

**PENYELESAIAN HUKUM TERHADAP WANPRESTASI
YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA ATAS PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI
(STUDI PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)**

SKRIPSI

OLEH:

**ALVIN JOE
NPM: 18.840.0089**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/8/22

**PENYELESAIAN HUKUM TERHADAP WANPRESTASI
YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA ATAS PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI
(STUDI PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)**

SKRIPSI

OLEH:

**ALVIN JOE
NPM: 18.840.0089**

*Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjanah Hukum Pada Fakultas Hukum
Universitas Medan Area*

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/8/22

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang
Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu
Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati
Asahan).

Nama : ALVIN JOE

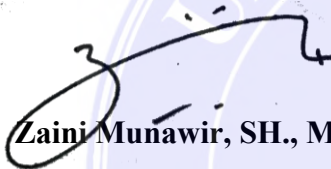
NPM : 18.840.0089

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Zaini Munawir, SH., M. Hum.


Sri Hidayani, SH., M.Hum.

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Hukum




Dr. M. Citra Ramadhan, SH., MH

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2022

LEMBAR ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjanah merupakan hasil karya tulis saya sendiri, Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat didalam skripsi ini.



Medan, 25 Juli 2022



ALVIN JOE

18.840.0089

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertandatangan dibawah ini:

Nama : ALVIN JOE
NPM : 18.840.0089
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi


Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul “Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asaahan)”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 27 Juli 2022

Yang menyatakan,


ALVIN JOE

ABSTRAK
PENYELESAIAN HUKUM TERHADAP WANPRESTASI YANG
DILAKUKAN OLEH PEKERJA ATAS PERJANJIAN
KERJA WAKTU TERTENTU PADA MASA PANDEMI
(STUDI PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)

Oleh:

ALVIN JOE
NPM: 18.840.0089

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pekerja PKWT juga memiliki potensi melanggar Perjanjian yang telah disepakati sehingga terjadilah perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini perselisihan hak yang disebut juga sebagai tindakan wanprestasi/ingkar janji akibat dari tindakan yang merugikan perusahaan. Sehingga dibutuhkan regulasi untuk menyelesaikan masalah ini seperti dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana faktor yang menyebabkan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu melakukan wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan, Bagaimana akibat hukum yang didapatkan oleh pekerja jika melakukan tindakan wanprestasi terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati, dan bagaimana penyelesaian wanprestasi pada masa pandemi yang dilakukan oleh pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Multimas Nabati Asahan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Yuridis Normatif dengan memperoleh data melalui bahan hukum primer dan sekunder yang berasal dari dokumen resmi, buku-buku, peraturan perundang-undangan dan data dari instansi terkait serta wawancara dengan sifat deskriptif analisis yang menggunakan analisis kualitatif dengan pendekatan melalui studi kepustakaan dan lapangan.

Hasil penelitian adalah faktor penyebab terjadinya wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja PKWT di PT. Multimas Nabati Asahan ialah faktor eksternal, yang diakibatkan oleh pekerja PKWT secara sengaja ataupun tidak sengaja. Akibat hukum yang dikenakan kepada pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi atas PKWT yang telah disepakati ialah pemberian surat teguran, surat peringatan 1-3, pembebasan tugas, pemberhentian seketika, pengurangan uang intensif, pemotongan gaji, ganti rugi, dan pemutusan hubungan kerja. Penyelesaian masalah yang dilakukan oleh PT. Multimas Nabati Asahan atas pekerja PKWT yang melakukan wanprestasi pada masa pandemi adalah dengan cara bipartit/musyawarah mufakat dengan tetap menjalankan protokol kesehatan 5M di masa pandemi.

Kata Kunci: Penyelesaian, Wanprestasi, PKWT.

