

## TINJAUAN HUKUM TENTANG PRAKTIK PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. WANXIANG NICKEL INDONESIA

Hilal Basyayev Gamal<sup>1</sup>, Armin K<sup>2</sup>, Dewi Kemalasar<sup>3</sup>

<sup>a</sup> *Fakultas Hukum, Universitas Tadulako, Indonesia. E-mail: [basyayevhilalgamal@gmail.com](mailto:basyayevhilalgamal@gmail.com)*

Article	Abstrak
<p><b>Keywords:</b> Perjanjian waktu tertentu kerja</p> <p><b>Artikel History</b> Received: 03 May 2024 Reviewed: 11 Juni 2024 Accepted: 05 July 2024</p> <p><b>DOI:</b>/LO.Vol2.Iss1.%.pp %</p>	<p><i>The purpose of this study is to further explain the extent to which fixed-term employment agreements are implemented and complied with by the parties, particularly at PT. Wanxiang Nickel Indonesia, and to determine the legal remedies available in the event of industrial relations disputes between workers and PT. Wanxiang Nickel Indonesia. The results of the author's discussion in this study show that the fixed-term employment agreements between PT. Wanxiang Nickel Indonesia and its workers, as reviewed in terms of its content, is in accordance with legal regulations (Law No. 13 of 2003 on Labor), but when reviewed in terms of its implementation, there are still some provisions that do not comply with legal regulations (Government Regulation No. 35. The legal protection provided by PT. Wanxiang Nickel Indonesia in the fixed-term employment contract with workers is preventive legal protection, where in the event of a labor dispute, it is always resolved at the bipartite stage through negotiations between workers and the company before the labor dispute escalates to the industrial relations court.</i></p> <p>Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan lebih lanjut sampai dimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan dan dipatuhi oleh para pihak khususnya pada PT. Wanxiang Nickel Indonesia dan untuk mengetahui upaya hukum jika terjadi perselisihan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan PT. Wanxiang Nickel Indonesia. Hasil pembahasan penulis dalam penelitian ini Perjanjian kerja waktu tertentu waktu tertentu antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan pekerja ditinjau dari bentuk isinya sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), tetapi jika ditinjau dari pelaksanaannya masih ada beberapa ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan (peraturan pemerintah nomor 35. Perlindungan hukum yang dilakukan PT. Wanxiang Nickel Indonesia dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja yaitu perlindungan hukum preventif, dimana jika dalam hal terjadi perselisihan hubungan kerja selalu diselesaikan di tahap bipartit dengan melakukan musyawarah antara pekerja dan perusahaan, sebelum penyelesaian perselisihan kerja tersebut sampai ketahap pengadilan hubungan industrial.</p>

---

©2024; This is an Open Access Research distributed under the term of the Creative Commons Attribution Licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original works is properly cited.

---

## I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu. Ketentuan Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi. "Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dengan demikian, perjanjian kerja memuat beberapa komponen penting, yaitu adanya perbuatan hukum atau peristiwa hukum dalam bentuk perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu, subjek atau pelaku yang terdiri dari pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang masing-masing membagi kepentingan, serta syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak

Perjanjian kerja adalah suatu kesepakatan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang memiliki sifat normatif atau saling mengikat. Dalam beberapa teori hukum perikatan, perjanjian diartikan sebagai bentuk dari perikatan dimana dua pihak saling mengikatkan diri untuk melakukan sesuatu, memberikan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian, baik secara lisan maupun tertulis. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang terlibat di dalamnya. Akibat dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban dalam perjanjian bisa berupa pembatalan perjanjian tersebut dan bahkan dapat menimbulkan konsekuensi ganti rugi atas kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang telah diperjanjikan.

