara dua orang atau lebih yang dilakukan dengan berlandaskan pada peraturan perundang-undangan. Perjanjian dapat dimaknai sebagai:

Suatu bentuk persetujuan antara dua pihak, dimana masing-masing pihak menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Perjanjian ini menimbulkan adanya suatu perikatan yang merupakan bentuk dari hubungan hukum. Segala sesuatu yang menjadi akibat atau konsekuensi dari timbulnya perjanjian itu maka mendapatkan jaminan atas adanya kepastian hukum.¹²

Perjanjian adalah salah satu bagian terpenting dari hukum perdata, karena perjanjian itu sebagai salah satu upaya dari masyarakat untuk mengikat dirinya kepada orang lain demi memenuhi kebutuhannya.¹³ Suatu perjanjian dapat sah menurut hukum apabila memenuhi beberapa syarat, diantaranya adalah:

- a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak mengenai sesuatu yang menjadi objek perjanjian.
- b. Kecakapan bertindak yaitu kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum dari adanya perjanjian tersebut.
- c. Adanya objek perjanjian, dimana objek perjanjian ini adalah suatu hal tertentu yang menjadi pokok perjanjian.

¹² *Ibid.*

¹³ Lukman Santoso, *Aspek Hukum Perjanjian*, Penebar Media Pustaka, Yogyakarta, 2019, hlm. 48

- d. Adanya kuasa yang halal, artinya suatu perjanjian tersebut tidak boleh menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun norma sosial yang ada dalam masyarakat.¹⁴

Perjanjian yang telah ditetapkan oleh dua orang atau lebih dapat berakhir atau dibatalkan karena adanya beberapa penyebab. Hal ini sebagaimana pendapat Lukman Santoso yang menyatakan bahwa berakhirnya suatu perjanjian dikarenakan beberapa hal, yaitu:

- a. Jangka waktunya berakhir, dimana setiap perjanjian yang telah ditetapkan oleh para pihak, baik yang dibuat melalui akta di bawah tangan maupun akta di tangan pejabat telah ditentukan secara tegas batas waktunya.
- b. Dilaksanakannya objek perjanjian.
- c. Kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri perjanjian tersebut.
- d. Pembatalan perjanjian secara sepihak, dikarenakan salah satu pihak merasa keberatan.
- e. Adanya putusan pengadilan untuk penyelesaian sengketa di bidang perjanjian.¹⁵

Berdasarkan pendapat tersebut, maka perjanjian merupakan perikatan yang dibuat oleh dua orang atau dua belah pihak sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

2. Teori Kepastian Hukum

Teori kepastian hukum merupakan salah satu dari tujuan hukum dan dapat dikatakan bahwa kepastian hukum merupakan bagian dari upaya untuk dapat mewujudkan keadilan. Sebagaimana pendapat Dwika bahwa:

Kepastian hukum sendiri memiliki bentuk nyata yaitu pelaksanaan maupun penegakan hukum terhadap suatu tindakan yang tidak memandang siapa individu yang melakukan. Hal ini dikarenakan tujuan

¹⁴*Ibid.*, hlm. 50-54

¹⁵*Ibid.*, hlm. 106-109

hukum sebagai kepastian dan manfaat merupakan proses atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai keadilan hukum. Melalui kepastian hukum, setiap orang mampu memperkirakan apa yang akan ia alami apabila ia melakukan suatu tindakan hukum tertentu.¹⁶

Kepastian hukum juga memiliki beberapa prinsip, dimana prinsip kepastian hukum ini adalah jaminan bahwa hukum dijalankan dengan adil, jelas dan konsisten, serta menjamin setiap individu memiliki hak dan kewajiban yang jelas sesuai hukum. Adapun prinsip-prinsip dari kepastian hukum sebagai berikut:

- a. Ketetapan yang jelas
Hukum harus dirumuskan secara jelas dan mudah dipahami sehingga tidak ada kebingungan dalam penerapannya.
- b. Konsisten dan adil
Hukum harus diterapkan secara konsisten dan adil, tanpa kesewenang-wenangan oleh salah satu pihak yang berkuasa.
- c. Hak dan kewajiban yang jelas
Setiap individu harus memiliki hak dan kewajiban yang jelas sesuai dengan hukum, dan hukum harus melindungi hak-hak tersebut.
- d. Jaminan penegakan hukum
Hukum harus ditegakkan secara efektif, dan setiap pelanggaran harus ditindak sesuai dengan sanksi yang berlaku.
- e. Keamanan hukum
Prinsip ini memberikan keamanan bagi individu dan pemerintah dengan memastikan bahwa hukum berlaku secara adil dan tidak dapat diubah sewenang-wenang.¹⁷

Dari pendapat tersebut, maka kepastian merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Ada 4 hal yang berkaitan dengan makna kepastian hukum, yaitu:

- a. Hukum positif itu adalah perundang-undangan.

¹⁶ Dwika, *Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum*, Gramedia, Jakarta, 2011, hlm. 18

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm. 19

- b. Hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan.
- d. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.¹⁸

Selanjutnya kepastian hukum juga harus memiliki beberapa persyaratan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh.
- b. Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya.
- c. Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.
- d. Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum.
- e. Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan.¹⁹

Satjipto Rahardjo mengemukakan bahwa “kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan”.²⁰ Asas kepastian hukum lebih meninjau dari sudut yuridis. Ajaran kepastian hukum ini berasal dari ajaran Yuridis-

¹⁸ Dwika, *Loc.Cit.*

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 20

²⁰ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, hlm. 19

Dogmatik yang didasarkan pada aliran pemikiran positivisme di dunia hukum yang cenderung melihat hukum sebagai sesuatu yang otonom dan mandiri.²¹

Kepastian hukum berarti setiap orang dapat menuntut agar hukum dilaksanakan dan tuntutan itu pasti dipenuhi, dan bahwa setiap pelanggaran hukum akan ditindak dan dikenakan sanksi hukum juga.²² Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kepastian hukum adalah salah satu dari tujuan hukum. kepastian hukum juga dijadikan sebuah jaminan agar hukum dapat berjalan dengan semestinya, artinya dengan kepastian hukum individu yang memiliki hak adalah yang telah mendapatkan putusan dari keputusan hukum itu sendiri.

G. Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian ini berisi mengenai beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini. Adapun penelitian relevan tersebut sebagai berikut:

No.	Penulis Skripsi	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Ulfi Nihaya dan Achmad Busro	Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. Permata Furni	Perjanjian kerja khususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.	penelitian penulis adalah pada objeknya, dimana penelitian terdahulu objeknya adalah PKWT pada usaha dagang, sedangkan penelitian

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*, hlm. 20

			2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. PERMATA FURNI dalam Pasal 1 tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 4 perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dan bertentangan dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait tidak dicantumkannya besaran upah dan cara pembayarannya yang merupakan bagian wajib dalam perikatan kerja.²³	penulis adalah PKWT Perseroan Terbatas (PT). Kemudian penelitian terdahulu hanya mengkaji Undang-Undang Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian penulis mengkaji berdasarkan Undang-undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah
2.	Oktavia Eko Anggraini	Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa UU	Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai PKWT

²³ Ulfi Nihaya dan Achmad Busro, Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. Permata Furni, *Jurnal Notarius*, Volume 15, Nomor 2, 2022

		Ketenagakerjaan Indonesia	Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lebih memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menurut Hukum Ketenagakerjaan para pekerja/buruh memperoleh perlindungan hukum selama masa kerja masih berlaku, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. ²⁴	secara umum, sedangkan penulis focus membahas PKWT di PT. Tamora Stekindo
--	--	---------------------------	--	---

H. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif menurut Sigit Sapto Nugroho dkk menyatakan bahwa:

Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta

²⁴ Oktavia Eko Anggraini, Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Jurnal Sanskrasa Hukum dan HAM*, Volume 1, Nomor 1, 2022

doktrin (ajaran). Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.²⁵

Penelitian yuridis normatif digunakan untuk mengkaji mengenai pengaturan mengenai Konfik norma yang terjadi dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, serta akibat hukum perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo Kabupaten Deliserdang.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara yang digunakan untuk merumuskan hasil dalam penelitian ini. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*)

Pendekatan perundang-undangan merupakan pendekatan dengan mengkaji suatu peraturan perundang-undangan.

