

Penerapan Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada Perusahaan Migas

Alden Nelson¹, Mualifah Nurhidayati², Sheril Fitri Riana³, Mischelle Lo⁴, Jovina⁵.

^{1,2,3,4,5}Universitas International Batam

E-mail: alden.nelson@uib.ac.id¹, 2041175.mualifah@uib.edu², 2041186.sheril@uib.edu³, 2041174.mischelle@uib.edu⁴, 2041228.jovina@uib.edu⁵.

Article History:

Received: 01 Mei 2023

Revised: 17 Mei 2023

Accepted: 18 Mei 2023

Keywords: *Work Agreement, Labor, Work Agreement for a Specific Time.*

Abstract: *The work agreement is a form of agreement between the first party (company) and the second (labor) in carrying out a work relationship. Work agreements according to the labor law are PKWT and PKWTT. This also applies to PT. Angkasa Engineers Indonesia who enters into work agreements in accordance with applicable laws. This company also has a work agreement form PKWT and PKWTT. This study aims to determine the application of a specified time employment agreement (PKWT) at PT. Angkasa Engineers Indonesia. The results of this study indicate that the implementation of work agreements at PT. Angkasa Engineers Indonesia is deemed to have complied with the provisions of law No. 11 of 2020, Law No. 13 of 2003 concerning manpower. In this case, it can be seen from the contents of the work agreement that has been discussed and there is no trial period in a matter of months. In terms of wages, it is also in accordance with Article 58 paragraphs 1 and 2 of the 2003 Law on Manpower.*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 ketenagakerjaan adalah suatu yang harus dilakukan oleh pekerja atas hubungan kerjanya dan dianggap sebagai suatu bentuk pekerjaan. Hubungan kerja dibangun atas beberapa kebebasan oleh para pihak, serta ada ketentuan yang wajib sesuai dengan pemerintah dan hukum publik lainnya yang berhubungan dengan proses ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan juga sangat penting sebagai sumber daya manusia dalam era saat ini khususnya bagi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Masalah ketenagakerjaan secara signifikan dipengaruhi oleh lajunya kenaikan jumlah penduduk yang lebih tinggi dan jumlah pengangguran karena tenaga kerja merupakan alat terpenting dalam kehidupan suatu bangsa, maka dapat dikatakan pula sebagai penentu kemajuannya.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja tertulis, lisan, atau tidak tertulis mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja. Kesepakatan antara dua pihak yang mengikat mereka pada suatu kepentingan merupakan dasar dari perjanjian kerja. Tidak boleh ada paksaan dalam suatu perjanjian, dan prinsipnya harus berdasarkan kerelaan. Kesepakatan kedua belah pihak harus menjadi dasar bagi setiap kesepakatan.

Perjanjian kerja disebutkan dalam pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mengenai bisnis, kesepakatan antara manajemen dan karyawan menghasilkan hubungan kerja yang harmonis.

Perjanjian kerja yang meliputi pekerja, upah, dan instruksi, merupakan landasan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena para pihak tidak dapat menentukan keinginannya sendiri sesuai dengan hukum perjanjian yang disebut dengan "*freedom of contract*", pemahaman kerja adalah pengaturan paksaan. Adanya hubungan kerja antara para pihak dalam perjanjian kerja, dan perjanjian kerja diatur dengan hukum perdata. Isi perjanjian kerja tidak boleh lebih rendah kualitas atau kuantitasnya dibandingkan dengan peraturan atau perjanjian kerja bersama dengan perusahaan yang bersangkutan apabila perjanjian tersebut sudah ada. Artinya, syarat-syarat perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Perjanjian kerja ketenagakerjaan dibagi menjadi dua bagian, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja yang berafiliasi dengan bisnis atau agensi lain harus tunduk pada dua pembagian waktu kerja ini. Dalam sistem hubungan kerja, pekerja tidak tetap biasanya menggunakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sedangkan pekerja tetap melakukan hal yang sama.

Dalam pasal 57 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sistem pekerja waktu tidak tertentu dibuat harus secara tertulis, dan isinya juga harus ditulis dalam bahasa Indonesia, dalam sistem jam kerja tidak tertentu. Setidaknya tiga salinan identik dari setiap perjanjian kerja dibuat, dan setiap pekerja dan pemberi kerja menerima satu.

