

## **PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PADA PT. ANGKASA PURA SUPORT BADUNG**

Ni Luh Putu Emi Sukasih, Anak Agung Laksmi Dewi, Desak Gde Dwi Arini  
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia  
[putuemi9697@gmail.com](mailto:putuemi9697@gmail.com), [laksmidewi2909@gmail.com](mailto:laksmidewi2909@gmail.com), [arinidesak1966@gmail.com](mailto:arinidesak1966@gmail.com)

### **Abstrak**

Perkembangan globalisasi yang sedang berlangsung akan membawa dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap eksistensi kaum pekerja, salah satunya adalah dalam hal mutu produksi dan prosedur ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dan mengungkapkan akibat hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban pada PT. Angkasa Pura Suport Badung. Metode Penelitian menggunakan penelitian hukum normatif serta pendekatan masalah yaitu pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi dan pencatatan. Selanjutnya data diolah dan dianalisis dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dibuat dengan menggunakan bentuk perjanjian baku, sehingga wajib tunduk pada ketentuan peraturan Perundang-undangan yang merupakan syarat pokok sahnya suatu perjanjian dan sekaligus merupakan dasar hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu. Akibat hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dikenakan sanksi berbentuk teguran, surat peringatan (SP), dan Skorshing serta terakhir terjadi PHK.

**Kata Kunci:** Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Sanksi bagi Pekerja

### **Abstract**

*The ongoing development of globalization will have a direct or indirect impact on the existence of workers, one of which is in terms of the quality of production and labor procedures. This study aims to examine the arrangement of a certain time work agreement (PKWT) at PT. Angkasa Pura Support Badung and revealed the legal consequences of violating a certain time work agreement (PKWT) on the rights and obligations of PT. Angkasa Pura Support Badung. The research method uses normative legal research and a problem approach, namely the legislation approach and the conceptual approach. The legal materials used are primary and secondary legal materials collected through documentation and recording methods. Furthermore, the data is processed and analyzed by qualitative descriptive. The results showed that the arrangement of a certain time work agreement (PKWT) at PT. Angkasa Pura Support Badung is made using a standard form of agreement, so it must comply with the provisions of the legislation which is the main requirement for the validity of an agreement and is also the legal basis of a work agreement for a certain time. The legal consequences of violating a certain time work agreement (PKWT) on the rights and obligations of PT. Angkasa Pura Support Badung is subject to sanctions in the form of a warning, a warning letter (SP), and suspension and finally layoffs occur.*

**Keywords:** Employment, Specific Time Work Agreement (PKWT), Sanctions for Workers

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi saat ini sangat membawa dampak terhadap keberadaan tenaga kerja. Globalisasi, yang ditandai dengan transfer model antar negara, telah menyebabkan keunggulan perusahaan multinasional, keterbukaan mereka terhadap investor asing, dan penggunaan standar internasional dalam segala hal terutama dalam hal kualitas manufaktur dan proses kerja (Saputra, 2018) & (Hendro Setyo Wahyudi, 2014). Hal ini memperhitungkan fakta bahwa faktor ketenagakerjaan sangat penting dalam mempengaruhi kelangsungan hidup suatu usaha. Dapat dikatakan tenaga kerja merupakan salah satu aset usaha karena kualitas tenaga kerja mempengaruhi perkembangan usaha ke depan, namun kemajuan usaha perlu dapat. Ini membawa kemakmuran, terutama bagi pekerja dan masyarakat pada umumnya (Mustika, 2006).

Sejak berdirinya negara ini, bangsa kita sebagaimana diatur dalam Pasal 27 (Pasal 27), pekerjaan telah menjadi kebutuhan dasar warga negara untuk menghidupi martabat dan penghidupan rakyat yang berkecukupan. [Sutedy, \(2009\)](#) setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat bagi rakyatnya. Untuk menghindari banyaknya angka penangguran maka negara harus memberikan solusi dengan membuka lapangan pekerjaan. Salah satunya dengan memberika modal usaha UMKM sehingga menampun beberapa karyawan.