Pendekatan perundang-undangan merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan sebagai bahan acuan dasar dalam melakukan penelitian. Pendekatan perundang-undangan disebut juga sebagai pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.²⁶

Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengkaji mengenai penerapan prinsip kepastian hukum dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, serta

²⁵ Sigit Sapto Nugroho., A.T. Haryani dan Farkhani, *Metodelogi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta, 2020, hlm. 29

²⁶ *Ibid.*, hlm. 92

akibat hukum perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual adalah pendekatan yang didasarkan pada pandangan dan doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

Pendekatan konseptual merupakan penelitian terhadap konsep-konsep hukum, seperti sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum dan sebagainya. Konsep hukum ini berada pada tiga ranah atau tataran sesuai tingkatan ilmu hukum itu sendiri yaitu tataran ilmu hukum dogmatic konsep hukumnya teknik yuridis, tataran teori hukum konsep hukumnya konsep hukum, tataran teori filsafat hukumnya konsep dasar.²⁷

Pendekatan konsep digunakan untuk mengkaji konsep dari permasalahan yang terjadi terkait dengan konflik norma yang terjadi dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, serta penyelesaian konflik norma dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.

c. Pendekatan kasus (*Case approach*)

Pendekatan kasus adalah salah satu jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yang peneliti mencoba membangun argumentasi hukum dalam perspektif kasus konkrit yang terjadi di lingkungan masyarakat.²⁸ Pendekatan kasus digunakan untuk mengkaji

²⁷*Ibid.*

²⁸*Ibid.*, hal. 92

beberapa kasus atau permasalahan yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

3. Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum adalah sumber-sumber yang dijadikan sebagai bahan analisis dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun bahan hukum tersebut adalah sebagai berikut:²⁹

1) Bahan hukum primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi negara.³⁰ Bahan hukum primer berarti bahan hukum utama yang digunakan dalam penelitian. Bahan hukum primer dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

2) Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku atau jurnal hukum yang berisi mengenai prinsip-prinsip dasar

²⁹ *Ibid.*

³⁰ *Ibid.*, hlm. 41

(asas hukum), pandangan para ahli hukum (doktrin), hasil penelitian hukum atau jurnal.³¹ Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti pendapat para pakar hukum baik berbentuk buku-buku dan jurnal hukum.

3) Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum.

4. Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang akan dikaji. Analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, diantaranya sebagai berikut:

a. Inventarisasi data

Analisis data diawali dengan melakukan inventarisasi data atau melakukan pencatatan dan pengumpulan bahan yang relevan dengan rumusan masalah dengan cara pengutipan dalam penataan.

b. Sistematikasi data

Setelah dilakukan inventarisasi data, maka selanjutnya dilakukan pengelompokan dan penyusunan data secara berurutan dan sistematis berdasarkan informasi yang sama menurut subaspek.

c. Interpretasi data

Setelah itu dilakukan interpretasi data untuk memberi makna terhadap tiap subaspek dan hubungannya satu sama lain. Kemudian setelah itu dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya dan dengan keseluruhan aspek yang menjadi pokok permasalahan penelitian yang

³¹ *Ibid.*

dilakukan secara induktif sehingga memberikan gambaran hasil secara utuh.³²

Dari pendapat tersebut, maka analisis data dalam penelitian normative dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan inventarisasi data, sistematisasi data dan interpretasi data. Tujuan dari analisa data ini adalah mengungkap sebuah fakta, keadaan dan fenomena yang menjadi pokok permasalahan tentang konflik norma yang terjadi di dalam peraturan PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, serta bagaimana penyelesaian konflik norma perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan rancangan penulisa untuk bab-bab dalam skripsi. Adapun sistematika penulisan yang penulis gunakan sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan, yang menggambarkan permasalahan yang melatar belakangi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, orisinalitas penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Umum, yang berisikan tinjauan umum tentang kepastian hukum. Apa itu Konflik Norma dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

³² *Ibid.* hlm. 174

BAB III. Pembahasan, dimana pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Prinsip ketetapan hukum, Konflik norma yang terjadi dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang, serta penyelesaian konflik yang terjadi dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang.

BAB IV. Penutup yang memuat kesimpulan dari apa yang telah diuraikan penulis dalam bab sebelumnya dan juga berisikan saran mengenai permasalahan tersebut.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KEPASTIAN HUKUM DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

A. Tinjauan Umum tentang Kepastian Hukum

Kepastian hukum diperlukan untuk mewujudkan prinsip-prinsip dari persamaan dihadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Dari kata kepastian, memiliki makna yang erat dengan asas kebenaran. Artinya, kata kepastian dalam kepastian hukum merupakan suatu hal yang secara ketat dapat disilogisme dengan cara legal formal.³³

Kepastian hukum tersebut, didasarkan pada pandangannya mengenai kepastian hukum yang berarti adalah kepastian hukum itu sendiri. Gustav Radbruch mengemukakan, bahwa kepastian hukum adalah salah satu produk dari hukum atau lebih khususnya lagi merupakan produk dari perundang-undangan.³⁴

Secara hakiki hukum haruslah bersifat pasti dan adil. Maksudnya, hukum yang pasti adalah sebagai pedoman kelakuan serta adil adalah pedoman kelakuan yang harus menunjang antara suatu tatanan dan dinilai wajar. Hanya dengan bersifat pasti dan adil lah, maka hukum pada dijalankan sesuai dengan fungsi yang dimilikinya.³⁵

Berdasarkan pendapat Jan M. Otto yang dikutip dari Soeroso menyatakan bahwa kepastian hukum yang disyaratkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepastian hukum menyediakan aturan hukum yang jelas serta jernih, konsisten serta mudah diperoleh atau diakses. Aturan

³³ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, hlm. 19

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*, hlm. 20

- hukum tersebut haruslah diterbitkan oleh kekuasaan negara dan memiliki tiga sifat yaitu jelas, konsisten dan mudah diperoleh.
2. Beberapa instansi penguasa atau pemerintahan dapat menerapkan aturan hukum dengan cara yang konsisten serta dapat tunduk maupun taat kepadanya.
 3. Mayoritas warga pada suatu negara memiliki prinsip untuk dapat menyetujui muatan yang ada pada muatan isi. Oleh karena itu, perilaku warga pun akan menyesuaikan terhadap peraturan yang telah diterbitkan oleh pemerintah.
 4. Hakim peradilan memiliki sifat yang mandiri, artinya hakim tidak berpihak dalam menerapkan aturan hukum secara konsisten ketika hakim tersebut dapat menyelesaikan hukum.
 5. Keputusan dari peradilan dapat secara konkrit dilaksanakan.³⁶

Kepastian hukum berkaitan erat dengan keadilan akan tetapi hukum serta keadilan itu sendiri adalah dua hal yang berbeda. Hukum memiliki sifat-sifat berupa umum, mengikat setiap individu, menyamaratakan, sedangkan keadilan sendiri memiliki sifat yang berbeda yaitu subyektif, individualistik serta tidak menyamaratakan. Dari sifat yang ada pada hukum dan keadilan itu sendiri, dapat dilihat dengan jelas bahwa keadilan dan hukum adalah hal yang berbeda.³⁷

Secara normatif, kepastian hukum dapat diartikan sebagai sebuah peraturan perundang-undangan yang dibuat serta diundangkan dengan pasti.³⁸ Hal ini dikarenakan kepastian hukum dapat mengatur dengan jelas serta logis sehingga tidak akan menimbulkan keraguan apabila ada multitafsir, sehingga tidak akan berbenturan serta tidak menimbulkan konflik dalam norma yang ada di masyarakat.

³⁶ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 28

³⁷ *Ibid.*, hlm. 58

³⁸ *Ibid.*

Adanya kepastian hukum akan menjamin seseorang dapat melakukan suatu perilaku yang sesuai dengan ketentuan dalam hukum yang berlaku dan begitu pula sebaliknya. Tanpa adanya kepastian hukum, maka seorang individu tidak dapat memiliki suatu ketentuan baku untuk menjalankan suatu perilaku.³⁹

Berdasarkan pendapat di atas, maka kepastian hukum merupakan pelaksanaan hukum yang sesuai dengan bunyinya. Sehingga, masyarakat pun dapat memastikan bahwa hukum yang ada dan tercantum dapat dilaksanakan. Dalam memahami nilai-nilai dari kepastian hukum, maka ada hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa nilai tersebut memiliki relasi yang erat dengan instrumen hukum positif serta peranan negara dalam melakukan aktualisasi pada hukum positif tersebut.

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

Perjanjian dapat diartikan sebagai kesepakatan antara kedua belah pihak yang berjanji, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata memberikan definisi sebagai berikut “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Selanjutnya I Ketut Oka Setiawan menyatakan bahwa:

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Apabila dibandingkan perikatan dengan perjanjian, maka selain perjanjian merupakan sumber perikatan selain undang-undang, juga perikatan merupakan pengertian yang masih abstrak, karena pihak-pihak dikatakan melaksanakan sesuatu hal,

³⁹ *Ibid.*

sedangkan perjanjian sudah merupakan suatu pengertian yang konkrit, karena pihak-pihak dikatakan melaksanakan suatu peristiwa tertentu.⁴⁰

Perjanjian juga dapat diartikan sebagai kesepakatan para pihak. Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini dapat terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adalah adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut, namun secara garis besar terjadinya kesepakatan dapat terjadi secara tertulis dan tidak tertulis, yang mana kesepakatan yang terjadi secara tidak tertulis tersebut dapat berupa kesepakatan lisan, simbol-simbol tertentu, atau diam-diam.⁴¹

Perjanjian merupakan suatu kesepakatan diantara 2 (dua) atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi atau menghilangkan hubungan hukum. Perjanjian tersebut juga dengan persetujuan, karena kedua belah pihak setuju untuk melakukan suatu hal.⁴² Suatu perjanjian harus memenuhi beberapa unsur, diantaranya adalah:

1. Unsur Essensialia

Eksistensi dari suatu perjanjian ditentukan secara mutlak oleh unsur essensialia. Karena tanpa unsur ini suatu janji tidak pernah ada. Contohnya tentang “sebab yang halal”, merupakan essensialia akan adanya perjanjian. Dalam jual beli, harga dan barang, yang disepakati oleh penjual dan pembeli merupakan unsur essensialia. Pada perjanjian riil, syarat penyerahan obyek perjanjian merupakan unsur essensialia. Begitu pula dalam bentuk tertentu merupakan unsur essensialia dalam perjanjian formal.