ABSTRACK
**LEGAL SETTLEMENT IN DEFAULT CARRIED OUT BY WORKERS ON A
CERTAIN TIME WORK AGREEMENT DURING THE PANDEMIC
(STUDY PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN)**

By:

ALVIN JOE
NPM: 18.840.0089

A certain time work agreement (PKWT) is a work agreement between workers/laborers with an entrepreneur to hold an association of certain times or for this certain job that is regulated in the Law Number 13 of 2003 About Manpower. PKWT workers also have the potential to violate the Treaty that had been agreed so that there was an industrial relationship dispute, in this case a rights dispute which is also said as the act of default/broke a promise due to the actions that cost the company. So it takes regulations to solve this problem as in the Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Settlement.

The problem in this study is how the factor that causes workers in a certain time work agreement to conduct default at PT. Multimas Nabati Asahan. How the legal result is obtained by workers if they carry out acts of default on certain time work agreements that have been agreed, and how the settlement of default during the pandemic carried out by workers in certain time work agreements at PT. Multimas Nabati Asahan.

The method of research used is normative juridical research by obtaining data through primary and secondary legal materials that come from official documents, books, laws and regulation from related agencies and interviews with the descriptive nature of the analysis that uses qualitative analysis with an approach through library and field study.

The results of the study were the cause factor that the default was carried out by PKWT workers at PT. Multimas Nabati Asahan is an external factor, which is caused by PKWT workers on purpose or unintentionally. The legal consequences of the workers who were subjected to the agreed actions of the PKWT who had been the letter of reprimand, a 1-3 warning letter, exemption, an instant, intensive stop, salary cuts, compensation, and termination of employment. The problem solving carried out by PT. Multimas Nabati Asahan for PKWT workers who carry out default on the pandemic is in the way bipartit/consensus by continuing to carry out 5M's health protocols during the pandemic.

Keywords: Completion, Default, PKWT.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa kesehatan, kelapangan berfikir, dan kelancaran kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga diselesaikan dengan baik. Adapun skripsi yang penulis selesaikan ialah dengan judul **“Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini akan menggambarkan penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja PKWT di masa pandemi.

Secara khusus, penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih beserta sembah sujud kepada kedua orang tua penulis, yaitu ayah penulis Ali Syahrial dan ibu penulis Siti Mutmainah Nasution, yang terus mendoakan penulis dan dorongan yang kuat dengan rasa kasih sayang yang kuat sehingga penulis semakin termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik dengan dukungan moral dan semangat yang kuat. Serta tak lupa pula secara khusus penulis ucapkan banyak terima kasih pada PT. Multimas Nabati Asahan yang telah bersedia menjadi tempat penelitian bagi penulis.

Selanjutnya ijinkan penulis pada kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

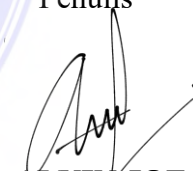
1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M. Eng., M. Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area, atas kesempatan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Aggreni Atmei Lubis, SH., M.Hum. selaku Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Kepada Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Medan Area dan selaku Ketua penulis dalam menjalankan sidang skripsi.
4. Bapak Nanang Tomi Sitorus, SH., MH. Selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Ibu Fitri Yani Siregar, SH., MH. Selaku Kepala Bidang Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas arahnya pada penentuan judul skripsi peneliti.
6. Bapak Zaini Munawir, SH., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing I penulis.
7. Ibu Sri Hidayani, SH., M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing II penulis.
8. Ibu Marsella, SH., M.Kn. Selaku Sekretaris seminar penulis.
9. Rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area angkatan 2018. Atas kebersamaannya dalam menempuh pendidikan tinggi hingga akhir.

10. M. Iqbal, Nadya Khairi, Almarhumah Sri Fadliila, Rizky Dara Atikah, Sofyan Muis Gajah, Jodi Putra Aditya, Adinda Saragih, M. Rezeki Saputra Tanjung, Betesda, Indah Melinda, Dewa Rohid, Ahmad Dani dan Teguh Prakoso selaku sahabat penulis. Atas kesetiaannya dalam membantu penulis, menyemangati penulis, menenangkan penulis dengan penuh canda dan tawa selama mengerjakan skripsi.

