

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT
PEMBERIAN UPAH PEKERJA MENURUT UNDANG UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
DI PT. SAKURA BUMI PERSADA KABUPATEN PELALAWAN

Oleh : Bisma Al Ibra

Pembimbing 1 : Dr. Maryati Bachtiar, S.H., M.Kn

Pembimbing 2 : Riska Lestari, S.H., M.H

Alamat : Jl. Ronggowarsito No. 93 Pekanbaru

Email : xibix_movic@ymail.com- Telepon : 081270816981

ABSTRACT

Work has very important significance in human life so that every person in need of work. To obtain a job and a decent living is the right of every citizen, it is already evident in the set in Article 27 Paragraph (2) of the 1945 Constitution, namely: every citizen the right to work and a decent living for humanity. It is not all just hung to the government. Employers also have an important role in employment so that employment can be based on the full wisdom in all sectors. A company is obliged to see to it that the employees have the awareness to be responsible for the smooth progress, the survival of the company. Therefore in need of a labor agreement that connects between a person who acts as a worker or workers with a person who acts as an employer for the creation of a form of relationship that binds to perform an act in accordance with Act No. 13 of 2003 concerning employment.

From the above information, the author makes some problem formulation in which the formulation of the problem is how the implementation of the agreements specified time-related wages in PT. Sakura Bumi Persada in Pelalawan Pangkalan Kerinci, what are the factors that hinder the provision of wage workers, how the efforts made by PT. Sakura Bumi Persada in Pelalawan Pangkalan Kerinci in overcoming delays in payment of wages.

After this when in Act No. 13 of 2003 has been explained in detail about the rights and obligations of employers and workers, but why there are still many companies that are in default to its employees. Supposedly the company and its employees can be more concerned about their rights and responsibilities in conducting an employment agreement that the company and the workers were not negligent so as to create harmony which resulted in economic communities working in the company and increasing the better.

Key Word : Employment Agreement – Company

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat di maknai sebagai sumber

penghasilan seseorang untuk memenuhi hidup bagi dirinya dan keluarganya, dapat juga dimaknai sebagai sarana mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi

dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari mata uang, agar orang masih hidup maka orang harus bekerja¹

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.²

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan, dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan bersifat menyeluruh di semua sektor dan daerah dan diajukan

pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja³

Perjanjian kerja adalah suatu hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.⁴

Adapun jenis perjanjian kerja dapat dibedakan atas:⁵

1. Perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja untuk tidak waktu tertentu

Mengingat perjanjian bahwa akibat hukum bagi para pihak yang membantunya, maka suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Menurut Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata disebutkan sahnya suatu perjanjian harus memenuhi 4 (empat) syarat yakni adanya:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan untuk kecakapan melakukan perbuatan perjanjian.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku⁶

Pihak PT. Sakura Bumi Persada dalam pemberian upah disesuaikan menurut Upah Minimum Kabupaten

¹ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma Yogyakarta.2006, hlm.1

² Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradanya paramitha. Jakarta, 1987. Hlm. 1.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 2.

⁴ *Ibid*, hlm, 33.

⁵ <http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwt/> diakses, tanggal, 24 April 2014.

⁶ Pasal 1239 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, hlm. 339

(UMK) Pelalawan tahun 2014 yang diterapkan dalam Peraturan Gubernur Nomor 62 Tahun 2013 sebesar Rp 1.710.000,00. Selanjutnya dalam hal upah yang diberikan kepada tenaga kerja kontrak yang bekerja pada PT. Sakura Bumi Persada sudah sesuai dengan upah minimum kota Pangkalan Kerinci yaitu sebesar Rp 1.710.000,00/bulan.