2. Unsur Naturalia

⁴⁰ I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perdata Mengenai Perikatan*, FH-utama, Jakarta, 2014, hlm. 56

⁴¹ Amirah, Ahmadi Miru, *Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerjasama*, Unhas, Makassar, 2017, hlm. 4.

⁴² Yetniwati dan Dwi Suryahartati, *Pelaksanaan Perjanjian Sewa Beli Kendaraan Bermotor Roda Dua pada CV. Igo Motor di Sarolangun*, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1, Nomor 1, 2021

Unsur ini dalam perjanjian diatur dalam undang-undang, akan tetapi dalam pihak boleh menyingkirkan atau menggantinya. Dalam hal ini ketentuan undang-undang bersifat mengatur/menambah (regelend/aanvullendrecht). Misalnya kewajiban penjual menanggung biaya penyerahan, kewajiban pembeli menanggung biaya pengambilan. Hal ini diatur dalam Pasal 1476 KUHPerd “Biaya penyerahan dipikul oleh si penjual, sedangkan biaya pengambilan dipikul oleh si pembeli”. Anak kalimat dari pasal tersebut menunjukkan bahwa undang-undang (hukum) mengatur berupa kebolehan bagi pihak (penjual dan pembeli) menentukan kewajiban mereka berbeda dengan yang disebutkan dalam undang-undang itu. Begitu juga kewajiban si penjual menjamin/vrijwaren aman hukum dan cacat tersembunyi kepada si pembeli atas barang yang dijualnya itu. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 1491 KUHPerd.

3. Unsur *Accidentalia*

Unsur ini sama halnya dengan unsur *naturalia* dalam perjanjian yang sifatnya penambahan dari para pihak. Undang-undang (hukum) sendiri tidak mengatur tentang hal itu. Contohnya dalam perjanjian jual beli, benda-benda pelengkap tertentu bisa ditiadakan.⁴³

Selain memiliki beberapa unsur, suatu perjanjian juga harus memenuhi beberapa asas, diantaranya adalah:

3. Asas konsensualisme

Asas konsensualisme yang diuraikan di atas itu mempunyai korelasi dengan asas kebebasan berkontrak, yang diatur dalam Pasal 1338 ayat 1 KUHPerd yang menyatakan bahwa “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Kebebasan berkontrak merupakan salah satu asas yang sangat penting, sebab merupakan perwujudan dari kehendak bebas, pancaran dari hak manusia.⁴⁴

4. Asas konsensualisme

Asas ini menentukan perjanjian dan dikenal baik dalam sistem hukum *Civile Law* maupun *Anglo Saxon*. Dalam KUHPerd asas ini disebutkan pada Pasal 1320 yang mengandung arti “kemauan/*will*” para pihak untuk saling berpartisipasi mengikatkan diri. Lebih lanjut dikatakan, kemauan itu membangkitkan kepercayaan (*vertrouwen*) bahwa perjanjian itu dipenuhi. Asas konsensualisme mempunyai nilai etis yang

⁴³ I Ketut Oka Setiawan, *Op.Cit.*, hlm. 57-58

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 59

bersumber dari moral. Manusia terhormat akan memelihara janjinya.⁴⁵

1. Asas Kepribadian

Asas ini diatur dalam Pasal 1315 yo 1340 KUHPerd. Bunyi Pasal 1315 KUHPerd “pada umumnya tak seorang dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkan suatu janji selain dari pada untuk dirinya sendiri”, sedangkan Pasal 1340 KUHPerd “persetujuan-persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya”. Oleh karena suatu perjanjian itu hanya berlaku bagi yang mengadakan perjanjian itu sendiri, maka pernyataan tersebut di atas dapat dikatakan menganut asas kepribadian dalam suatu perjanjian.⁴⁶

2. Asas keseimbangan

Asas ini menghendaki kedua pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian tersebut secara seimbang. Kreditur mempunyai hak untuk menuntut prestasi, bila perlu melalui kekayaan debitur, akan tetapi ia juga berkewajiban melaksanakan janji itu dengan itikad baik. Dengan demikian terlihat hak kreditur kuat yang diimbangi dengan kewajiban memperhatikan itikad baik, sehingga kreditur dan debitur keduanya seimbang.⁴⁷

3. Asas kepastian hukum

Suatu perjanjian merupakan perwujudan hukum sehingga mengandung kepastian hukum. Hal ini tersurat dalam, Pasal 1338 ayat (1) KUHPerd yang menyatakan bahwa “semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikat perjanjian itu yaitu sebagai undang-undang bagi para pihak.⁴⁸

4. Asas moral

Asas ini dapat dijumpai dalam perbuatan sukarela dari seseorang seperti Zakwarneming yang diatur dalam Pasal 1354 KUHPerd. Begitu juga asas ini dapat ditemui dalam Pasal 1339 KUHPerd yang memberi motivasi kepada pihak-pihak untuk melaksanakan perjanjian yang tidak hanya hal-hal dengan tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga kebiasaan, kepatutan (moral).⁴⁹

Asas kepatutan

Asas ini dapat dijumpai dalam ketentuan Pasal 1339 KUHPerd, yang antara lain menyebutkan bahwa “perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan di dalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan”. Asas ini selayaknya tetap

⁴⁵ *Ibid.*, hlm. 60

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 61

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 62

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 63

dipertahankan, karena melalui asas kepatutan ini dapat diketahui tentang hubungan para pihak ditentukan juga oleh rasa keadilan dalam masyarakat.⁵⁰

Salah satu bentuk dari perjanjian adalah perjanjian kerja, dimana perjanjian kerja ini digunakan untuk mengikat antara kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Lalu Husni menyatakan bahwa “perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain yang”.⁵¹

Berdasarkan Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, dalam kurun waktu tertentu dengan menerima gaji.⁵² Perjanjian kerja juga dapat diartikan sebagai kesepakatan kerja antara satu pihak dengan pihak yang lain, dimana pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut adalah pemilik usaha dan orang yang bekerja atau karyawan/pegawai. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa perjanjian kerja harus memuat beberapa unsur, diantaranya adalah adanya pekerjaan yang menjadi objek utama dalam perjanjian, adanya perintah dari pemberi kerja kepada bawahannya, adanya

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 62.

⁵² *Ibid.*

upah dari pekerjaan yang dilakukan, serta adanya waktu untuk melaksanakan pekerjaan.

Perjanjian kerja sangatlah penting, karena tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa antara kedua belah pihak, baik perusahaan maupun karyawan dalam satu pemahaman apa yang akan mereka dapatkan dalam bekerja.⁵³ Perjanjian kerja memiliki banyak manfaat. Adapun manfaat dari pelaksanaan perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Mempertegas dan memperjelas hak-hak dan kewajiban pekerja/karyawan dengan perusahaan.
2. Mengurangi perselisihan hubungan kerja.
3. Menyelesaikan masalah jika terjadi perselisihan atau perdebatan antar pihak dalam melaksanakan kerjasama.⁵⁴

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵⁵ Selanjutnya Abdul Khakim menjelaskan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁵⁶

⁵³ *Ibid.*

⁵⁴ *Ibid.*, hlm. 5

⁵⁵ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2015, hlm.17.

⁵⁶ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AsityaBakti, Bandung, 2014, hlm. 49.

Perjanjian kerja juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.⁵⁷ Berdasarkan keterangan pengertian perjanjian kerja tersebut, maka yang dinamakan perjanjian Kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Adanya pekerjaan
Pekerjaan adalah prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.
2. Adanya unsur di bawah perintah
Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.
3. Adanya upah tertentu
Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (in natura). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja), atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.
4. Adanya waktu
Bahwa dalam melakukan hubungan kerja tersebut, haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak dari pemberi kerja dan juga tidak boleh dilakukan dalam seumur hidup.⁵⁸

Perjanjian kerja juga dibagi dalam beberapa bentuk, diantaranya sebagai berikut:

⁵⁷ Endah Pujiastuti, *Op.Cit.*, hlm. 21.