Akhir kata, atas segala budi dari semua pihak kiranya mendapatkan lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa, dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan dengan tulisan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 01 April 2022
Penulis



ALVIN JOE

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR SINGKATAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	15
E. Hipotesis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi.....	18
1. Pengertian Wanprestasi.....	18
2. Jenis-Jenis Wanprestasi.....	21
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	23
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	23
2. Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	24
3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	25
C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	26
1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	26
2. Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	33
1. Waktu Penelitian.....	33
2. Tempat Penelitian.....	34
B. Metode Penelitian.....	34

1. Jenis Penelitian	34
2. Sifat Penelitian.....	35
3. Teknik Pengumpulan Data	35
4. Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Hasil Penelitian.....	37
1. Profil Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan.....	37
2. Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam PKWT di PT. Multimas Nabati Asahan	40
3. Klasifikasi Wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan.....	45
4. Proses Perekrutan Pekerja di PT. Multimas Nabati Asahan.....	49
B. Pembahasan	53
1. Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Melakukan Wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan	53
2. Akibat Hukum Yang Didapatkan Oleh Pekerja Jika Melakukan Tindakan Wanprestasi Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Telah Disepakati di PT. Multimas Nabati Asahan.....	58
3. Penyelesaian Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Multimas Nabati Pada Masa Pandemi	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Simpulan.....	77
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR SINGKATAN

1. PIC : *Personal In charge*
2. HRGA : *Human Resource General Affair*
3. PHK : Pemutusan Hubungan Kerja
4. PHI : Pengadilan Hubungan Industrial
5. MNA : Multimas Nabati Asahan
6. PKWT : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
7. PKWTT : Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
8. PKB : Perjanjian Kerja Bersama
9. ADR : *Alternative Dispute Resolution*
10. HIR : *Herzien Inlandsch Reglement*
11. BW : *Burgerlijk Wetboek*
12. KUHPerdato : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
13. PT : Perseroan Terbatas

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara dengan kekayaan alam yang melimpah, mulai dari kekayaan alam yang ada di daratan hingga lautan, menjadi salah satu sumber kekuatan untuk mempertahankan dan mengembangkan perekonomian masyarakat dan negara. Sehingga karenanya, banyak perusahaan-perusahaan yang membuka usaha dengan memanfaatkan sumber daya alam yang melimpah tersebut untuk dijadikan komoditas dalam perputaran ekonomi. Hal ini pun memerlukan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan berbagai jenis aktivitas yang dilakukan oleh setiap perusahaan sebagai pengelola, yang dalam hal ini ialah seorang pekerja/buruh.

Pekerja/buruh menurut Pasal 1 Ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau mendapatkan imbalan dalam bentuk lain.¹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh merupakan Individu yang melakukan atau mendukung aktivitas perusahaan demi tujuan pembangunan perusahaan dengan adanya pembayaran jasa pekerja dengan cara menerima upah dari perusahaan. Sehingga, dengan adanya pemberian upah tersebut akan meningkatkan kinerja dari setiap pekerja yang ada di perusahaan tersebut, terlebih lagi dengan adanya tunjangan kerja dalam bentuk hak-hak yang didapatkan pekerja.

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 3.

Dewasa ini, perkembangan bisnis dunia telah sampai pada progresivitas dalam segala hal ruang lingkup untuk masing-masing mengembangkan perusahaannya, baik dari pelayanan dan perumusan peraturan agar menciptakan lingkungan kerja yang Teratur dan Sistematis sehingga akan meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas suatu Perusahaan yang akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Persaingan yang semakin ketat pun menjadi alasan untuk setiap perusahaan berlomba menciptakan pengembangan yang modern agar tidak tertinggal dengan perusahaan lainnya. Hal inilah yang akan menimbulkan suatu bentuk hubungan hukum timbal balik oleh pihak perusahaan dan pihak pekerja sebagai langkah kerjasama yang mengikat keduanya lewat sebuah Perjanjian Kerja.