Di dalam pembayaran upah tersebut pihak PT. Sakura Bumi Persada sering melakukan keterlambatan pembayaran kenaikan upah tanpa memberitahu terlebih dahulu kepada tenaga kerja kontrak sebagaimana seharusnya. Contohnya seperti yang di atur dalam pasal 6 ayat 1 perjanjian kerja waktu tertentu perusahaan memberikan gaji setiap akhir bulan. Perusahaan memberikan gaji/upah setiap akhir bulan namun dalam kenyataannya gaji/upah di bayarkan pada awal bulan. Namun hal ini tidak sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat oleh perusahaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat secara sederhana yang pada umumnya dibuat dalam bentuk lisan maupun dibuat dalam bentuk tulisan dan dari kedua bentuk perjanjian kerja tentu saja mengandung kekurangan dan kelebihan.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian karya ilmiah yang lebih lanjut tentang permasalahan tersebut dengan diberi judul “PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TERKAIT PEMBERIAN UPAH PEKERJA MENURUT UNDANG UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. SAKURA BUMI PERSADA KABUPATEN PELALAWAN”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkait upah pekerja di PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menghambat dalam pemberian upah pekerja di PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci?
3. Bagaimanakah upaya yang dilakukan oleh PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci dalam mengatasi keterlambatan pembayaran upah?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkait upah pekerja di PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci.
- b. Mengetahui faktor penghambat dalam pemberian upah pekerja di PT Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci.
- c. Mengetahui upaya apasaja yang dilakukan dalam mengatasi keterlambatan pembayaran upah pekerja di PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci.

2. Manfaat Penelitian

A. Teoritis

1. Bagi Ilmu Pengetahuan
2. Penulis

B. Praktis

1. Bagi PT. Sakura Bumi Persada
2. Bagi pekerja

3. Bagi Masyarakat

D. Kerangka Teori

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁷

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara:

- a. Sepakat mereka mengikatkan dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Kuasa yang halal.
- e. Unsur-unsur dalam perjanjian.

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas, dapat ditarik beberapa unsur yaitu:

- a. Adanya unsur pekerjaan
- b. Adanya pelayanan
- c. Adanya unsur tertentu
- d. Adanya upah

2. Teori tentang Pengusaha

Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

3. Teori Perusahaan

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan lain.⁸

4. Teori Pengupahan.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, Pasal 1, Ayat 30)

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis empiris

2. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkait pengupahan dan pemberian hak-hak pekerja di PT. Sakura Bumi Persada dengan pekerja yang dipekerjakan di Kabupaten Pelalawan.

3. Populasi dan sampel

- a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam

⁷ Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

⁸ Pasal 1 Angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

penelitian ini, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Sakura Bumi Persada.
2. Pekerja.

b. Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel untuk mempermudah mencari data penelitian. Sampel merupakan bagian dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan objek penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi dan dalam menentukan sampel penelitian maka metode yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu “teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

4. Data dan Sumber Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang disebut di atas, maka data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh sendiri secara langsung dari lapangan berupa hasil wawancara dengan responden kemudian diolah sendiri.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang sebelumnya telah diolah orang lain.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara atau *interview*
- b. Studi kepustakaan
- c. Kuisisioner

6. Teknik Analisis Data

Berdasarkan dengan rumusan permasalahan dan pembahasan atas permasalahan yang digunakan maka analisis bahan hukumnya dilakukan secara kualitatif. Maksudnya, analisis dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan para

pakar serta hasil penelitian kepustakaan dan hasil penelitian yang penulis lakukan.

F. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terkait Pemberian Upah Pekerja pada PT. Sakura Bumi Persada.

Pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja pada PT. Sakura Bumi Persada adalah berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam perjanjian perjanjian kerja yang disepakati oleh pengusaha dan pekerja, batasan waktunya adalah selama 2 (dua) tahun. Prosedur perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Sakura Bumi Persada diawali dengan calon pekerja memasukan lamaran kerja disertai dengan segala persyaratan administrasi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Kedua, perusahaan menseleksi baik secara administratif maupun tes keahlian secara tertulis. Ketiga, setelah dinyatakan lulus tes tertulis calon pekerja waktu tertentu akan di panggil untuk selanjutnya dilakukan interview, bagi yang diterima diminta untuk mengadakan perjanjian dengan pihak perusahaan, blanko atau formulir perjanjian kerja waktu tertentu ditanda tangani oleh pihak pekerja dan pihak perusahaan. Kemudian karyawan mendapatkan salinan surat perjanjian kerja yang telah ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Pekerja dan perusahaan tidak boleh menyimpang dari perjanjian yang telah disepakati. Apabila hal-hal penting dirubah dalam isis perjanjian tersebut, maka kedua belah pihak dapat merevisi kembali perjanjian tersebut contohnya dalam hal kenaikan upah pekerja apabila pekerja akan menaiki