⁵⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 28

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan.⁵⁹

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 59 ayat (1) Undang - Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah: “pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
- b) Pekerjaannya yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
- c) Pekerjaan yang musiman.
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.”

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu boleh mensyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 Pasal 60 ayat (1) masa percobaan paling lama 3 bulan.⁶⁰

Pada dasarnya perjanjian kerja mengikat antara kedua belah pihak yang berjanji, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak pekerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁶¹ Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, baik secara lisan maupun tertulis, yang mengatur syarat-

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 40

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Yetniwati., Elita Rahmi dan Hartati, Sistem Pengawasan terhadap Perjanjian-Perjanjian terkait Pengiriman Pekerja Migran atau Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, *Nagari Law Review*, Volume 3, Nomor 2, 2020

syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bisa berupa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Salah satu bentuk perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang selanjutnya disingkat dengan PKWT. Pengertian PKWT adalah perjanjian dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu.⁶² PKWT adalah jenis kontrak kerja yang memiliki batas waktu tertentu, berbeda dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang tidak memiliki batasan waktu. PKWT sering digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, musiman, atau proyek-proyek tertentu.⁶³

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) diatur untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu badan usaha.⁶⁴

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini adalah untuk memberikan kepastian bagi mereka yang

⁶² Novia Andini, *Op.Cit.*, hlm. 370

⁶³ Eza Amalia., M. Hosen dan Firy Oktaviarni, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Bussines Law*, Volume 2, Nomor 1, 2021

⁶⁴ *Ibid.*

melakukan pekerjaan yang sifatnya terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberikan kesempatan menerapkannya untuk pekerjaan yang sifatnya terbatas waktu pengerjaannya, sehingga pemberi kerja juga dapat terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.⁶⁵

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁶⁶

Selanjutnya syarat-syarat dalam pembuatan PKWT diantaranya sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
3. Jabatan atau jenis pekerjaan.
4. Tempat pekerjaan.
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.

⁶⁵ *Ibid.*

⁶⁶ I Wayan Nedeng, *Op.Cit.*, hlm. 10

6. Syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.⁶⁷

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, status pekerjaanya yaitu pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaanya adalah pekerja tetap.⁶⁸ Selain itu, perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan.⁶⁹

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, kecakapan seorang calon pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka PKWT adalah merupakan kontrak kerja yang mempunyai periode waktu tertentu. Pada PKWT, pemberi kerja dan karyawan biasanya sudah sepakat untuk menjalin hubungan kerja sama dengan syaratnya adalah waktunya sudah ditetapkan. Umumnya, pekerjaan dari karyawan dengan PKWT ini bersifat sementara dan hanya

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ *Ibid.*, hlm. 12

⁶⁹ *Ibid.*

bekerja ketika ada event-event tertentu. Contohnya saja, ketika terjadi lonjakan permintaan di musim tertentu, maka pemberi kerja bisa memanfaatkan PKWT bila berencana merekrut karyawan tambahan.

BAB III

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. TAMORA STEKINDO KECAMATAN TJ. MORAWA KABUPATEN DELISERDANG SUMATERA UTARA

A. Konflik Norma yang Terjadi dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang

Pelaksanaan kerja antara karyawan dengan perusahaan tentu menimbulkan hubungan kerja, dimana hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang.

Pengertian hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah “hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh”.

Upaya menciptakan hubungan kerja adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Dengan demikian suatu akad tersebut harus dibuat secara tertulis yaitu adalah

untuk kepastian hukum dalam memberikan bukti yang sempurna tentang apa yang termuat didalamnya yang ada hubungannya langsung dengan pokok isi akta yang biasanya tertuang dalam suatu akta.⁷⁰

Berdasarkan pengertian tersebut, maka suatu hubungan kerja akan menimbulkan akad atau yang disebut dengan perjanjian kerja. Adanya perjanjian kerja ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum, mencegah sengketa, dan melindungi kepentingan kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan). Perjanjian kerja menetapkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap pihak, sehingga hubungan kerja lebih transparan dan harmonis.

Secara umum, perjanjian kerja atau kontrak kerja merupakan suatu kesepakatan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha baik dalam bentuk tulisan maupun lisan yang memuat poin-poin dari hak dan kewajiban dari kedua belah pihak sesuai peraturan perundangan yang berlaku. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Lalu Husni bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan bayaran upah”.⁷¹

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*),

⁷⁰ Martoyo, *Kontruksi Nalar Penormaan Jaminan*, STAIN Jember, Jember, 2013, hlm. 134

⁷¹ Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 54

yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh orang lain. Perjanjian kerja sangat penting, karena berisi mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang berjanji, yaitu pihak tenaga kerja atau buruh dan pihak pemilik perusahaan.

Selain itu, perjanjian kerja juga berfungsi untuk memberi kepastian hukum, mengurangi resiko sengketa dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil analisa penulis, maka fungsi atau manfaat dari perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Kepastian Kerja

Perjanjian kerja memberikan dasar hukum yang jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak, sehingga mengurangi potensi sengketa dan perselisihan.

2. Perlindungan hak dan kewajiban

Kontrak kerja memastikan bahwa hak-hak pekerja (seperti gaji, tunjangan, dan cuti) serta kewajiban perusahaan (seperti pembayaran gaji dan pemberian fasilitas) terlindungi.

3. Penyelesaian masalah

Perjanjian kerja dapat menjadi dasar penyelesaian masalah yang mungkin timbul dalam hubungan kerja, misalnya terkait gaji, jam kerja, atau tunjangan.

4. Hubungan kerja yang harmonis

Dengan adanya perjanjian kerja yang jelas, hubungan antara pekerja dan perusahaan menjadi lebih harmonis dan terhindar dari ketidakpastian.

5. Peningkatan produktivitas

Ketenangan dan kepastian yang diberikan oleh perjanjian kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karena pekerja merasa aman dan tahu batas-batas hak dan kewajibannya.

6. Penyelesaian sengketa

Perjanjian kerja dapat menjadi acuan dalam menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul di antara perusahaan dan pekerja, sehingga sengketa dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Persoalan mengenai perjanjian kerja juga telah diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Selanjutnya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.
2. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Selanjutnya perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian untuk waktu tertentu adalah kontrak kerja yang memiliki batasan waktu atau masa berlaku tertentu, sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah kontrak kerja yang tidak memiliki batasan waktu dan berlaku secara terus menerus selama hubungan kerja berlangsung. Hal ini juga telah diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

1. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Terkait dengan jenis-jenis perjanjian kerja juga telah diatur dalam Pasal 1 ayat 10 dan 11 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Salah satu bentuk perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebagaimana telah penulis jelaskan bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang memiliki batas waktu atau durasi tertentu. Perjanjian ini mengatur hubungan kerja dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan

sebelumnya, dan akan berakhir setelah masa berlaku tersebut selesai. PKWT sering juga disebut sebagai kontrak kerja, dan biasanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara atau proyek jangka pendek.

Salah satu syarat dari adanya PKWT adalah harus tertulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa latin dan beberapa syarat lainnya. Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”. Selanjutnya Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

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 :
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
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.
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.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Akan tetapi pengaturan terkait dengan PKWT telah mengalami perubahan semenjak adanya konsep *Omnibuslaw* maka pengaturan PKWT mengalami perubahan yang diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang Cipta Kerja. Adapun bunyi aturan dalam Pasal 59 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja 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 perijakan.
 - e) Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
2. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Terkait dengan PKWT secara lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (10) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/ Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu".

Selanjutnya penetapan PKWT tersebut didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa:

1. PKWT didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
2. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan lebih lanjut diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

1. PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
 - b. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai; atau

- b. pekerjaan yang sementara sifatnya.
- 3. Selain pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

PKWT yang telah disepakati juga hanya dapat digunakan untuk jenis pekerjaan yang kurang dari 5 tahun. Sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa "Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun".

Berdasarkan pengaturan tersebut, maka penulis menganalisa bahwa terjadi perubahan terkait dengan batas waktu kerja maksimal dalam PKWT. Hal ini dikarenakan sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja, maka PKWT memiliki batas kerja maksimal 3 tahun, yaitu 2 tahun untuk perjanjian awal dan 1 tahun untuk perpanjangan, serta perpanjangan hanya dapat dilakukan satu kali. Namun semenjak adanya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 maka batas waktu kerja maksimal dalam PKWT adalah 5 tahun termasuk perpanjangan, sehingga tidak boleh melebihi 5 tahun. Artinya batas waktu kerja PKWT sekarang lebih lama dibanding sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja.