Pada dasarnya perjanjian kerja harus dibuat secara legal guna menajamin hak dan kewajiban baik pekerja maupun pemberi kerja. Namun dalam pembuatanya tidak bisa menolak hukum harus mengikuti atura perundang-undangan. Jika pekerjaan yang disepakati adalah salah satu bagian dari pemahaman bisnis, itu harus diungkapkan dengan jelas. Kondisi legitimasi pekerjaan yang disepakati dan pekerjaan yang disetujui harus substansial dan disebut kondisi target karena termasuk objek pemahaman. Dengan asumsi kondisi target tidak terpenuhi, pengaturannya tidak valid, menyiratkan bahwa pemahaman tidak akan pernah ada selama ini. Jika syarat abstrak tidak terpenuhi, perkumpulan tidak memberikan persetujuan dengan sengaja, atau orang tua atau penjaga tidak dapat mencapai kesepakatan, mereka dapat meminta hakim untuk membatalkan kesepakatan. Oleh karena itu, sepanjang tidak dibatalkan oleh hakim, maka perjanjian itu mempunyai kekuatan hukum ([Abdul, 2014](#))

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji masalah yang relevan dengan penelitian ini yaitu [Ramlan & Fitri, \(2020\)](#) mengungkapkan bahwa walaupun telah ada payung hukum terhadap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tentang surat perjanjian kontrak kerja yang dimuat dalam Undang-undang ketenaga kerjaaan, namun belum bisa menjamin keamanan karyawan. Hal ini bisa dilihat bahwa masih banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja terhadap karywannya secara sepihak. Perjanjian kerja sama antara pekerja dengan perusahaan berfungsi untuk melakukan evaluasi pekerja yang bersifat tetap guna menguji kemampuan, kualitas kerja, sikap pekerja kontrak sebelum diangkat. Melalui perjanjian kerja ini memuat pernyataan perjanjian secara bersama oleh pihak perusahaan dengan pekerja dalam waktu tertentu biasanya selam satu tahun tergantung perusahaan. Apa bila pihak perusahaan memberhentikan pekkerja tersebut sebelum masa kontrak habis maka perusahaan wajib mengikuti prosedur dengan membayarkan pesangon kepada yang bersangkutan ([Dewi et al., 2013](#)) & ([Maslikan & Sukarmi, 2018](#)). Walaupun sudah banyak kajian terkait kasus perjanjian kerja sama, namun diketahui sampai saat ini, kasusu ini masih menjadi masalah serius yang meresahkan karyawan yang menjadi korban PHK secara sepihak tanpa diberikan hak penuh kepada mereka walaupun sudah ada perjanjian kerja. Berdasarkan fenomena ini, maka ingin melakukan penelitian sebagai lanjutan dari penelitian sebelumnya yang bertujuan mengkaji pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung dan mengungkapkan akibat hukum pelanggaran perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban pada PT. Angkasa Pura Suport Badung.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif serta pendekatan masalah yaitu pendekatan Perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penyidikan ini menggunakan jenis penyidikan hukum, yaitu penyidikan terhadap dokumen hukum (library investigation) yang diperoleh langsung dari sumber hukum primer dan dokumen hukum sekunder ([Soemitro, 1983](#)). Dokumentasi hukum dasar yang diperoleh dari studi kepustakaan dalam hal ini, saya melakukan studi kepustakaan dengan tujuan untuk memberikan dokumentasi tentang masalah yang dibahas. Dokumen yang berkaitan dengan 1945, KUH Perdata, Hukum No. 13 2003, Pekerjaan dan Kontrak Kerja Waktu Tertentu. Dokumen hukum sekunder, yaitu dokumen hukum yang diperoleh dari penelitian kepustakaan berupa buku, jurnal dan hasil penelitian ahli. Adapun teknik atau cara pengumpulan bahan hukum dipergunakan adalah study pencatatan yaitu pengumpulan dokumen hukum dengan mencatat dan menganalisis dokumen hukum primer dan sekunder, khususnya kontrak kerja waktu tetap pada PT

Angkasa Pura Suport Perusahaan Badung di lingkungan universitas. Selanjutnya study dokumentasi yaitu kumpulan dokumen hukum primer dan sekunder dengan mengamati, mencatat dan mendokumentasikan kontrak kerja waktu tetap di PT. Angkasa Pura Suport Badung, segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini. Setelah mengumpulkan dokumen hukum dasar dan sekunder, kami akan menyimpan dokumen hukum temuan. Selanjutnya dianalisis berdasarkan teori atau ketentuan hukum dan menarik kesimpulan. Tinjau dokumen hukum yang dikumpulkan dan diubah ke format deskriptif.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. *Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Angkasa Pura Suport Badung*