jabatan.⁹ Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin serta memuat sekurang-kurangnya:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya dalam rangkap 3 yang mempunyai kekuatan hukum sama, serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 perjanjian kerja, 1 eksemplar perjanjian kerja waktu tertentu dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak penandatanganan, namun karena kealpaan dari pihak perusahaan draft tersebut tidak didaftarkan ke instansi ketenagakerjaan.

Adapun tugas dan kewajiban pokok pekerja waktu tertentu pada PT. Sakura Bumi Persada adalah:

- a. Menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seperti yang telah ditetapkan oleh pihak pertama

atau yang diberi wewenang oleh pihak pertama.

- b. Melakukan sendiri pekerjaannya, tidak boleh digantikan oleh orang lain.
- c. Mematuhi peraturan dan tata tertib dan kedisiplinan yang berlaku ditempat kerjanya.
- d. Mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh pihak pertama atau pejabat/petugas yang diberi wewenang oleh pihak pertama masing-masing tentang pelaksanaan, penggunaan alat-alat yang berhubungan dengan pekerjaan.
- e. Menjaga nama baik pihak pertama baik didalam maupun diluar tempat kerja.
- f. Bersikap sopan di dalam maupun diluar perusahaan dan taat terhadap segala peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.
- g. Memegang teguh rahasia terhadap siapapun mengenai segala yang diketahui dengan cara apapun tentang hal ikhwal pihak pertama dalam arti kata seluas-luasnya menurut penafsiran pihak pertama atau dalam batas hukum apapun tentang hak ikhwal yang berada dalam lingkungan pihak pertama.

Sedangkan tugas dan kewajiban pengusaha pada pekerja waktu tertentu pada PT. Sakura Bumi Persada adalah :

- a. Mempekerjakan dan menempatkan pihak kedua sesuai dengan perjanjian kerja ini.
- b. Membayar upah pihak kedua sesuai dengan perjanjian kerja ini.
- c. Menjaga keselamatan lingkungan kerja, serta memelihara kesehatan pihak kedua.
- d. Mentaati serta memenuhi kewajiban lainnya yang tercantum dalam perjanjian kerja ini.

⁹Wawancara dengan Pimpinan PT. Sakura Bumi Persada Pangkalan Kerinci, 27 November 2014.

- e. Memberikan fasilitas seperti APD (alat pelindung diri) kepada pihak kedua.

Memberikan transportasi antar-jemput bagi pekerja.¹⁰

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap, upah minimum terdiri atas :

1. Upah minimum Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
2. Upah minimum Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku di daerah Kabupaten/Kota.
3. Upah minimum sektoral Provinsi, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu Provinsi.
4. Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota, yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota di satu Provinsi.

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia. Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

1. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum Provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum Provinsi.
2. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral Provinsi atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota atas kesepakatan organisasi perusahaan dan serikat pekerja.¹¹

¹⁰Wawancara dengan Pimpinan PT. Sakura Bumi Persada Pangkalan Kerinci, 27 November 2014.

¹¹F.X. Djumaldji, *Op.Cit*, hlm. 27.

Jadi dalam penetapan besarnya upah bagi pekerja hendaknya perusahaan mengacu berdasarkan pada upah minimum dimana perusahaan tersebut berada.

G. Faktor-faktor Penghambat dalam Pemberian Upah Pekerja di PT. Sakura Bumi Persada di Kabupaten Pelalawan Pangkalan Kerinci.

Bahwa upah pekerja di perusahaan PT. Sakura Bumi Persada, dilakukan setiap tanggal 28 dan atau paling lambat tanggal 30 setiap bulannya, dengan sistem pembayaran upah melalui transfer ke rekening pekerja yang telah disediakan perusahaan pada bank mandiri.