Perjanjian kerja yang diterapkan oleh Perusahaan kepada pekerja akan memberikan suatu tatanan baru yang lebih teratur yang didalamnya juga memuat tentang hak dan kewajiban kedua belah pihak secara proporsional serta syarat-syarat kerja. Sehingga, baik perusahaan dan pekerja tidak akan merasa dirugikan akibat dari adanya perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya serta baik perusahaan dan pekerja akan lebih bertanggung jawab mengenai segala hal yang sudah menjadi tugas mereka di dalam menjalani pekerjaan disebuah perusahaan. Pembuatan perjanjian kerja antara pihak pengusaha dan pihak pekerja juga banyak yang menggunakan bentuk perjanjian baku, hal ini menyebabkan proses pembuatan perjanjian lebih cepat dan tidak melalui tahapan yang disebut pra kontrak seperti biasanya yang dapat diawali proses negosiasi antara pihak pekerja dan perusahaan. Namun perjanjian kerja tersebut tetap sesuai dengan syarat pokok sahnyanya suatu perjanjian yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 5 ayat 1 dan didalam Pasal 1320 KUHPerduta.² meskipun beberapa *point* dalam isi perjanjian terdapat kesepakatan langsung yang dinegosiasikan oleh pihak pekerja kepada pihak perusahaan seperti mengenai upah yang diterima oleh pekerja tersebut.

Meskipun didalam asas Hukum (*equality before the law*) kedudukan setiap warga negara sama dimata hukum tanpa adanya perbedaan dan dipertegas didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (1) yang mengatakan “segala warga negara bersamaan kedudukannya dimata hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.” namun hal tersebut tidak mudah jika ditinjau dalam kajian sosiologis, dimana kita melihat bahwasannya pengusaha yang dalam hal ini perusahaan ialah pihak yang mengadakan kegiatan pekerjaan kepada masyarakat sehingga perusahaan lebih rasional untuk berada dalam posisi tawar untuk membentuk sebuah perjanjian dengan pekerja. Sehingga dalam praktik hubungan kerja, status pekerja berada dibawah perusahaan.³ Status antara perusahaan dan pekerja tentu berbeda seperti status antara penjual dan pembeli yang sama statusnya. Secara yuridis, pekerja/buruh memiliki status bebas, namun secara sosial ekonomis status pekerja/buruh tidaklah bebas.⁴ Ditambah lagi terdapat asas kebebasan berkontrak dalam pasal 1338 KUHPerduta yang menyatakan bahwa “semua kontrak yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang

²Nimah Duma Imelda Tampubolon, “Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan”, *Jurnal Juristic*, Vol. 1, No. 1, April 2021, hlm. 3.

³Fithriatus Shalilah, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM”, *UIR Law Review*, Vol. 1, No. Oktober 2017, hlm. 150-151.

⁴*Ibid*, hlm. 150.

membuatnya”.⁵ Hal inilah yang memberi ruang bagi pembuat kontrak untuk menentukan hal apa yang menjadi tanggungjawab serta akibat ketika melanggarnya. Sehingga, timbulah sebuah perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati antara perusahaan dan pekerja untuk saling mengikatkan diri dari tanggung jawab.

Dalam perjanjian kerja terdapat pula pembagian yang membedakan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, dan didalam Perjanjian kerja terdapat pula aturan jangka waktu serta selesainya suatu pekerjaan tertentu, meskipun pada saat ini aturan mengenai jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu sudah diubah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Meskipun begitu, Undang-Undang Ketenagakerjaan masih tetap eksis digunakan dalam setiap pemahaman Hukum akibat perubahan yang hanya sedikit pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Peraturan mengenai Hukum Ketenagakerjaan yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja telah memiliki aturan yang Komprehensif sebagai acuan dalam lingkup hubungan kerja yang didalamnya juga terdapat landasan, asas, serta tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam hubungan kerja yang juga membahas perlindungan, kesejahteraan, pengupahan, perjanjian kerja, pemutusan

⁵Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 ayat 1.

kerja, sanksi dan ketentuan lainnya yang menjadi *rule of law* yang secara mutlak harus dipatuhi oleh perusahaan dan pekerja baik perusahaan Swasta dan BUMN.⁶ Sehingga, perusahaan masih memakainya sebagai acuan dalam membuat perjanjian kerja antara pihak perusahaan dan pihak pekerja.