Dari kriteria tersebut, maka PKWT banyak digunakan oleh perusahaan yang memiliki tenaga kerja bersifat sementara, seperti proyek, pekerjaan musiman atau untuk memenuhi pesanan tertentu. Adapun beberapa contoh perusahaan yang menggunakan PKWT sebagai berikut:

1. Perusahaan konstruksi

Contoh dari perusahaan konstruksi yang menggunakan PKWT adalah proyek pembangunan gedung, jalan atau jembatan dengan waktu kerja yang terbatas, sehingga perusahaan menggunakan PKWT untuk tenaga kerja sebagai pekerja bangunan, tukang dan operator.⁷²

2. Perusahaan agribisnis

Pekerjaan di bidang pertanian atau perkebunan yang terkait dengan musim, seperti panen atau penanaman dapat menggunakan PKWT untuk tenaga kerja yang dibutuhkan selama musim tertentu.⁷³

3. Perusahaan industri

Pabrik yang membutuhkan tenaga kerja tambahan untuk memenuhi pesanan tertentu, seperti pabrik garmen atau pabrik makanan dapat menggunakan PKWT untuk pekerja produksi.⁷⁴

4. Perusahaan yang melakukan tender

Proyek tender barang atau jasa yang memiliki durasi waktu tertentu juga dapat menggunakan PKWT untuk tenaga kerja yang terlibat dalam pelaksanaan proyek.⁷⁵

⁷² Ady Thea, *Penerapan PKWT*, IKAPI, Sleman, 2021, hlm. 6

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*, hlm. 7

⁷⁵ *Ibid.*, hlm. 8

5. Perusahaan event organizer

Perusahaan yang menyelenggarakan event, seperti konser atau pameran dapat menggunakan PKWT untuk tenaga kerja yang dibutuhkan selama acara berlangsung.⁷⁶

Selain itu, PKWT juga dapat digunakan untuk beberapa jenis pekerjaan, diantaranya adalah:

1. Pekerjaan yang bersifat proyek atau selesai dalam waktu tertentu.
2. Pekerjaan yang bersifat musiman.
3. Pekerjaan yang bersifat sementara.⁷⁷

Salah satu perusahaan yang menggunakan PKWT adalah PT. Tamora Stekindo yang beralamat di Jl. Batang Kuis, No. 13, Bangun Sari, Kecamatan Tj. Morawa, Kabupaten Deliserdang, Sumatera Utara. PT. Tamora Stekindo bergerak di bidang perbanyakan tanaman secara mikro (melalui kultur jaringan) dengan dua unit usaha, yaitu laboratorium kultur jaringan yang memproduksi bibit tanaman hias dan bunga potong yang diproduksi di dalam *green house*. Tenaga kerja di PT. Tamora Stekindo ada yang bersifat tetap dan adapula yang bersifat sementara, dimana tenaga kerja yang bersifat sementara memiliki hubungan kerja dalam bentuk PKWT.

PKWT di PT. Tamora Stekindo dibuat untuk mengikat kontrak dengan tenaga kerja yang bersifat sementara, sehingga pembuatan PKWT disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan, khususnya terkait point-

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ *Ibid.*, hlm. 10

point yang termuat dalam PKWT tersebut. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengatur bahwa:

PKWT paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat Perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/Buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran Upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Mengacu pada peraturan tersebut, maka PKWT yang dibuat oleh PT. Tamora Stekindo harus disesuaikan dengan peraturan dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain itu, PKWT PT. Tamora Stekindo juga harus memenuhi asas kepastian hukum. Secara umum kepastian hukum (*legal certainty*) adalah asas yang menyatakan bahwa hukum harus jelas dan mudah dipahami oleh semua orang, sehingga mereka dapat menyelesaikan perilaku mereka dengan aturan yang berlaku dan dapat diprediksi konsekuensi hukumnya. Kepastian hukum bertujuan untuk menjamin keadilan dan mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh negara.

Selain itu, pembuatan PKWT juga harus memenuhi prinsip kepastian hukum dengan tujuan agar perjanjian yang mengikat tidak melanggar hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang berjanji, yaitu PT. Tamora Stekindo

dan pekerja. Pada hal ini PKWT antara PT. Tamora Stekindo dan tenaga kerja harus jelas, terukur dan mudah dipahami oleh kedua belah pihak yang terlibat. Mengacu pada teori yang telah dijelaskan bahwa kepastian hukum memiliki beberapa prinsip, adapun prinsip-prinsip kepastian hukum sebagai berikut:

1. Ketetapan yang jelas
Hukum harus dirumuskan secara jelas dan mudah dipahami sehingga tidak ada kebingungan dalam penerapannya.
2. Konsisten dan adil
Hukum harus diterapkan secara konsisten dan adil, tanpa kesewenang-wenangan oleh salah satu pihak yang berkuasa.
3. Hak dan kewajiban yang jelas
Setiap individu harus memiliki hak dan kewajiban yang jelas sesuai dengan hukum, dan hukum harus melindungi hak-hak tersebut.
4. Jaminan penegakan hukum
Hukum harus ditegakkan secara efektif, dan setiap pelanggaran harus ditindak sesuai dengan sanksi yang berlaku.
5. Keamanan hukum
Prinsip ini memberikan keamanan bagi individu dan pemerintah dengan memastikan bahwa hukum berlaku secara adil dan tidak dapat diubah sewenang-wenang.⁷⁸

Dari pendapat di atas, maka ada lima prinsip dari kepastian hukum, sehingga PKWT di PT. Tamora Stekindo harus memenuhi lima prinsip tersebut, yaitu ketetapan yang jelas, konsisten dan adil, hak dan kewajiban yang jelas, jaminan penegakan hukum dan keamanan hukum sehingga tidak adanya terjadi konflik yang terjadi. Berdasarkan hal tersebut, maka penerapan prinsip kepastian hukum dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang sebagai berikut:

1. Prinsip ketetapan yang jelas

⁷⁸ Satjipto Rahardjo, *Op.Cit.*, hlm. 19

Prinsip kepastian hukum pertama yang harus diterapkan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang adalah prinsip ketetapan yang jelas. Artinya aturan-aturan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo harus dirumuskan secara jelas dan mudah dipahami sehingga tidak ada kebingungan dalam penerapannya. Hal ini memastikan bahwa setiap pihak dapat memahami dan mematuhi aturan dalam PKWT yang telah dibuat dengan benar, mencegah tindakan sewenang-wenang, serta menjamin keadilan dan ketertiban masyarakat.

Dari hasil analisa penulis, maka PKWT PT. Tamora Stekindo secara global sudah memenuhi prinsip ketetapan yang jelas. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian tersebut sudah memuat beberapa komponen yang telah ditetapkan dalam Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, seperti PKWT PT. Tamora Stekindo telah memuat identitas dari pihak yang terikat dalam perjanjian, yaitu identitas dari PT. Tamora Stekindo dan identitas tenaga kerja. Kemudian PKWT tersebut juga mencantumkan nomor perjanjian dan kejelasan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau tenaga kerja.

Salah satu contoh PKWT PT. Tamora Stekindo Nomor: 152/TS/THF/HR/PKWT/III/2023 yang mengikat antara PT. Tamora Stekindo dengan salah satu tenaga kerja dengan posisi pekerjaan atau tugas sebagai *General Cleaning*. Identitas dari kedua belah pihak yang terikat

perjanjian juga telah dijabarkan dengan jelas, seperti identitas perusahaan yang memuat nama perusahaan, alamat kedudukan, pihak yang bertanggungjawab (dalam hal ini adalah *Human Resourcer*/ HR Operation Manager). Sementara itu identitas dari pekerja meliputi nama, tempat dan tanggal lahir, nomor Kartu Tanda Penduduk (KTP), serta alamat.

Kejelasan dari identitas masing-masing pihak yang terikat perjanjian ini sangat penting, karena menentukan pihak-pihak yang bertanggungjawab atas perjanjian tersebut. Selain itu, penulis juga menganalisa bahwa kejelasan dari identitas masing-masing pihak yang berjanji juga penting untuk dicantumkan dengan beberapa alasan, diantaranya adalah:

a. Kecakapan hukum

Identitas dari masing-masing pihak memastikan bahwa kedua belah pihak (PT. Tamora Stekindo dan pekerja) memiliki kepastian hukum untuk membuat perjanjian. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka tidak dibawah umur dan sudah layak bekerja, tidak dalam keadaan gangguan jiwa, atau tidak memiliki masalah lain yang membatasi mereka untuk berjanji.

b. Identifikasi

Identitas yang jelas membantu dalam mengidentifikasi para pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja yaitu PT. Tamora Stekindo dengan pekerja, sehingga tidak ada kekeliruan atau kesalahpahaman terkait siapa yang berjanji dan apa yang dijanjikan.

c. Alamat untuk sengketa

Identitas yang memuat mengenai alamat tempat tinggal pihak yang berjanji untuk mengetahui yurisdiksi pengadilan yang berhak mengadili jika suatu saat terjadi sengketa atau permasalahan.

d. Bukti otentik

Identitas yang tercantum jelas dalam PKWT antara PT. Tamora Stekindo dengan pekerja menjadi bukti otentik jika dikemudian hari terjadi sengketa, karena identitas pada pihak adalah bagian penting dari bukti tersebut.

e. Kepastian hukum

Identitas para pihak memberikan kepastian hukum tentang siapa yang berhak menuntut dan siapa yang berkewajiban dalam perjanjian tersebut.