Dalam hal melakukan pembinaan terhadap pekerja di PT. Sakura Bumi Persada, maka: sebelum pekerja bekerja; pada saat pekerja bekerja; setelah pekerja bekerja diperusahaan, pembinaan tertib administrasi mulai diberlakukan demi untuk kelancaran dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing.

Adapun faktor-faktor penghambat dalam pembayaran upah pekerja adalah

1. Absensi Kehadiran Tidak Ditandatangani Oleh Pekerja

Pekerja yang telah melakukan pekerjaan dilapangan, terkadang mereka (para pekerja) sering lupa untuk mengisi absensi kehadiran yang telah disediakan, sehingga pada akhir bulan (tutup buku) Personalia administrasi melakukan perhitungan upah terhadap hari kerja para pekerja hanya berdasarkan absensi yang telah ditandatangani pihak *user* yang diserahkan dimeja admin, selanjutnya admin membuat Slip gaji untuk setiap pekerja berdasarkan rekap absensi tersebut.

Disaat pekerja mengambil slip gaji melalui admin, maka terjadilah komplain dari pekerja dengan mengatakan bahwa hari kerjanya tidak sesuai, dengan adanya komplain tersebut maka upah pekerja yang bersangkutan akan dihambat pembayarannya hingga selesainya dilakukan *cross chek* kebenaran terhadap kehadiran pekerja yang bersangkutan.

2. Pekerja Berhenti Bekerja Tanpa Atau Ada Pemberitahuan

Adanya pekerja yang berhenti tanpa atau ada pemberitahuan juga akan dihambat dalam pemberian upah pekerja, hal ini untuk menggiring pekerja yang berhenti bekerja agar datang ke kantor menemui Admin untuk menyerahkan inventaris perusahaan seperti : *ID Badge, Helm, Uniform*, dll, setelah pekerja tersebut mengembalikan inventaris perusahaan maka selanjutnya admin akan menyerahkan slip gaji pekerja yang bersangkutan, apabila tidak ada komplain dari pekerja tentang hari kerjanya, maka upah dapat ditransfer ke rekening pekerja tersebut.

3. Pekerja Melakukan Pelanggaran Berat Berupa Tindakan Pidana

Adanya pekerja yang melakukan tindakan Pidana (Pencurian di lokasi perusahaan) sehingga tertangkap oleh pihak *security*, maka upah pekerja tersebut akan dihambat pembayarannya karena telah mencoreng nama baik perusahaan dan pekerja tersebut akan dikeluarkan dengan tanpa adanya surat rekomendasi pengalaman kerja dari perusahaan¹².

H. Upaya Penyelesaian yang Dilakukan Mengatasi Perselisihan

¹² Wawancara dengan pimpinan PT. Sakura Bumi Persada Pangkalan Kerinci, 27 November 2014

Keterlambatan Pembayaran Upah Pekerja Pada PT. Sakura Bumi Persada

Perselisihan atau disebut pula sengketa merupakan suatu akibat yang terjadi dari hubungan antar manusia. Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan yang mengakibatkan konflik satu dengan yang lain.

Perselisihan perburuhan terdiri atas 4 jenis, yaitu perselisihan perorangan (*individual*), perselisihan kolektif, perselisihan hukum, dan perselisihan kepentingan. Perselisihan perburuhan yang bersifat kolektif dan perselisihan perburuhan yang berupa perselisihan kepentingan menjadi ciri khas hukum perburuhan yang membedakannya dari cabang ilmu hukum lainnya.

Dengan adanya 4 jenis perselisihan perburuhan seperti dikemukakan diatas maka dalam praktek kita akan menemukan adanya perselisihan hukum dan perselisihan perburuhan perorangan berupa perselisihan kepentingan, serta perselisihan perburuhan kolektif berupa perselisihan hukum dan perselisihan kepentingan.¹³

I. Kesimpulan dan saran

1. kesimpulan

A) Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkait upah pada PT. Sakura Bumi Persada belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, dalam hal pemberian upah bagi pekerja waktu tertentu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja telah sesuai dengan upah minimum

¹³H.P. Rajagukguk, *Op.Cit*, Hlm. 120.