Dalam kehidupan sehari-hari, kontrak waktu tetap sering digunakan ketika membuat kontrak, baru-baru ini penggunaan kontrak kerja waktu tetap menjadi populer, dan kontrak kerja waktu tetap banyak digunakan. Variabel sebagai pengganti kontrak kerja jangka tetap. Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana yang satu menjanjikan yang lain, atau keduanya bersama-sama berjanji untuk mencapai sesuatu (Subekti, 2002). Kontrak kerja adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih yang mempunyai hubungan suka sama suka tentang suatu akibat hukum (Mertokusumo, 1998). Dalam penggunaannya, kontrak forward dan kontrak forward memiliki maksud dan tujuan yang sama (Simanjuntak, 2007). Dari pengertian tersebut sangat jelas bahwa suatu kontrak juga merupakan “perjanjian”, atau dalam bahasa Indonesia disebut perjanjian yang sah secara hukum jika tidak dihormati. Bab II KUHPdata membahas tentang komitmen. Komitmen yang timbul dari suatu kontrak atau kesepakatan bahwa penafsiran suatu kontrak dengan kesepakatan satu arah merupakan perbuatan yang mengikat secara hukum (Mertokusumo, 1999).

Menurut konsep hubungan kerja, dalam hal ini adalah kontrak kerja waktu tetap, yaitu hubungan yang terjalin antara pekerja dengan perusahaan berdasarkan kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak, dan memuat isi pekerjaan. Kontrak pada dasarnya mencakup hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pasal 1601a KUHPdata mengatur sebagai berikut. Kontrak kerja adalah kontrak di mana satu pihak atau karyawan membuat kontrak untuk jangka waktu tertentu di bawah perintah majikan yang merupakan pihak lainnya. , saya dibayar untuk bekerja. Penafsiran serupa ditemukan dalam Pasal , Nomor 13, Pasal 1, Pasal 15 Undang-undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2003, yang menyatakan bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan antara pemberi kerja dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, hubungan kerja timbul setelah majikan mengadakan kontrak kerja dengan karyawan baik dalam bentuk lisan maupun tertulis. Isi kontrak kerja, kondisi kerja, hak dan kewajiban para pihak, dan kontrak kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja bersama (PKB) atau peraturan perusahaan (PP) Masyarakat Republik Indonesia. Pekerja berhak untuk bekerja dan dibayar upah, dan tugas mereka untuk mematuhi seluruh perintah yang diberikan kepada mereka oleh majikan mereka. Hak pekerja dan perusahaan adalah hak untuk memberikan pekerjaan dan perintah kepada pekerja, dan kewajiban perusahaan adalah kewajiban untuk memberikan pekerja dengan upah yang sesuai dengan pelaksanaan pekerjaannya (Djumadi, 1988). Secara umum, kontrak kerja dapat dibagi menjadi dua jenis: kontrak kerja waktu tetap (PKWTT) dan kontrak kerja waktu tetap (PKWT). UU RI Tahun 2003 No. 13 tentang Sumber Daya Manusia.

#### 2. *Akibat Hukum Apabila Terjadi Pelanggaran Hak dan Kewajiban (PKWT) Pada PT. Angkasa Pura Suport Badung*

Hubungan kerja yang menghasilkan hasil secara otomatis dibuat berdasarkan kontrak kerja selama periode waktu tertentu. Menolak apa yang dijanjikan akan mengakibatkan keduanya menyetujui kemitraan. Secara umum pelanggaran yang biasa terjadi dalam hubungan kerja dapat disebabkan oleh perilaku majikan terhadap karyawan dan Perilaku karyawan terhadap majikan. Akibat hukum berupa sanksi terhadap pekerja secara khusus, dalam Pasal 6 dan 8 PKWT , mereka yang melanggar ketentuan ini yang disebutkan dalam surat penetapan kontrak kerja paruh waktu menetapkan hal-hal berikut:

Pasal 6 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menentukan bahwa :

1. Selama jangka waktu kontrak kerja ini, pihak kedua akan sepenuhnya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh PT. Angkasa Pura Suport Badung menetapkan syarat atau ketentuan lain yang berkaitan dengan kepentingan dan kerahasiaan Pihak Pertama, serta hal-hal lain yang dapat diterapkan atau ditetapkan oleh pihak pertama.
2. Pihak kedua tidak memiliki kerjasama langsung atau tidak langsung dengan perusahaan lain dalam kontrak kerja ini.
3. Pelanggaran bagian dua dari aturan yang berlaku dari PT. Angkasa Pura Suport Badung atau ketentuan disiplin lainnya akan dikenakan sanksi berupa tindakan disiplin, teguran (SP), skorsing atau pemecatan sesuai dengan ketentuan PT Angkasa Pura Badung Support.
4. Jika pihak kedua melakukan pelanggaran disiplin dan menyebabkan kerugian besar pada pihak pertama, pihak kedua berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada pihak pertama.
5. Bagian kedua tidak menimbulkan masalah perburuhan di PT. Angkasa Pura Suport Badung atau perusahaan tempatnya berlokasi