Ketika seorang pekerja dan pengusaha mengadakan perjanjian kerja, syarat-syarat baik tertulis maupun tidak tertulis baik subyektif maupun obyektif harus dipenuhi agar perjanjian tersebut sah. Hubungan kerja yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha dan hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja mencerminkan kedudukan kedua belah pihak. Selain itu, sudah menjadi rahasia umum bahwa kedua belah pihak terlibat dalam berbagai hubungan lain yang tidak melibatkan pekerjaan tetapi melibatkan pekerjaan yang menerima kompensasi. Akibatnya, peraturan dan undang-undang dibuat untuk melindungi pengusaha dan karyawan (Rahman et al., 2018).

PT Angkasa Engineers Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi Oil & Gas berdiri sejak tahun 2006 yang berlokasi di Tunas Industrial Estate Blok 2-V, Batam Center untuk kantor pusat dan berlokasi di Jl. Brigjen Katamso, Tanjung Uncang, Batu Aji untuk area pengerjaan proyek. Memiliki 460 karyawan yang terdiri dari 27 karyawan tetap (PKWTT) dan 433 karyawan tidak tetap (PKWT). Pelaksanaan perjanjian kerja di perusahaan ini mengikuti peraturan ketentuan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

LANDASAN TEORI

Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan suatu keterikatan yang didasari dengan hukum yang mengatur antara dua pihak yakni karyawan dengan pengusaha antara pengusaha yang dituangkan pada perjanjian kerja. Berdasarkan isi yang tertuang pada peraturan UU No.13 pada tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja dinyatakan sebagai suatu keterikatan antara pemilik bisnis dan buruh yang diatur dalam surat perjanjian kerja (Bulińska-Stangrecka & Bagieńska, 2021). Rahman et al., (2018) mengutarakan bahwa hubungan kerja yang terjalin dalam rentang waktu tertentu antara pihak perusahaan dengan karyawan maupun antar karyawan. Hubungan yang baik antar anggota organisasi dapat meninjau lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan proses kerja karyawan.

UU No. 13 tahun yang berkaitan dengan ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan

kerja meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Perintah, tatanan yang penting dalam suatu perjanjian kerja karena tanpa suatu perintah bukanlah suatu perjanjian kerja. Unsur perintah ini yang memperkuat kedudukan kedua belah pihak yang tidak seimbang yakni kedudukan atas memerintah dan kedudukan bawah diperintah seperti yang tertuang KUH Perdata Pasal 1603b bahwa buruh wajib menaati seluruh peraturan yang ditetapkan oleh pihak pertama (Sugiantara & Ardana, 2019).
2. Pekerjaan
Pekerjaan merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan oleh karyawan berdasarkan kewajibannya yang telah disepakati dalam perjanjian kerja yang tertuang pada pasal 1603a KUH Perdata bahwa karyawan mesti melaksanakan pekerjaan yang disepakati berdasarkan kemampuannya dengan sebaiknya (Sugiantara & Ardana, 2019).
3. Upa
Definisi dari upah tercantum dalam Pasal 1 angka 30 UU No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, upah adalah hak-hak tenaga kerja yang dinyatakan dalam satuan moneter sebagai perimbangan dari pemberi kerja dan dibatasi oleh perjanjian kerja, perjanjian, atau undang-undang, termasuk tunjangan bagi pekerja. (Sugiantara & Ardana, 2019).

Perjanjian Kerja

Peraturan tentang perjanjian kerja tercantum dalam Pasal 1601 KUH Perdata Huruf A yang mendefinisikan “perjanjian kerja” sebagai suatu kesepakatan dimana salah satu pihak, yaitu pekerja, berjanji untuk mengikuti perintah dan kebijakan dari perusahaan dengan rentang waktu yang telah ditetapkan dengan imbalan pengupahan. Dengan demikian dapat digambarkan bahwa hubungan kerja antara pekerja melaksanakan pekerjaan dengan pengarahan dari atas yakni pihak pemberi kerja atau perusahaan (Dika, 2021).