Kabupaten/Kota akan tetapi hak pekerja dalam mendapatkan tunjangan dan upah dari perusahaan PT. Sakura Bumi Persada masih terlihat ada keterlambatannya perusahaan memberikan hak berupa upah dari pekerja waktu tertentu yang bekerja pada PT. Sakura Bumi Persada, seharusnya perusahaan tepat waktu untuk memberikan upah kepada pekerja waktu tertentu tersebut karena hak dan kewajiban dari kedua belah pihak sebelumnya telah disepakati dalam perjanjian kontrak yang telah ditanda tangani sebelum pekerja waktu tertentu bekerja untuk perusahaan. Dalam hal masa kerja bagi pekerja juga tidak sesuai, karena masih ada penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya telah habis jika pekerjaanya belum sesuai, serta dalam hal pemberitahuan untuk memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu yang berlaku berakhir juga tidak terlaksana, dan juga sebelum pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu tidak adanya masa tenggang yang diberikan setelah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Perawatan kesehatan dan keselamatan kerja, jamsostek, hak cuti, sudah diterima pekerja dengan baik.

B) Bahwa faktor penghambat pemberian upah pekerja di perusahaan PT. Sakura Bumi Persada, dilakukan setiap tanggal 28 dan atau paling lambat tanggal 30 setiap bulannya, dengan sistem pembayaran upah melalui transfer ke rekening pekerja yang telah disediakan perusahaan pada bank yang telah bekerjasama dengan perusahaan. Dalam hal melakukan pembinaan terhadap pekerja di PT. Sakura Bumi Persada, maka : sebelum pekerja

bekerja; pada saat pekerja bekerja; setelah pekerja bekerja diperusahaan, pembinaan tertib administrasi mulai diberlakukan demi untuk kelancaran dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Adapun faktor yang terjadinya keterlambatan pembayaran upah seperti absensi para pekerja, pekerja berhenti tanpa atau adanya pemberitahuan, pekerja melakukan pelanggaran atau tindak pidana.

C) Bahwa upaya yang dilakukan dalam mengatasi keterlambatan dalam pemberian upah dan perselisihan yang terjadi antara kedua belah pihak lebih bersifat kecil dan pribadi yakni mengenai pekerja yang sering absen dan terlambat datang ketempat kerja dan upaya penyelesaian perselisihan yang diambil oleh kedua belah pihak juga bersifat musyawarah untuk mufakat dan dilakukan diluar pengadilan akan tetapi akan berdampak besar apabila perselisihan tentang upah pekerja yang telat di berikan kepada pekerja terus menerus terjadi.

2. Saran

A) Dengan adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban antara keduanya. Perusahaan hendaklah agar dapat memperhatikan kinerja para pekerja agar produktifitas kerja dapat lebih terlaksana dengan baik. Pihak perusahaan harus bijaksana dan konsisten dalam memberikan hak-hak pekerja dengan ketentuan yang berlaku .

B) Perusahaan hendaknya lebih proaktif terhadap kinerja dan informasi yang akan diberikan kepada pekerja yang dipekerjakan dalam hal pembayaran upah karena hal hal penunjang dalam produktifitas suatu

hasil produksi di tentukan dari hasil kerja dan keprofesionalitas perusahaan yang diberikan terhadap pekerja tersebut.

C) Perusahaan hendaknya lebih tegas jika pekerja lalai dalam melakukan pekerjaan, dengan cara memberikan teguran atau peringatan kepada pekerja sehingga apabila pekerja dapat menjadi lebih bertanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya.

Daftar Pustaka

Buku:

- Djumadi, 2002, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumialdji, F.X, 2006, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Halim, Ridwan, 1987, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradanya paramitha, Jakarta.
- Rajagukguk, H.P, 2002, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Buku Obor, Jakarta.
- Suhardi, Gunarto, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Universitas Atma, Yogyakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

WEBSITE :

<http://www.legalakses.com/perjanjian-kerja-pkwt-pkwtt/> diakses, tanggal, 24 April 2014.