Selain Perjanjian Kerja berguna untuk menentukan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan, perjanjian kerja juga berfungsi sebagai alat bukti yang sah secara hukum. Dimana bukti perjanjian kerja ini akan sangat bermanfaat sebagai pegangan dan bukti bahwa telah terjadi adanya ikatan hukum yang erat antara perusahaan dan pekerja. Sehingga, mudah bagi kedua belah pihak untuk melakukan penyelesaian hukum yang baik ketika terjadi perselisihan hubungan kerja yang dilakukan antara perusahaan dan pekerja atas perjanjian kerja yang telah disepakati. Hal inilah yang telah dituangkan dalam Pasal 164 HIR/284 RBG yang menyebutkan macam-macam alat bukti seperti Bukti tertulis, bukti saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah. Dimana alat bukti tertulis dalam hal ini merupakan surat terbagi atas 2 (dua), yaitu Akta serta surat-surat lainnya yang bukan merupakan akta.⁷ Sehingga, dapat kita lihat bahwasannya perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dengan pekerja akan menjadi alat bukti ketika terjadi masalah atau perselisihan hubungan industrial yang bisa saja terjadi di kemudian hari.

⁶Djoko Heroe Soewono, “Aspek Hukum dan Penegakan Hukum PKWT: Menuju Pemikiran Hukum Progresif”, Program Studi Ilmu Hukum Pascasarjana, Universitas Kadiri, 2020, hlm. 5.

⁷Admin, “Mengenal Alt-Alat Bukti Dalam Hukum Acara Perdata”, di akses dari <https://manplawyers.co/2019/10/07/mengenal-alat-alat-bukti-dalam-hukum-acara-perdata-i/> 17 November 2021 Pukul: 15: 14 WIB.

Perselisihan Hubungan Industrial memiliki pengertian dalam Pasal 1 ayat 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Bertalian dengan hal di atas, dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bahwa:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul akibat tidak terpenuhinya suatu hak, akibat dari adanya perbedaan pelaksanaan ataupun penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian terhadap pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan suatu persyaratan kerja yang ditetapkan dalam sebuah perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul akibat dari adanya ketidaksesuaian sebuah pendapat tentang pengakhiran sebuah hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Perselisihan yang timbul dari antara serikat pekerja dengan serikat pekerja yang lainnya namun masih dalam satu perusahaan, akibat dari tidak adanya kesepahaman tentang keanggotaan, pelaksanaan suatu hak serta kewajiban keserikatan pekerjaan.

Namun, apabila terjadi sebuah Perselisihan Hubungan Industrial ataupun konflik, maka setiap orang yang memiliki konflik tersebut dilarang oleh hukum untuk melaksanakan tindakan sendirian tanpa bantuan dari pihak berwajib, atau biasa disebut dengan (*eighenrichting*) “jangan main hakim sendiri”. Maka disetiap terjadi Perselisihan Hubungan Industrial harus dilaksanakan penyelesaiannya sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku di Indonesia.⁸Peraturan hukum yang berlaku untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial khususnya ketenagakerjaan telah diatur langsung di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Salah satu permasalahan yang masih ada dan sering terjadi dalam perselisihan hubungan industrial di lingkungan perusahaan ialah permasalahan wanprestasi/ingkar janji baik yang dilakukan oleh pengusaha ataupun pekerja itu sendiri, tentu ini yang mengakibatkan iklim kerja di suatu perusahaan akan bermasalah oleh karena tindakan wanprestasi yang dilakukan. Wanprestasi sendiri banyak terjadi oleh karena pada hakekatnya manusia yang memiliki hasrat/keinginan yang mengakibatkan sedikit banyaknya akan melakukan suatu tindakan yang menguntungkan bagi dirinya, meskipun hal tersebut merugikan pihak lainnya. Inilah yang dimaksud dengan wanprestasi yang tidak