Artinya dari segi identitas, maka PKWT PT. Tamora Stekindo sudah memenuhi prinsip ketetapan yang jelas, karena sudah ada nomor perjanjian, ada identitas dari pihak pertama (PT. Tamora Stekindo) dan ada identitas dari pihak kedua (pekerja). Identitas masing-masing pihak juga sudah dijabarkan dengan rinci dan jelas.

Selain memuat identitas, PKWT PT. Tamora Stekindo juga telah mengatur mengenai beberapa point penting, seperti:

1. Jabatan dari pekerja, dimana dalam PKWT PT. Tamora Stekindo sudah disebutkan mengenai jabatan yang akan

menjadi tanggungjawab pekerja yang terikat dalam perjanjian tersebut.

2. Jangka waktu yang mengatur mengenai masa berlaku PKWT tersebut, salah satu contoh PKWT PT. Tamora Stekindo nomor 152/TS/THF/HR/PKWT/III/2023 yang memiliki masa berlaku selama 6 bulan yaitu 10 September 2023 sampai 9 Maret 2024.
3. Jam kerja yang mengatur mengenai waktu kerja dari para pekerja sesuai dengan ketentuan dari PT. Tamora Stekindo.
4. Gaji dan manfaat lain yang mengatur mengenai besaran gaji yang diterima oleh pekerja, cara pembayaran dan insentif yang diterima oleh pekerja.
5. Hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yaitu PT. Tamora Stekindo dan pekerja.
6. Ganti rugi jika ada sengketa.
7. Evaluasi kinerja dari pekerja oleh PT. Tamora Stekindo.
8. Pengakhiran PKWT.
9. Pengaturan lain yang mengikat kedua belah pihak.
10. Tanda tangan dari kedua belah pihak sebagai bukti legalitas dan pertanggungjawaban dari pihak-pihak yang berjanji.

Dari penjelasan tersebut, maka secara keseluruhan isi PWKT di PT. Tamora Stekindo memang sudah memenuhi prinsip ketetapan yang jelas, karena sudah semua aspek diatur dalam perjanjian tersebut. Akan tetapi dari hasil analisa penulis masih ada point yang belum sepenuhnya memenuhi

prinsip ketetapan yang jelas, yaitu pengaturan terhadap jam kerja di PT. Tamora Stekindo.

Pengaturan jam kerja ini diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) dalam PKWT PT. Tamora Stekindo yang berbunyi:

- 1) Jam kerja pihak kedua adalah mengikuti/sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku sesuai ketentuan pihak pertama.
- 2) Pihak pertama dan pihak kedua setuju bahwa jam kerja dapat diubah sebagaimana diperlukan pihak pertama.

Aturan dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) PKWT PT. Tamora Stekindo tersebut tidak menyebutkan secara jelas mengenai batas waktu jam kerja dari pekerja. Artinya tidak ada kepastian terkait dengan batas waktu kerja dari pekerja yang terikat dalam perjanjian tersebut, karena jam kerja mereka bisa berubah-ubah sesuai dengan ketentuan dari pihak pertama. Bahkan akan menimbulkan peluang bagi tenaga kerja untuk bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya yaitu 8 jam per hari.

Berdasarkan hal tersebut, maka pengaturan mengenai jam kerja dalam PKWT PT. Tamora Stekindo belum sepenuhnya memenuhi prinsip ketetapan yang jelas, karena masih ada point yang tidak dijelaskan secara terperinci. Hal ini akan menjadi peluang timbulnya kelebihan jam kerja pada pekerja yang terikat dalam perjanjian. Artinya prinsip ketetapan yang jelas dalam PKWT PT. Tamora Stekindo belum sepenuhnya terpenuhi dan harus diperbaiki untuk kebaikan seluruh pihak yang berjanji.

2. Prinsip konsisten dan adil

Prinsip berikutnya yang harus diterapkan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang adalah prinsip konsisten dan adil. Prinsip konsisten dan adil ini mengharuskan setiap pengaturan dalam PKWT PT. Tamora Stekindo agar diterapkan secara konsisten dan adil, tanpa kesewenang-wenangan oleh salah satu pihak yang berkuasa. Artinya setiap pekerja harus diperlakukan dengan adil dibawah hukum dan setiap permasalahan harus ditangani secara adil tanpa membedakan status kedudukan dari pihak yang berjanji.

Selain itu, pengaturan dalam PKWT PT. Tamora Stekindo juga tidak boleh bersifat sewenang-wenang atau mendiskriminasi pekerja. Akan tetapi dari hasil analisa penulis bahwa PKWT PT. Tamora Stekindo belum sepenuhnya memenuhi prinsip konsisten dan adil, terutama berkaitan dengan pengaturan Pasal 3 PKWT PT. Tamora Stekindo. Secara lebih rinci bunyi dari Pasal 3 PKWT PT. Tamora Stekindo sebagai berikut:

- 1) Jam kerja pihak kedua adalah mengikuti/sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku sesuai ketentuan pihak pertama.
- 2) Pihak pertama dan pihak kedua setuju bahwa jam kerja dapat diubah sebagaimana diperlukan pihak pertama.
- 3) Apabila ada kelebihan jam kerja yang sifatnya menyelesaikan tanggungjawab, maka tidak dihitung lembur.
- 4) Jika terjadi keadaan darurat dan atas izin atasan yang mengharuskan bekerja di luar jam kerja, maka akan dikompensasi menjadi ganti hari.

- 5) Ganti hari dapat dipakai maksimum 6 bulan dari tanggal kegiatan.
- 6) Pihak kedua wajib melakukan absensi kehadiran, baik pada saat masuk maupun pulang kerja.

Dari aturan tersebut, maka permasalahan belum terpenuhinya prinsip konsisten dan adil berkaitan dengan waktu atau jam kerja. Sebagaimana disebutkan bahwa jam kerja mengikuti ketentuan dari pihak pertama dan pihak pertama bisa sewaktu-waktu mengubah jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak memiliki kepastian yang jelas mengenai batas jam kerja, sehingga bisa saja jam kerja yang dimiliki tidak konsisten. Kondisi ini juga akan menimbulkan peluang bahwa pekerja akan bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya yaitu 8 jam per hari atau bahkan melebihi hari kerja yang telah ditentukan yaitu 5-6 hari per minggu. Artinya hal ini juga berpotensi menimbulkan diskriminasi terhadap waktu kerja dari para pekerja yang terikat dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo.

Kemudian prinsip konsisten dan adil yang belum terpenuhi juga dapat dilihat dari Pasal 3 ayat (3) PKWT di PT. Tamora Stekindo yang mengatur bahwa kelebihan jam kerja yang bersifat tanggungjawab, tidak dihitung sebagai jam lembur. Hal ini tentu kurang adil bagi pekerja, karena setiap pekerjaan yang diselesaikan diluar batas jam kerja seharusnya dihitung sebagai lembur dan mendapat intensif tambahan sebagai bentuk penghargaan atas waktu dan tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja. Namun jika kelebihan jam kerja tersebut tidak dihitung, maka tenaga dan waktu dari pekerja dianggap tidak ada dan dianggap sukarela. Kondisi ini tentu kurang

adil bagi pihak pekerja, karena harus bekerja lebih ekstra tetapi tidak ada penghargaan atas upayanya tersebut.

3. Prinsip hak dan kewajiban yang jelas

PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang juga harus menerapkan prinsip hak dan kewajiban yang jelas. Prinsip hak dan kewajiban yang jelas ini harus ada dalam setiap perjanjian kerja, termasuk dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo, karena setiap individu harus memiliki hak dan kewajiban yang jelas sesuai dengan hukum, dan hukum harus melindungi hak-hak tersebut. Hal ini berarti PKWT di PT. Tamora Stekindo harus mengatur dengan jelas tentang hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pihak pertama (PT. Tamora Stekindo) maupun pihak kedua (pekerja).

Berdasarkan hasil analisa penulis, maka PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah memenuhi prinsip hak dan kewajiban yang jelas. Hal ini dikarenakan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah diatur hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian. Sebagaimana diatur dalam Pasal 5 PKWT PT. Tamora Stekindo yang berbunyi:

- a. Hak pihak pertama (PT. Tamora Stekindo)
 - 1) Pihak pertama berhak mendapatkan hasil kerja berdasarkan upaya terbaik pihak kedua dengan jujur, itikad baik dan sepuh kemampuan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan, kepentingan dan kebijakan serta standar penilaian yang ditetapkan oleh pihak pertama.
 - 2) Pihak pertama berhak memindahkan karyawan ke tempat yang lain di seluruh wilayah kerja pihak pertama dan atau tempat lain yang ditentukan pihak pertama sesuai kebutuhan pihak pertama.
 - 3) Pihak pertama berhak dan berwenang memberikan peringatan dan/atau teguran dan/atau sanksi kepada pihak kedua, baik

dalam bentuk lisan maupun tertulis apabila pihak kedua melanggar ketentuan PKWT, aturan, prosedur, etika, tata tertib perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya di bidang ketenagakerjaan.