Jenis Perjanjian Kerja

Kesepakatan yang terkandung dalam perjanjian kerja berupa bidang pekerjaan dan seberapa lama pekerjaan tersebut dibutuhkan oleh pekerja dalam memperkerjakan karyawan sesuai dengan posisi yang ditawarkan perusahaan (Purnama, 2021). Dalam menyepakati suatu perjanjian kerja perlu ditetapkan suatu jaminan hukum atas lamanya pekerjaan yang terbagi menjadi 2 jenis yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan dua bentuk perjanjian kerja yang disetujui oleh hukum. (Junianto & Sabtohadhi, 2020).

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Mengacu pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu didefinisikan sebagai suatu perjanjian kerja yang terjadi antara penerima kerja dan pemberi kerja yang dibuat untuk pekerjaan tertentu serta jenis dan sifat pekerjaannya berakhir dalam waktu tertentu menurut peraturan perundang-undangan. Peraturan mengenai PKWT tercantum dalam Pasal 56 sampai pasal 60 undang-undang tersebut (W et al., 2019). PKWT ialah bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pihak terkair seperti pihak perusahaan untuk dilakukannya perjanjian hubungan kerja dalam kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh pihak pertama dalam melakukan perjanjian kerja dengan pihak kedua (Taun & Nugraha, 2020).

Penetapan jangka waktu PKWT ditetapkan pada pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

- a. Pekerjaan yang bersifat sementara,
- b. Perkiraan waktu pekerjaan tidak lama dengan maksimal lamanya,

- c. Jenis pekerjaan memiliki periode tertentu atau musiman,
 - d. Pekerjaan berkaitan dengan produk baru.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT)
- Pasal 1603 Q ayat 1 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menjadi dasar perjanjian kerja ini menyatakan bahwa jika lama hubungan kerja tidak ditentukan dalam perjanjian maupun kebijakan pengusaha, syarat-syarat hukum, maupun kebiasaan maka hubungan kerja tersebut dianggap akan berlangsung tanpa batas waktu. PKWTT didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan tanpa melakukan penetapan pada lamanya kesepakatan pekerjaan berlangsung (Sumardi & Mubarak, 2019). Persyaratan yang perlu diperhatikan dalam menyepakati perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu tertuang berdasarkan ketentuan dari Pasal 60 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:
- a. Dilaksanakannya masa percobaan selama paling lama 3 bulan,
 - b. Perusahaan tidak boleh membayar karyawan kurang dari upah minimum yang ditetapkan selama masa percobaan.

Syarat Sah Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian secara keseluruhan dan harus memenuhi hukum yang berlaku pada pasal 1320 KUH Perdata supaya dapat dikatakan sah. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut, menurut Pasal 52 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

1. Kesepakatan yang dapat mengikatkan dirinya
Kesepakatan dalam konteks ini berarti bahwa pokok bahasan harus disepakati oleh kedua belah pihak sebelum kesepakatan dapat diselesaikan. Kesepakatan dibuat dengan itikad baik dan berfungsi sebagai titik pertemuan bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan yang berbeda (Aziz et al., 2019).
2. Kapasitas untuk membuat pengaturan
Para pihak dalam perjanjian haruslah orang-orang yang telah diakui oleh undang-undang sebagai subjek hukum yang pada umumnya kelayakan suatu tenaga kerja dipertimbangkan berdasarkan kecukupan umur yang dianggap sudah siap untuk bekerja menurut hukum (Aziz et al., 2019).
3. Suatu hal tertentu
Suatu objek yang memiliki sifat transparansi dimana tidak boleh ambigu yang dapat memberikan kepastian terhadap pihak yang terlibat sehingga dapat mencegah pembentukan kontrak palsu (Aziz et al., 2019).
4. Suatu sebab yang sejalan dengan norma yang berlaku
Kontrak tidak boleh melanggar undang-undang yang memaksa, kebijakan publik, dan norma kesusilaan (Aziz et al., 2019).

Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan atau tertulis, sesuai dengan Pasal 51 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ayat 1. Bentuk tertulis biasanya menjamin kejelasan hak dan kewajiban para pihak, yang secara substansial akan membantu proses verifikasi jika terjadi suatu pertentangan (Aina & Ramadhani, 2021). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 54, perjanjian kerja tertulis sekurang-kurangnya harus memuat rincian sebagai berikut:

1. Nama, alamat dan bidang usaha organisasi,

2. Nama, umur, jenis kelamin dan alamat karyawan,
3. Deskripsi dari pekerjaan,
4. Lokasi pekerjaan,
5. Upah dan cara pembayarannya,
6. Persyaratan kerja berisi hak dan kewajiban pengusaha dan karyawan,
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
8. lokasi dan tanggal perjanjian dibuat,
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Stoecker & Avila, (2021) mengatakan bahwa rancangan atau desain penelitian ialah suatu perencanaan yang digunakan sebagai landasan oleh peneliti dalam melakukan penelitian seperti penentuan topik, penyusunan jenis dan objek penelitian hingga pada alat analisa yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang akan memberikan hasil output berupa data yang mendeskripsikan terkait hubungan kerja atau perjanjian kerja sebagai topik atau isu yang akan dibahas serinci mungkin dengan keluaran berupa suatu pernyataan singkat atas keseluruhan pembahasan yang dinyatakan oleh peneliti. Adapun tujuan yang mendasari penetapan metode penelitian kualitatif ialah supaya menunjang peneliti dalam menafsirkan dan menyelami wawasan terkait hubungan kerja atau perjanjian kerja.

Teknik dan Sumber Pengumpulan Data

Berdasarkan Zeng et al., (2021) teknik pengumpulan data ialah cara yang diimplementasikan oleh peneliti dengan target menghimpunkan data yang kemudian akan digunakan sebagai bahan pendukung dalam menjabarkan hasil penelitiannya. Adapun teknik dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini. Teknik dokumentasi pada penelitian ialah suatu metode yang memanfaatkan informasi atau data melalui tulisan dalam bentuk karya tulis yang akan diolah dalam penelitian ini (Maruf et al., 2022). Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada salah satu manajer divisi sumber daya manusia di PT. Angkasa Engineers Indonesia.

Subjek dari mana asal data didapatkan dapat disebut sebagai sumber data (artikel). Sumber pengumpulan data yang digunakan berupa data sekunder dimana data ini didapatkan melalui data yang sudah dianalisis oleh penelitian sebelumnya dengan maksud menghimpunkan berbagai olahan data yang berhubungan dengan Hubungan kerja atau Perjanjian kerja yang berguna untuk melengkapi pembahasan penelitian. Pengambilan data sekunder didapatkan peneliti melalui publikasi karya tulis terakreditasi seperti *ebook*, artikel penelitian serta media massa dan studi kasus.

Teknik Analisis Data

Ribeiro-Navarrete et al., (2021) menyimpulkan bahwa analisis data ialah metode penggarapan keseluruhan pengumpulan data dengan maksud memperoleh data yang berfaedah yang kualitas informasinya memadai untuk dijadikan informasi atau data baru yang lebih mudah di pahami dan dapat menjadi solusi pemecahan suatu permasalahan. Analisis data kualitatif berguna untuk melakukan klasifikasi, menelaah dan menafsirkan tipe data yang non-numerik menjadi suatu informasi atau data (White et al., 2021).

Dalam melakukan pengolahan seluruh data yang dihimpun, peneliti menerapkan metode

studi literatur. Metode ini ialah suatu proses penggalian berbagai informasi yang berasal dari hasil kajian yang datanya dapat dijamin validasinya terhadap kebenaran secara nyata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data Tenaga Kerja PKWTT dan PKWT di PT Angkasa Engineers Indonesia

Dapat diketahui bahwa PT. Angkasa Engineers Indonesia saat ini telah memiliki jumlah tenaga kerja sebanyak 460 karyawan. Tenaga kerja tersebut terdiri dari 27 karyawan tetap (PKWTT) dan 433 karyawan tidak tetap (PKWT) dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan per Divisi

No	Divisi	Total Karyawan	PKWTT	PKWT
1.	<i>Electrician Department</i>	111	-	111
2.	<i>Mechanical Department</i>	96	-	96
3.	<i>Piping Department</i>	86	-	86
4.	<i>Instrumentation Department</i>	89	-	89
5.	<i>HSE Department</i>	10	2	8
6.	<i>QC Department</i>	15	3	12
7.	<i>Store & Material Control Departement</i>	10	3	7
8.	<i>Payroll & Tax Department</i>	3	3	-
9.	<i>Purchasing Department</i>	3	3	-
10.	<i>HR Department</i>	6	4	2
11.	<i>Accounting Department</i>	8	5	3
12.	<i>Font Office Department</i>	10	2	8
13.	<i>Security</i>	13	2	11
Total		460	27	433