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No.35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Turunan dari Undang-undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja. Persyaratan yang harus dipenuhi adalah bahwa perjanjian kerja tersebut harus disusun secara tertulis. Pelanggaran terhadap persyaratan ini akan berakibat perubahan sifat perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selain itu, perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan tidak boleh ada persyaratan masa percobaan, dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja, masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur pada UU No.13 tahun 2003, UU No.6 tahun 2023 dan di PP No.35 tahun 2021, tetapi pada prakteknya perusahaan tidak menerapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, seperti mempekerjakan karyawan pada pekerjaan yang sifat pekerjaannya tidak sekali selesai atau pekerjaan yang sifatnya tetap, jam kerja yang melebihi ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang memperbaharui pasal 77 yang diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pasal 81 poin 21, perusahaan juga tidak melaporkan ke dinas ketenagakerjaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja, perusahaan wajib melaporkan ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk mencegah tidak terpenuhinya hak-hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini merupakan upaya pemerintah dalam menjamin perlindungan hukum pekerja untuk mendapatkan seluruh haknya sesuai ketentuan perundang-undangan.

## II.HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Wanxiang Nickel Indonesia

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dan pengusaha atau perusahaan yang ditetapkan untuk berlangsung dalam jangka waktu tertentu atau untuk jenis pekerjaan tertentu. Dalam perjanjian ini juga diatur mengenai posisi atau jabatan pekerja, besaran gaji atau upah, tunjangan, serta fasilitas kerja dan aspek pribadi lainnya yang terkait dengan hubungan kerja. Perusahaan hanya diperbolehkan membuat perjanjian kerja berjangka waktu dengan durasi maksimal lima tahun. Kemudian, perusahaan harus mempekerjakan pekerja sebagai karyawan permanen jika mereka ingin mempertahankan kerja sama. Dalam prakteknya, pelanggaran batas waktu dalam perjanjian kerja berjangka waktu sering terjadi, yang disebut sebagai penyelundupan hukum. Setelah kontrak selesai, pekerja seringkali mengajukan lamaran kembali ke perusahaan yang sama. Kerjasama antara perusahaan dan tenaga kerja didasarkan pada suatu perjanjian yang mengikat, yang menjelaskan bahwa individu tidak dapat diperlakukan sebagai budak, diperlakukan secara semena-mena, atau dihalangi dalam hak-haknya.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah salah satu alat yang digunakan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, aman, dan dinamis, dengan merujuk kepada prinsip-prinsip Pancasila. Maksud dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas hak serta kewajiban, dan untuk bersama-sama menetapkan perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong terbentuknya hubungan industrial yang seimbang, dinamis, serta adil, sambil melindungi pihak yang lebih lemah (pekerja) dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha, sehingga mereka dapat ditempatkan dalam posisi yang sesuai dengan martabat manusia. Penulis mengumpulkan data dan informasi mengenai dasar penentuan pekerja yang termasuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Wanxiang Nickel Indonesia melalui proses wawancara dengan Haito Chandra, yang menjabat sebagai HRD di perusahaan tersebut, dan beberapa responden (pekerja di PT. Wanxiang Nickel Indonesia).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Haito Chandra selaku HRD di PT. Wanxiang Nickel Indonesia tujuan dibuatnya perjanjian kerja (kontrak) tersebut adalah untuk mengikat kedua belah pihak apabila dikemudian hari terjadi penyimpangan-penyimpangan dari ketentuan kontrak yang telah dibuat dan untuk dijadikan alat bukti / kepastian hukum dari kedua belah pihak bahwa apa yang telah tertulis dalam perjanjian (kontrak) adalah menjadi tujuan dan keinginan para pihak. Dasar pertimbangan pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Wanxiang Nickel Indonesia, yang mencakup kategori pekerja tidak tetap, adalah : Perusahaan mempekerjakan pekerja kontrak di berbagai bidang seperti di bagian konstruksi, staf operator beberapa bidang lainnya, dengan total pekerja waktu tertentu 66 orang, sementara jumlah pekerja tetap di PT Sandang Asia Maju Abadi sebanyak 1.106 orang.<sup>1</sup>Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat

---

<sup>1</sup> Hasil wawancara dengan bapak Haito Chandra (HRD di PT. Wanxiang Nickel Indonesia) pada tanggal 04 september 2023

membantu proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara lisan disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.<sup>2</sup>