- b. Kewajiban pihak pertama
 - 1) Pihak pertama wajib melaksanakan pembayaran upah dan manfaat lainnya dengan jumlah dan tata cara pembayaran yang sesuai dengan ketentuan PKWT ini.
- c. Hak pihak kedua (pekerja)
 - 1) Menerima pembayaran gaji dan manfaat lainnya dengan jumlah dan tata cara pembayaran yang sesuai dengan ketentuan PKWT ini.
 - 2) Pihak kedua berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja per satu tahun masa kerja yang disebutkan dalam peraturan dan kebijakan perusahaan yang ditetapkan dari waktu ke waktu.
- d. Kewajiban pihak kedua
 - 1) Melaksanakan pekerjaan dan mengembangkan tanggungjawab penuh atas pekerjaan-pekerjaan yang akan ditugaskan oleh manajemen pihak pertama dengan jujur, itikad baik dan sepuh kemampuan, pengetahuan, keahlian dan keterampilan sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan pihak pertama.
 - 2) Mematuhi setiap dan seluruh ketentuan-ketentuan PKWT, aturan, prosedur, etika, tata tertib perusahaan dan/atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 3) Menggunakan dan memelihara alat-alat pekerjaan yang dipinjamkan oleh pihak pertama dengan penuh tanggungjawab.
 - 4) Memberitahukan kepada atasan apabila oleh karena suatu alasan mendesak, seperti pihak kedua terlambat masuk kerja, pihak kedua pulang sebelum waktunya, serta pihak kedua tidak dapat hadir di tempat kerja.
 - 5) Kewajiban-kewajiban lain yang telah disepakati dalam PKWT.

Dari aturan tersebut, maka PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah memenuhi prinsip hak dan kewajiban yang jelas, sehingga masing-masing pihak bisa mengetahui hak dan kewajibannya. Pada dasarnya setiap hak dan kewajiban harus terdefinisi dengan jelas, sehingga setiap orang yang terikat dalam perjanjian dapat mengetahui tanggungjawabnya, serta mendapat perlindungan dari kemungkinan adanya sengketa dalam perjanjian tersebut.

4. Prinsip jaminan penegakan hukum

Prinsip kepastian hukum yang diterapkan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang adalah prinsip jaminan penegakan hukum. Prinsip ini menjelaskan bahwa hukum harus ditegakkan secara efektif, dan setiap pelanggaran harus ditindak sesuai dengan sanksi yang berlaku. Prinsip ini juga bertujuan untuk mencegah penanganan hukum yang sewenang-wenang dan memastikan bahwa keputusan hukum dapat dilaksanakan.

Berdasarkan hasil analisa penulis, maka perjanjian kerja dalam bentuk PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah memenuhi prinsip jaminan penegakan hukum. Hal ini dikarenakan dalam PKWT tersebut telah dicantumkan identitas dari seluruh pihak yang terikat perjanjian, yaitu pihak pertama (PT. Tamora Stekindo) dan pihak kedua (pekerja). Identitas yang jelas ini berfungsi untuk mempermudah proses tanggungjawab apabila suatu saat terjadi sengketa dalam pelaksanaan perjanjian.

Kemudian dalam PKWT PT. Tamora Stekindo juga sudah diatur mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, serta jaminan penyelesaian sengketa yang menjadi jaminan penegakan hukum. Selain itu, dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo juga sudah dibubuhi tanda tangan kedua belah pihak yang menjadi jaminan pertanggungjawaban dari masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian.

Berdasarkan hal tersebut, maka prinsip jaminan penegakan hukum dalam perjanjian kerja memastikan bahwa ketentuan yang disepakati dalam

perjanjian kerja dapat ditegakkan secara sah dan efektif oleh hukum. Hal ini meliputi jaminan bahwa hak-hak dan kewajiban yang ditetapkan dalam perjanjian akan dipenuhi dan bahwa sengketa atau pelanggaran akan ditangani melalui mekanisme hukum yang sesuai.

5. Prinsip keamanan hukum

PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang juga harus menerapkan prinsip keamanan hukum. Maksud dari prinsip keamanan hukum ini memberikan keamanan bagi individu dan pemerintah dengan memastikan bahwa hukum berlaku secara adil dan tidak dapat diubah sewenang-wenang. Berdasarkan prinsip ini maka hukum dalam PKWT harus ditegakkan, sehingga pihak yang berjanji dapat memperkirakan apa yang akan terjadi dalam penerapan hukum.

Salah satu bentuk penerapan prinsip keamanan hukum dalam perjanjian kerja, termasuk PKWT adalah tanda tangan dari kedua belah pihak yang terikat perjanjian, akan lebih baik jika tanda tangan tersebut dibubuhi dengan materai yang akan memberikan tambahan kekuatan hukum. Akan tetapi dari hasil analisa penulis terhadap PKWT di PT. Tamora Stekindo belum sepenuhnya memenuhi prinsip keamanan hukum, karena dalam PKWT tersebut memang sudah dilengkapi dengan tanda tangan kedua belah pihak yang berjanji, tetapi tanda tangan tersebut tidak dilakukan di atas materai.

Seharusnya tanda tangan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo dilengkapi dengan materai untuk memperkuat keamanan hukum dari perjanjian yang disepakati. Hal ini dikarenakan materai (baik dalam bentuk

materai fisik maupun e-materai) dalam surat perjanjian kerja memang tidak secara otomatis menjamin keamanan hukum secara mutlak. Namun keberadaan materai memberikan tambahan kekuatan hukum dan meningkatkan validitas surat perjanjian kerja sebagai alat bukti di pengadilan, jika suatu saat antara PT. Tamora Stekindo dan pekerja mengalami sengketa atau perselisihan.

Dari analisa tersebut penulis juga berasumsi bahwa materai memang tidak menjadi syarat sah perjanjian karena dalam Pasal 1320 KUHPPerdata menyebutkan bahwa syarat sah perjanjian adalah kesepakatan para pihak, kecakapan, objek tertentu dan sebab yang halal. Namun dalam hal ini matera bisa memberikan jaminan legalitas yang lebih kuat dalam perjanjian tersebut, sehingga PKWT di PT. Tamora Stekindo menjadi lebih terjamin.

Berdasarkan hasil tersebut, maka PKWT di PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang melakukan perbuatan yang tidak sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini dikarenakan pengaturan mengenai jam kerja dalam PKWT PT. Tamora Stekindo tidak dijelaskan secara terperinci sehingga adanya konflik norma yang terjadi terkait dengan batas waktu kerja dari pekerja, kelebihan jam kerja yang bersifat memaksa jika tanggungjawab tidak dihitung sebagai jam lembur sehingga pekerja tidak mendapat insentif tambahan dari PKWT tersebut sehingga para pekerja yang sudah memberikan waktu dan tenaga dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak mendapat hasil dari hasil pekerjaan mereka, terjadinya konflik norma karena adanya ketidaksesuaian dengan

Peraturan Pemerintah No 35 pasal (21), (22), dan (31) Tahun 2021 dimana dalam peraturan tersebut membahas masalah hak dari pekerja yang menjalankan jam kerja lembur.

Sementara itu prinsip hak dan kewajiban yang jelas, serta prinsip jaminan penegakan hukum sudah terpenuhi. Hal ini dikarenakan PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah mengatur mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dengan jelas, adanya jaminan penyelesaian sengketa yang menjadi jaminan penegakan hukum, serta telah disepakati oleh kedua belah pihak dengan bukti adanya tanda tangan dari kedua belah pihak.

B. Penyelesaian Konflik Norma PKWT PT. Tamora Stekindo Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang belum sepenuhnya memenuhi prinsip kepastian hukum, terutama prinsip ketetapan yang jelas, konsisten dan adil, serta prinsip keamanan hukum. Kondisi ini tentu menimbulkan akibat hukum terhadap perjanjian tersebut. Akibat hukum adalah suatu hasil atau dampak yang ditimbulkan oleh hukum terhadap suatu perbuatan atau peristiwa yang dilakukan oleh subjek hukum.