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Angkasa Engineers Indonesia

Perjanjian kerja merupakan hubungan antara tenaga kerja dengan pihak perusahaan mengenai hubungan bekerja yang menyatakan kesanggupan tenaga kerja dengan pengusaha, dan pengusaha wajib membayarkan upah kepada tenaga kerja. Begitu pula bagi perusahaan PT. Angkasa Engineers mereka melakukan perjanjian kerja kepada tenaga kerja yang akan mengakibatkan hubungan kerja antara keduanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD Dr. Suyatni, SE, MM. Pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Angkasa Engineers Indonesia ialah:

1. Identitas Pihak Perjanjian Kerja di PT. Angkasa Engineers Indonesia
 Perjanjian kerja yang dibuat di PT. Angkasa Engineers dilakukan antara organisasi sebagai pihak utama dan spesialis sebagai pihak berikutnya.
2. Jabatan dan Penempatan Kerja di PT. Angkasa Engineers Indonesia
 Penentuan jabatan kerja bagian PKWT Karyawan harus siap diterima dengan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan, akan tetapi untuk perjanjian kerja masih terhitung baru dan belum pernah melakukan perjanjian di perusahaan tersebut, maka karyawan dapat juga diminta bekerja serabutan di divisinya dikarenakan untuk menyesuaikan karakter kerja perusahaan. Serta penempatan seluruh tenaga kerja harus siap apabila ditempatkan / ditransfer pada unit kerja manapun di perusahaan.
3. Pemberian Jadwal Kerja dan Waktu Lembur di PT. Angkasa Engineers Indonesia

Pemberian jadwal kerja di perusahaan ini sesuai dengan ketentuan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja).

- a. 7 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur 1 hari
- b. 8 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 hari.

Penetapan waktu lembur di di perusahaan tersebut ialah pihak pertama memberikan waktu lembur kepada pihak kedua dengan perhitungan jika penuh 1 (satu) jam atau diatas 1 (satu) jam, jadi karyawan tidak dibenarkan over time untuk waktu yang singkat misalnya; 15 menit, 30 menit, 45 menit atau kurang dari 1 (satu) jam.

4. Pemberian Upah kepada Tenaga Kerja PKWT di PT. Angkasa Engineers Indonesia

Pemberian upah pada tenaga kerja PKWT semuanya sama, kecuali untuk pekerja tetap setiap tahun akan naik berkala. Dapat diketahui bahwa pemberian upah pada pkwt yakni:

 - a. Upah pokok yang didapatkan pada PKWT sebesar upah minimum Kota Batam 2023
 - b. Tunjangan Makan sebesar Rp. 600.000/bulan
 - c. Tunjangan Transportasi sebesar Rp. 500.000/bulan
 - d. Intensive sebesar Rp. 250.000/bulan
5. Jaminan Sosial kepada Tenaga Kerja PKWT di PT. Angkasa Engineers Indonesia
 - a. Sesuai dengan Undang – Undang, Pihak Pertama akan mengikutsertakan Pihak Kedua ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK) untuk program JKK, JK, JHT, dan JP.
 - b. Pihak Pertama akan mengikutsertakan Pihak Kedua ke BPJS Kesehatan untuk program Jaminan Kesehatan Nasional beserta anggota keluarga dengan maksimal tanggungan 5 (lima) anggota keluarga termasuk Tenaga Kerja.
 - c. Pembayaran premi untuk program Jaminan Kesehatan Nasional ke BPJS Kesehatan menjadi tanggung jawab Pihak Kedua sebesar 1.0 % (satu koma nol persen) dari Upah yang di laporkan Pihak Pertama ke Pihak BPJS Kesehatan sesuai dengan Undang – Undang BPJS yang berlaku.
6. Pemutusan Hubungan Kerja Kepada Tenaga Kerja PKWT di PT. Angkasa Engineers Indonesia
 - a. Apabila Pihak Kedua tidak masuk kerja selama lima (lima) hari kerja berturut-turut tanpa alasan yang sah dan Pihak Pertama telah memanggil Pihak Kedua sebanyak dua kali, maka Pihak Kedua dianggap mengundurkan diri dan Pihak Pertama dapat secara sepihak mengakhiri Perjanjian Kerja. Pihak Pertama tidak akan menerima pesangon atau kompensasi atas tindakan ini.
 - b. Pihak Pertama dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa mewajibkan Pihak Kedua untuk memberikan ganti rugi dalam bentuk apapun dalam hal Pihak Kedua melakukan pelanggaran berat sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 6 (Enam) di bawah ini.
 - c. Jika Pihak Kedua melarikan diri dari tempat kerja tanpa sepengetahuan Pihak Pertama, Pihak Kedua dinyatakan mengundurkan diri, maka Pihak Pertama tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun dan segala tindakan Pihak Kedua adalah merupakan tanggung jawab dan resiko Pihak Kedua sendiri.
7. Tanda Tangan Pihak dalam Perjanjian Kerja di PT. Angkasa Engineers Indonesia