Tanda tangan para pihak berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan kata lain, PT. Wanxiang Nickel Indonesia telah menyiapkan blangko perjanjian kerja waktu tertentu yang pekerja hanya perlu menandatangani. Jika pekerja tidak merasa nyaman bekerja di PT. Wanxiang Nickel Indonesia, pekerja tidak diwajibkan untuk menandatangani. Jika pihak pekerja sudah menandatangani blangko perjanjian tersebut dan pihak kedua hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tersebut sudah sah.<sup>3</sup>

Dengan ditandatanganinya perjanjian kerja menimbulkan adanya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Kewajiban pekerja merupakan hak pemberi kerja, begitu pula sebaliknya, sehingga hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja saling bergantung satu sama lain. Artinya apabila kewajiban pekerja terpenuhi maka akan terpenuhi pula hak-hak pemberi kerja, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi kedua belah pihak untuk memenuhi kewajiban dan menghormati hak satu sama lain untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wanxiang Nickel Indonesia berdasarkan Dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Haito Chandra selaku HRD di PT. Wanxiang Nickel Indonesia dan responden (pekerja di PT. Wanxiang Nickel Indonesia) ditemukan fakta bahwa :

#### 1. Jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja

Berdasarkan surat perjanjian kerja antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan pekerja atas nama sumardin, jangka waktu dan selesainya pekerjaan telah sesuai dengan ketentuan dalam pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) serta pasal 5 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 ,jabatan/jenis pekerjaan sebagai crew timbangan pada departemen finance adalah jabatan/jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap, dan jangka waktu PKWT tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

#### 2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu

Dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Namun, jika pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi tetapi bergantung pada cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu.

Berdasarkan wawancara dengan bapak sumardin penulis menemukan kejanggalan dimana bapak sumardin yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu ditempatkan

<sup>2</sup> I Gusti Agung Dena Sari Dewi, *Perlindungan Hukum Dalam Implementasi Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja (Studi Di Pt. Lotte Shopping Indonesia (Lotte Grosir) Cab. Mataram)*. (Mataram:UNM,2021),Hal. 47.

<sup>3</sup> Hasil Wawancara dengan bapak Haito Chandra (HRD PT. Wanxiang Nickel Indonesia), pada tanggal 04 september 2023

pada pekerjaan yang sifatnya tetap/tidak tertentu yaitu pada bagian forniss smelter nickel, dimana bagian pekerjaan ini sifatnya tetap/tidak tertentu. ditambah lagi teman pekerja yang juga bekerja dibagian forniss smelter tersebut berstatus pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat 3 undang-undang nomor 6 tahun 2023 perjanjian kerja antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan bapak sumardin tersebut batal demi hukum.<sup>4</sup>

3. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Pasal 58 undang-undang nomor 6 tahun 2023 jo. Pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021. Apabila perjanjian kerja untuk waktu tertentu mensyaratkan masa percobaan, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung. Berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan pekerja atas nama sumardin bahwa, perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan ketentuan pasal 58 undang-undang nomor 6 tahun 2023 dan Pasal 12 Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021.

4. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dicatatkan oleh pengusaha ke dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

PKWT harus dicatatkan oleh Pengusaha pada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Dalam hal pencatatan PKWT secara daring belum tersedia maka pencatatan PKWT dilakukan oleh Pengusaha secara tertulis di dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan PKWT.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak yasin kepala seksi bagian hubungan industrial di Dinas Transmigrasi Dan Ketenagakerjaan Kabupaten Morowali, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Wanxiang Nickel Indonesia sudah dicatatkan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Morowali. Pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021.<sup>5</sup>

5. Pemberian uang kompensasi

Ketentuan Pasal 15 Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 menjelaskan bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan Perjanjian kerja waktu tertentu. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus. Apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu Perjanjian kerja waktu tertentu sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan. jangka waktu PKWT berakhir atau selesai.