⁸Harizha Anisa Lubis, “*Analisis Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017*”, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara, 2018, hlm. 2-3.

mengaktualisasi isi perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya baik oleh pihak kreditur maupun debitur.⁹

Wanprestasi sendiri artinya ialah prestasi yang buruk dalam bahasa belanda, dan pada hakikatnya wanprestasi sendiri adalah tindakan yang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban yang dibuat serta disepakati dalam perjanjian pihak debitur dan kreditur.¹⁰ Wanprestasi tidak merupakan padanan kata dari bahasa Indonesia, akan tetapi, para sarjana belum ada kesepakatan tentang istilah yang dipadankan dalam bahasa Indonesia, namun, wanprestasi bisa dikatakan juga sebagai “Cidra Janji” ataupun “Ingkar Janji”. Penggunaan kata “janji” pada istilah “cidra janji” mengartikan bahwa adanya janji yang tidak dipenuhi, dan secara lisan juga dapat dilihat bahwa kata wanprestasi, ingkar janji ataupun cidra janji ialah kata yang tidak baik yang dilakukan seseorang yang tidak memenuhi janjinya.¹¹ Sehingga dapat disimpulkan bahwa wanprestasi sendiri merupakan sebuah tindakan buruk dikarenakan adanya seseorang yang tidak melunasi prestasinya berdasarkan perjanjian yang sudah disepakati.

Dipertegasakan didalam buku yang sama bahwa dalam hal jangkauan lebih luas yang dalam hal ini ialah wanprestasi terhadap perjanjian yang disepakati oleh pihak perusahaan dan pekerja, digunakan kata “membayar” dalam istilah teknis hukum. Hal ini dikarenakan pada filosofi bahwa bahwa kata “membayar” dijelaskan sebagai bentuk pemenuhan (*voldoening*) dalam suatu perikatan, sedangkan kata “melunasi” dalam penggunaan bahasa sehari-hari hanya sebatas makna membayar suatu “utang uang” saja, sehingga tidak dapat

⁹Dermina Dalimunthe, “Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW)”, *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017, hlm. 1.

¹⁰*Ibid*, hlm.1.

¹¹J. Satrio, 2012, “ *Wanprestasi Menurut KUHPerdata, Doktrin, dan Yurisprudensi*”, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 2.

digunakan secara umum untuk segala jenis tindakan wanprestasi/ingkar janji.¹² dan dapat disimpulkan bahwa wanprestasi bukan hanya dapat dilakukan oleh debitur saja, namun kreditur pun dapat dikatakan wanprestasi ketika tidak menjalankan isi kesepakatan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Wanprestasi sendiri memiliki beberapa macam jenis yang dapat dijabarkan seperti tidak melakukan apa yang sudah disanggupi, melakukan apa yang dijanjikan namun tidak sesuai dengan apa yang telah diperjanjikan, melaksanakan perjanjian namun dalam keterlambatan waktu, serta melakukan suatu hal yang didalam perjanjian tidak diperbolehkan untuk dilakukan.¹³ Dalam hal ini macam-macam tindakan yang dapat dikatakan wanprestasi oleh salah satu pihak dapat dianalisis dalam melihat unsur-unsur yang menjadi indikator apakah tindakan tersebut benar merupakan tindakan wanprestasi yang merugikan salah satu pihak dan harus diselesaikan. Unsur-unsur dari wanprestasi sendiri yaitu:

1. Adanya suatu perjanjian yang sah (Pasal 1320 KUHPerdara)
2. Adanya sebuah kesalahan baik kelalaian ataupun kesengajaan
3. Adanya sebuah kerugian yang dirasakan salah satu pihak.