Perusahaan telah menyiapkan blanko perjanjian kerja, dan calon karyawan membaca, mengisi, dan menandatangani formulir tersebut. Perjanjian kerja menjadi dasar

penandatanganan kedua belah pihak. Pihak kedua memiliki hak untuk menolak menandatangani pekerjaan jika tidak setuju dengan itu kemudian perjanjian tersebut menjadi SAH jika ditandatangani oleh lebih dari satu orang.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan bahwa PT Angkasa Engineers Indonesia dalam melakukan pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Angkasa Engineers Indonesia dianggap sudah memenuhi peraturan ketentuan undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini dapat dilihat dari isi surat perjanjian kerja yang sudah dibahas dan tidak adanya masa percobaan dalam hitungan bulan. Secara pengupahan juga sudah sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini PT. Angkasa Engineers Indonesia sudah SAH dalam hukum mengenai isi surat dan ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.

DAFTAR REFERENSI

- Aina, R. Q., & Ramadhani, D. A. (2021). Penyelesaian Sengketa Pembatalan Perjanjian Kontrak Kerja Sebelum dan Sesudah Pandemi COVID 19. *Jurnal Kertha Semaya*, 9(2), 195–205.
- Aziz, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). Perlindungan Hukum Hak Pekerja pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Ketenagakerjaan. *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan*, 15(1), 165–175.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of covid-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Dika, A. B. (2021). Withholding of Original Certificates in Employment Agreements In terms of Human Rights. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(August), 13820–13830. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.346713820>
- Junianto, D., & Sabtohadji, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 1–9. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Maruf, S., Saleh, F., & Haffari, G. (2022). A Survey on Document-level Neural Machine Translation. *ACM Computing Surveys*, 54(2), 1–36. <https://doi.org/10.1145/3441691>
- Purnama, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *PAJOUL (Pakuan Justice Journal Of Law)*, 02(1), 74–86.
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Ribeiro-Navarrete, S., Saura, J. R., & Palacios-Marqués, D. (2021). Towards a new era of mass data collection: Assessing pandemic surveillance technologies to preserve user privacy. *Technological Forecasting and Social Change*, 167(February). <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120681>
- Stoecker, R., & Avila, E. (2021). From mixed methods to strategic research design. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(6), 627–640. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1799639>

-
- Sugiantara, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4125. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p05>
- Sumardi, F., & Mubarak, R. (2019). Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan Juridical. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, 5(2), 8–13.
- Taun, T., & Nugraha, A. (2020). Penerapan Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja dan Kebijakan Bank Terhadap Debitur yang Terdampak Pandemi Covid-19. *Batulis Civil Law Review*, 1(1), 24. <https://doi.org/10.47268/ballrev.v1i1.422>
- W, Y. Y., -, S., & Ramadhani, D. A. (2019). Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas (Pt). *Jurnal Yuridis*, 5(2), 186. <https://doi.org/10.35586/.v5i2.767>
- White, R. L., Bennie, A., Vasconcellos, D., Cinelli, R., Hilland, T., Owen, K. B., & Lonsdale, C. (2021). Self-determination theory in physical education: A systematic review of qualitative studies. *Teaching and Teacher Education*, 99(xxxx), 103247. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103247>
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>