Pasal 8 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menentukan bahwa:

Segala perselisihan yang timbul dari perjanjian kerja ini akan diselesaikan secara musyawarah dan mufakat jika tidak diselesaikan oleh para pihak melalui pendaftaran di Pengadilan Negeri Denpasar, yang berlaku bagi pegawai yang melanggar syarat-syarat kontrak dan setuju untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan tidak mematuhi ketentuan yang sudah disepakati, maka perusahaan memberikan teguran sesuai SOP yaitu mengeluarkan surat peringatan (SP 1) diikuti dengan surat peringatan kedua (SP 2). Jika kepribadian pekerja tidak baik, langkah ketiga dari surat peringatan (SP 3) adalah keputusan untuk memberhentikan pekerja (pemutusan hubungan kerja) sesuai aturan PT. Angkasa Sports Badung, dan sanksi terakhir berupa klausul skorsing.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### 1. Simpulan

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa pengaturan kontrak kerja waktu tetap (PKWT) di PT. Angkasa Pura Suport Badung menggunakan kontrak standar, sehingga sangat ringkas dan efisien. Oleh karena itu, jika anda membuat kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, anda tidak perlu membuat perjanjian sebelumnya tentang jangka waktu seperti biasa. Kontrak harus mengacu dan mematuhi ketentuan yang terkandung dalam Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 1320 KUH Perdata. Implikasi hukum pelanggaran kontrak jam kerja tertentu (PKWT) terhadap hak dan kewajiban PT. Angkasa Pura Suport Badung dengan pekerja yang dijelaskan dalam kontrak kerja per jam tertentu, Pasal 6 dan 8 PKWT. Ada teguran perusahaan, teguran (SP 1), teguran kedua (SP 2), dan terakhir etika pegawai yang baik yang dapat diterapkan kepada pegawai yang melanggar isi kontrak kerja tanpa saya bekerja untuk beberapa waktu. Selanjutnya, pada langkah 3 surat peringatan (SP 3), pekerja tersebut akan diputus kontrak kerjanya (PHK) dan kemungkinan diberhentikan sementara.

##### 2. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian di atas, adapun saran yang disampaikan peneliti yaitu diharapkan kepada pihak perusahaan dalam membuat surat kontrak kerja harus mempertimbangkan jaminan karyawan dan tetap memenuhi standar sesuai dengan ketentuan Undang-undang ketenagakerjaan. Selanjutnya kepada karyawan diharapkan sebelum menandatangani surat kontrak kerja untuk memahami lebi dahulu poin-poin yang dimuat dalam surat perjanjian tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, K. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*. PT.Citra Aditya Bakt: Bandung.
- Dewi, L. P. A. S., Darmadha, I. N., & Mudana, I. N. (2013). Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Money Changer PT. Dinar Artha Kencana di Ubud Bali. *Jurnal Kertha Semaya*, 1(10).
- Djumadi. (1988). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika: Jakarta.
- Hendro Setyo Wahyudi, M. P. S. (2014). Teknologi dan Kehidupan Masyarakat. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 3(1), 13–24.
- Maslikan, & Sukarmi. (2018). Kewenangan Notaris dalam Pembuatan Akta Otentik Berkaitan dengan Kontrak Kerjasama. *Jurnal Akta*, 5(1), 11–16.
- Mertokusumo, S. (1998). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Raja Grafindo: Bandung.

- Mertokusumo, S. (1999). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Liberty: Yogyakarta.
- Mustika, M. D. S. (2006). Kebijakan Muamalah Pemerintah Indonesia terhadap Sumber Daya Alam Investasi Swasta Sektor Pariwisata dan Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali (Sebuah Analisis Tipologi Daerah). *Jurnal Ekonomi Dan Sosial*, 2(1), 15–19.
- Ramlan, & Fitri, R. R. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dari Tindakan PHK Perusahaan di Masa Covid-19. *Jurnal Ilmu Hukum*, 8(2), 58–73.
- Saputra, A. D. (2018). Hakikat Perjanjian Reklamasi Pantai Antara Investor dengan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2(1), 227–249.
- Simanjuntak, R. (2007). *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis*. Gramedia: Jakarta.
- Soemitro, R. H. (1983). *Methodologi Penelitian Hukum*. Ghalia: Jakarta.
- Subekti. (2002). *Hukum Perjanjian*. Intermasa.
- Sutedy, A. (2009). *Hukum Perburuhan Indonesia*. Sinar Grafika: Jakarta.