6. Waktu kerja dan lembur

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

---

<sup>4</sup> Hasil wawancara dengan Sumardin (pekerja waktu tertentu di PT Wanxiang Nickel Indonesia) pada tanggal 06 september 2023

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan bapak Yasin (kepala seksi bagian Hubungan Industrial Dinas Transmigrasi Dan Ketenagakerjaan Kabupaten Morowali) pada tanggal 10 september 2023

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang memperbaharui pasal 77 yang diatur di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi pasal 81 poin 21 sehingga berbunyi sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. 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.
3. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Pelaksanaan jam kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Sesuai surat perjanjian kerja antara PT. Wanxiang dan pekerja atas nama sumardin bahwa pekerja bekerja 6 (Enam) hari dalam 1 (Satu) minggu, dimana dalam 1 (Satu) hari bekerja selama 7,5 (Tujuh koma Lima) jam sehari, dan lebih 40 (Empat Puluh) jam seminggu. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Berdasarkan wawancara dengan bapak Haito Chandra selaku HRD, bahwa kelebihan 0,5 (Nol koma lima) jam dalam satu hari merupakan kerja lembur wajib bagi pekerja dan upahnya dibayar secara proporsional. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan pasal 28 Peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021 yang mana pelaksanaan waktu lembur harus ada persetujuan pekerja itu sendiri.

#### 7. Pemberian upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Jika upah diberikan dalam mata uang asing, pembayaran akan dilakukan berdasarkan kurs resmi dari Bank Indonesia pada saat pembayaran upah. Upah dapat dikelompokkan berdasarkan komponen, yang terdiri dari upah pokok, upah tetap dan tunjangan tidak tetap. Menurut wawancara dengan bapak Haito Chandra di PT. Wanxiang Nickel Indonesia upah diberikan PT. Wanxiang Nickel Indonesia berdasarkan upah minimum sektoral kabupaten morowali (UMSK). upah diberikan semua sama untuk pekerja waktu tidak tertentu beda dengan perkerja tetap menurut bapak Haito Chandra pekerja tetap setiap tahun upah yang diberikan naik berkala di PT. Wanxiang Nickel Indonesia. Berdasarkan pasal 3 isi perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Wanxiang Nickel Indonesia besarnya upah yang diberikan sebagai berikut :

Pihak pertama membayar upah kepada pihak kedua dengan uraian sebagai berikut :

- |                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| a. Gaji pokok          | : Rp.3.100.000,00 |
| b. Tunjangan lokasi    | : Rp.100.000,00   |
| c. Tunjangan perumahan | : Rp.400.000,00   |

Untuk cara pembayaran upah yang diberikan pihak pertama kepada pihak kedua akan ditransfer oleh pihak pertama kepada ke rekening bank atas nama pihak kedua sesuai jumlah yang telah disepakati.pembayaran dilakukan pada akhir bulan.

#### 8. Kesepakatan kerja berakhir

Kesepakatan perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan tenaga kerja akan berakhir apabila pekerja mengundurkan diri di PT. Wanxiang Nickel Indonesia sebelum jangka waktu sebagaimana pada pasal 1 perjanjian kerja waktu tertentu

maka pekerja harus menyerahkan surat mengajukan permohonan tertulis paling lambat 30 hari sebelumnya. Pasal 11 dalam kesepakatan kerja waktu tertentu akan berakhir apabila:

- a. Pihak kedua meninggal dunia
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian
- c. Kedua belah pihak sepakat mengakhiri perjanjian
- d. Salah satu pihak mengakhiri perjanjian secara sepihak
- e. Adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis menyimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara pekerja dan PT. Wanxiang Nickel Indonesia ditinjau dari bentuk perjanjiannya sudah sesuai Pasal 54 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tetapi jika ditinjau dari syarat sahnya perjanjian dan pelaksanaannya ada beberapa yang belum sesuai dari ketentuan perundang-undangan, dari fakta yang ditemukan penulis bahwa PT. Wanxiang Nickel Indonesia memperjakan pekerja atas nama Sumardin pada pekerjaan yang sifatnya tetap, kemudian jam kerja yang diatur dalam perjanjian kerja melebihi apa yang sudah diatur di Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, bahwa kelebihan jam kerja itu dihitung sebagai lembur oleh perusahaan, perusahaan seharusnya membuat kesepakatan jam kerja/lembur secara tertulis dengan pekerja diluar dari kontrak, seperti yang tertuang dalam pasal 28 PP No 35 Tahun 2021 untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah dan persetujuan dari pekerja yang kemudian dibuat secara tertulis. Dari beberapa ketentuan yang dilanggar tersebut perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan pekerja tersebut batal demi hukum karena tidak terpenuhinya syarat objektif dari syarat sahnya perjanjian (Pasal 1320 KUHPerdara) yaitu suatu hal tertentu dan sebab yang halal.