Atas kondisi tersebut, maka akibat hukum perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang adalah terjadinya konflik norma antara PKWT PT. Tamora Stekindo dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konflik norma pertama terjadi antara Pasal 3 PKWT PT. Tamora Stekindo dengan Pasal 21 ayat (1) dan

Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bahwa:

1. Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (21 Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. 8 (delapan)jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selanjutnya dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja juga diatur bahwa:

1. Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib memberi waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/ Buruh meliputi:
 - a. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - b. istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dari aturan tersebut, maka jam kerja dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo sudah seharusnya memberikan batasan mengenai jam kerja setiap pekerja atau pegawainya agar jam kerjanya memiliki kepastian hukum yang jelas dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konflik norma yang terjadi ada pada pengaturan pada Pasal 3 ayat (3) PKWT di PT. Tamora Stekindo yang mengatur bahwa "Apabila ada kelebihan jam kerja yang sifatnya menyelesaikan tanggungjawab, maka tidak dihitung lembur". Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tidak akan mendapat

intensif tambahan, meskipun bekerja diluar jam kerja. Aturan dalam Pasal 3 ayat (3) ini tentu bertentangan dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang berbunyi:

1. Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam.
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.

Dari aturan tersebut, maka pekerja yang terikat dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo tidak bisa memperoleh upah lembur, meskipun ia bekerja diluar waktu kerja. Seharusnya PT. Tamora Stekindo mempertimbangkan untuk memperhitungkan kelebihan jam kerja sebagai waktu lembur, sehingga pekerja dapat memperoleh hak-haknya selama bekerja dengan PT. Tamora Stekindo.

Konflik Norma berikutnya ada pada ketidaksesuaian antara jenis pekerjaan dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo dengan jenis pekerjaan yang diperbolehkan menggunakan PKWT sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Contohnya adalah pekerjaan dalam PKWT PT. Tamora Stekindo Nomor: 152/TS/THF/HR/PKWT/III/2023 yang digunakan untuk pekerja dengan posisi *general cleaning*. Posisi *general cleaning* ini memiliki tugas untuk melakukan pembersihan secara menyeluruh pada bangunan untuk menjaga kebersihan, kerapian dan kenyamanan, secara sederhana posisi ini sama dengan pekerja kebersihan atau *cleaning service*.

Dari analisa penulis, maka pekerja dengan posisi sebagai *general cleaning* tidak dapat dikontrak dengan PKWT, karena PKWT hanya digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya sementara, seperti tukang, buruh panen, atau pekerja proyek yang bekerja selama masih ada musim. Sementara *general cleaning* memiliki tugas yang sifatnya secara terus-menerus dan dibutuhkan secara berkelanjutan, sehingga tidak bersifat sementara dan kurang sesuai apabila dikontrak dengan menggunakan PKWT.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja bahwa PKWT digunakan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sementara dan musiman, sedangkan *general cleaning* ini adalah jenis pekerjaan yang terus-menerus dan tidak bersifat musiman. Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, maka akibat hukum perjanjian PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang adalah terjadi pertentangan atau konflik antara isi perjanjian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam hal ini jika Konflik norma belum mendapatkan titik terang untuk mendapatkan keadilan bagi pekerja(buruh) maka pekerja bisa saja melakukan Bipartit dimana arti dari Bipartit yaitu perundingan langsung antara pihak

pekerja(buruh) dengan pihak pengusaha yang dimana tujuan mencapai kesepakatan bersama antara pekerja dan pengusaha

Ada juga mediasi dimana mediasi yaitu penyelesaian perselisihan melalui pihak mediator netral biasa berasal dari dinas ketenagakerjaan (Disnaker) yaitu Mediator Hubungan Industrial yang dilaksanakan jika bipartit (perundingan) gagal tercapai, dimana mediator akan memanggil dan mempertemukan kedua belah pihak, mendengar argumen dan memberi anjuran tertulis.

Dan ada juga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dimana lembaga PHI ini adalah lembaga peradilan khusus di bawah menteri negeri, yang menangani perkara hubungan industrial dimana hal ini dapat dilakukan jika mediasi gagal atau salah satu pihak tidak menerima anjuran mediator di mana penggugat dapat diajukan ke PHI di wilayah tempat kerja berlangsung

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konflik norma hukum dalam PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021, terutama dalam peraturan yang seharusnya jelas, konsisten dan adil, serta prinsip keamanan hukum, karena adanya konflik norma yang terjadi PKWT PT Stekindo dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 terkait dengan batas waktu kerja dari pekerja, kelebihan jam kerja yang bersifat tanggungjawab tidak dihitung sebagai jam lembur sehingga pekerja tidak mendapat insentif tambahan meningkatkan validitas PKWT tersebut.
2. Penyesaian Konflik Norma PKWT di PT. Tamora Stekindo di Kecamatan Tj. Morawa Kabupaten Deliserdang dapat dilakukan jika dalam hal PKWT PT Tamora Stekindo bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021 dalam membatasi hak lembur dari pekerja maka dapat dikatakan ketentuan dari Peraturan Pemerintah tetap berlaku dan mengikat, pekerja berhak atas Upah lembur, konflik diselesaikan melalui jalur bipartit, mediasi, dan

PHI, juga Perusahaan menyesuaikan isi PKWT dengan Regulasi yang berlaku.

B. Saran

1. Seharusnya PT. Tamora Stekindo mempertimbangkan isi perjanjian dengan menerapkan seluruh prinsip yang sesuai dengan Undang Undang yang berlaku dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, sehingga PKWT yang ditentukan memiliki hukum yang jelas.
2. PKWT seharusnya membuat perjanjian yang tidak merugikan sehingga seharusnya perusahaan tidak mencari keuntungan pribadi agar kedepan tidak ada permasalahan yang ditimbulkan sewaktu waktu, dan perjanjian kerja dapat digunakan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra AsityaBakti, Bandung, 2014
- Amirah, Ahmadi Miru, *Perlindungan Hukum Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerjasama*, Unhas, Makassar, 2017
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Dwika, *Keadilan dari Dimensi Sistem Hukum*, Gramedia, Jakarta, 2011
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang University Press, Semarang, 2008
- I Ketut Oka Setiawan, *Hukum Perdata Mengenai Perikatan*, FH-utama, Jakarta, 2014
- I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, 2013
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Lukman Santoso, *Aspek Hukum Perjanjian*, Penebar Media Pustaka, Yogyakarta, 2019
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2009
- Salim, *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2015
- Sigit Sapto Nugroho., A.T. Haryani dan Farkhani, *Metodelogi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Surakarta, 2020
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pt. Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2017

B. Jurnal/Artikel :

- Eza Amalia., M. Hosen dan Firy Oktaviarni, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Axel Barbershop Kota Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Bussines Law*, Volume 2, Nomor 1, 2021, <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/11293/11163>
- Novia Andini, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Antara PT. Bhakti Idola Tama Dengan Pekerja Di Kota Jambi, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 2, Nomor 3, 2021, <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/12273/13333>
- Oktavia Eko Anggraini, Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, *Jurnal Sanskrasa Hukum dan HAM*, Volume 1, Nomor 1, 2022, <https://sj.eastasouth-institute.com/index.php/shh/article/download/4/3/54>
- Radesza Rizky Sakinah, Pelaksanaan Perjanjian Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Pekerjaan Konstruksi Rehab Pagar Pasar Raya Kota Solok, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 2, Nomor 3, 2021, <https://online-journal.unja.ac.id/Zaaken/article/view/15422/12560>
- Viona Tri Antisya., Yetniwati, dan Suhermi, Perjanjian Salang Pinjam Tanah Sawah Pusaka Tinggi pada Masyarakat Adat Desa Palak Aneh Kota Pariaman, *Zaaken: Journal of Civil and Business Law*, Volume 4, Nomor 2, 2023, https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=G24HTaIAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=G24HTaIAAAAJ:UeHWp8X0CEIC
- Ulfi Nihaya dan Achmad Busro, Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) UD. Permata Furni, *Jurnal Notarius*, Volume 15, Nomor 2, 2022, <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/notarius/article/download/37657/pdf>
- Yetniwati dan Dwi Suryahartati, *Pelaksanaan Perjanjian Sewa Beli Kendaraan Bermotor Roda Dua pada CV. Igo Motor di Sarolangun*, *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 1, Nomor 1, 2021, https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=osdmf9kAAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=osdmf9kAAAAAJ:ZHo1McVdvXMC
- Yetniwati., Elita Rahmi dan Hartati, Sistem Pengawasan terhadap Perjanjian-Perjanjian terkait Pengiriman Pekerja Migran atau Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, *Nagari Law Review*, Volume 3, Nomor 2, 2020, <https://nalrev.fhuk.unand.ac.id/index.php/nalrev/article/view/156/48>

Yudith Ilela., Adonia Ivonne Laturette dan Sarah Selfina Kuahaty, Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia, *Pattimura Magister Law Review*, Volume 4, Nomor 2, 2024, <https://fhukum.unpatti.ac.id/jurnal/pamali/article/download/2144/pdf>

C. Peraturan Perundang-undangan :

Republik Indonesia. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

_____. *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

_____. *Undang-Undang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang*. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).

_____. *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45 Tambahan Lembaran Negara Nomor 6647).