## **2. Perlindungan hukum Jika Terjadi Perselisihan kerja Antara Pekerja Dengan PT. Wanxiang Nickel Indonesia**

Perlindungan hukum adalah perbuatan melindungi yang dilakukan oleh hukum bagi setiap warga negara. Hukum bertujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan di masyarakat. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Jadi pemberian perlindungan hukum wajib diberikan kepada seluruh manusia untuk menghormati hak asasi manusia. Wajib bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada seluruh hubungan hukum yang dilakukan masyarakat. Oleh karena itu muncul dan berkembang istilah perlindungan hukum. Pekerja lebih sering dikaitkan dengan diksi Buruh yang dipergunakan pemberi kerja dan sangat populer dalam keilmuaan terkait ketenagakerjaan atau perburuhan.<sup>6</sup>

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang No.6 Tahun 2023 menjelaskan bahwa Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Yang dimaksud dengan mengupayakan adalah kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan

---

<sup>6</sup> Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta dan Desak Gde Dwi Arini, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003*. Jurnal Analogi Hukum, Volume 2, Nomor 1, 2020, hal 126

hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan PP, pembinaan kepada pekerja/buruh.

### 1. Penyelesaian Bipartit

Dalam Pasal 2 Permenakertrans Nomor 31 tahun 2008 dijelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Perundingan bipartit merupakan upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam Pasal 2 Permenakertrans Nomor 31 tahun 2008 dijelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.

Sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja Pasal 3 Kepmenaker Nomor 15 Tahun 1994 mengatur penyelesaian keluhan yang dilakukan di tingkat perusahaan secara bipartit dengan prinsip musyawarah mufakat oleh pekerja dan pengusaha. Penyelesaian keluhan dapat dilakukan melalui pengurus serikat pekerja/srikat buruh yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya. Pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan agar keluhan yang timbul tidak menjadi perselisihan hubungan industrial atau menjadi pemutusan hubungan kerja.

Dalam Pasal 2 Permenakertrans Nomor 31 tahun 2008 dijelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mufakat. Perundingan bipartit merupakan upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui musyawarah untuk mencapai mufakat antara kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam Pasal 2 Permenakertrans Nomor 31 tahun 2008 dijelaskan bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Haito Chandra selaku HRD di PT. Wanxiang Nickel Indonesia setiap terjadi perselisihan hubungan industrial akan diselesaikan terlebih dahulu di tingkat bipartit secara mufakat dengan pekerja, apabila perselisihan selesai pada tingkat bipartit selanjutnya akan dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berunding. bahwa dalam hal terjadi kesepakatan para pihak, maka dibuatkan perjanjian bersama (PB), namun tidak dicatatkan pada pengadilan negeri setempat. Hal ini belum sesuai dengan ketentuan dalam pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Haito Chandra (HRD PT. Wanxiang Nickel Indonesia), pada tanggal 04 september 2023

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah pihak mengadakan perjanjian bersama.

## 2. Penyelesaian Tripartit

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit. Perundingan tripartit adalah perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Berdasarkan Pasal 1 angka 19 UU 11/2020 menjelaskan bahwa Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah. LKS Tripartit ini berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam rangka penyusunan kebijakan. LKS Tripartit dapat menjadi wadah untuk membahas masalah Ketenagakerjaan yang berdampak terhadap kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah.

## IV.PENUTUP

### Kesimpulan

Perjanjian kerja waktu tertentu antara PT. Wanxiang Nickel Indonesia dengan pekerja ditinjau dari bentuk isinya sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), tetapi jika ditinjau dari pelaksanaannya masih ada beberapa ketentuan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Perlindungan hukum yang dilakukan PT. Wanxiang Nickel Indonesia dalam perjanjian kerja waktu tertentu dengan pekerja yaitu perlindungan hukum preventif, dimana jika dalam hal terjadi perselisihan hubungan kerja selalu diselesaikan di tahap bipartit dengan melakukan musyawarah antara pekerja dan perusahaan, sebelum penyelesaian perselisihan kerja tersebut sampai ketahap pengadilan hubungan industrial.

### Saran

PT. Wanxiang Nickel Indonesia dalam hal pemberian atau penempatan kerja kepada pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) haruslah sesuai dengan apa yang dimuat dalam perjanjian. Olehnya PT.Wanxiang Nickel Indonesia harus memperbaharui perjanjian kerja dengan perkerja PKWT menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu agar dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa asing, sebagaimana diatur pada Pasal 57 UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.Untuk pemberian kompensasi PT. Wanxiang Nickel Indonesia harus memberikan uang kompensasi sebelum memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pasal 15 peraturan pemerintah no 35 tahun 2021.Jika terjadi perselisihan hubungan industrial PT. Wanxiang sebaiknya mengupayakan agar penyelesaiannya dilakukan melalui bipartit berdasarkan musyawarah mufakat dengan pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Amiruddin dan Zainal Asikin. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet.6, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012
- Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Keadilan)*, LaksBang PRESSindo, Surabaya, 2017
- Djumaldi, F. X. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010
- Muhammad, Abdulkadir, 1990, *Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Mas Muanam dan Ronald Saija. *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019
- Patrik, Purwahid, 1994 *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Rony Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum, Fakultas Hukum dan Pengetahuan Kemasyarakatan*, Universitas Diponegoro, 1993
- Salim HS. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Prnyusunan Kontrak*, Cet. 14, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2019
- Setiono, *Suprimasi hukum*. UNS, Surakarta, 2004
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990 *Metedologi Penelitian Hukum Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermasa, Jakarta, 1990.
- Tim Visi Yustisia. *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, PT. Visimedia Pustaka (Anggota IKAPI), Jakarta Selatan, 2016
- Zaeni Asyhadie dan Lalu Hadi Adha. *Perlindungan Kerja Nasional Pasca BPJS*, Sanabil, Mataram, 2019
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedra Group, Jakarta Timur, 2019

### B. Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Peraturan

### C. Jurnal

- Dyah Permata Budi Asri, “*Perlindungan Hukum Preventif Terhadap Ekspresi Budaya Tradisional Di Daerah Istimewa Yogyakarta Berdasarkan Undang-undang Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta*” Jipro, (Vol. 1 No. 1), Yogyakarta Agustus 2018
- Endi Suhadi, Ahmad Arif Fadilah, *Penyelesaian Ganti Rugi Akibat Wanprestasi Perjanjian Jual Beli Online Dikaitkan Dengan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen*, Jurnal Inovasi Penelitian,( Vol.2 No.7) Desember 2021
- Fithriatus Shalihah, “*Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*” Jurnal Selat, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016

- I wayan Agus Vijayantera, *Kajian Hukum Perdata Terhadap Penggunaan Perjanjian Tidak Tertulis Dalam Kegiatan Bisnis*, Jurnal Komunikasi Hukum, ( Vol. 6 No 1), Februari 2020  
Lex Privatum, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013, Hlm. 146
- Ni Putu Nita Erlina Sari, I Nyoman Putu Budiarta dan Desak Gde Dwi Arini, *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003*. Jurnal Analogi Hukum, Volume 2, Nomor 1, 2020, hal 126
- Rizka Maulinda, Dahlan, M. Nur Rasyid. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, (Desember, 2016), pp. 337-351.
- Oktavia Eko Anggraini, *Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Sanskara Hukum dan HAM Vol. 01, No. 01, Agustus, hal 15