Beberapa unsur diatas bisa dijadikan acuan untuk melihat apakah suatu tindakan tersebut dapat dikatakan tindakan wanprestasi atau tidak, jika ada indikasi bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan wanprestasi, maka akan timbul sebuah sanksi yang juga dapat berupa ganti rugi ataupun hal lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perjanjian, lalu akan mengakibatkan timbulnya suatu dampak berupa ganti rugi, pemenuhan kewajiban, pembatalan perjanjian, peralihan risiko, serta pembayaran biaya perkara jika permasalahan

¹²*Ibid*, hlm. 2.

¹³Dermina Dalimunthe, "Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017, hlm. 15.

sampai ke ranah pengadilan (litigasi).¹⁴ Sehingga, ketika terjadi perselisihan industrial seperti tindakan wanprestasi atas perjanjian kerja yang telah disepakati dan terdapat unsur-unsur diatas, maka hal yang dapat dilakukan ialah melakukan penyelesaian.

Dalam hal wanprestasi sendiri terdapat pula faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi seperti adanya kelalaian yang dilakukan oleh Debitur dan akibat dari keadaan yang memaksa (*Overmacth/Force Majure*).¹⁵ Namun tentu pasti terdapat penyebab yang lebih spesifik terkait faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya wanprestasi jika dilihat dari eksternal dan internal, sehingga perlu adanya penelitian yang dalam hal ini akan dilaksanakan oleh penulis untuk mengetahui lebih lanjut.

Selanjutnya, perlu diketahui bahwa untuk sebelum menentukan apakah seseorang tersebut dikenakan sanksi, perlu adanya pemberian somasi sebagai langkah awal yang harus dilakukan/ditempuh oleh pengusaha untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dengan serikat pekerja dalam perselisihan hubungan industrial, somasi sendiri merupakan sebuah doktrin dan yurisprudensi dalam istilah hukum yang maksudnya mengarah pada surat peringatan/perintah/teguran dengan tujuan agar salah satu pihak melaksanakan prestasinya.¹⁶ dalam artian somasi sendiri tidak secara spesifik diatur dalam regulasi perundang-undangan dalam sebuah penyelesaian sengketa terkhusus dalam

¹⁴Nimah Duma Imelda Tampubolon, "Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha Dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan, *Jurnal Juristic*, Vol. 1, No. 1, April 2021, hlm. 3.

¹⁵Admin, "*Pengertian, Bentuk, penyebab, dan Hukum Wanprestasi*", di akses pada <https://www.dppferari.org/pengertian-bentuk-penyebab-dan-hukum-wanprestasi/> 10 Desember 2021 Pukul: 00.07 WIB.

¹⁶Adi Condro Bawono, S.h., M.H. "*Apakah Somasi itu?*", di akses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl483/somasi> 19 November 2021 Pukul: 00.12 WIB.

perselisihan hubungan industrial, namun menjadi sebuah langkah yang disarankan dan menjadi sebuah kebiasaan yang memiliki manfaat sebagai solusi penyelesaian konflik agar tidak langsung diselesaikan di pengadilan.

Penyelesaian hubungan industrial ini merupakan hal yang harus dilakukan agar iklim perusahaan tetaplah kondusif, banyak sekali perusahaan-perusahaan yang dengan segera membentuk langkah preventif untuk menghindari terjadinya konflik dalam hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Namun penyelesaian konflik industrial ini akan menjadi terhambah pada saat ini akibat dari adanya Pandemi Covid-19 (*Corona Virus*).

Pandemi Covid-19 (*Corona Virus*) adalah sebuah virus yang menyebar ke seluruh dunia, Virus Covid-19 ini pada awalnya terjadi di Tiongkok, Wuhan, yang pada saat itu awal mula diduga akibat paparan pasar grosir makanan laut yang banyak menjual belikan spesies-spesies hewan hidup, hewan-hewan ini yang terpapar virus dan menyebarkannya lewat orang yang mengkonsumsinya sehingga tersebarlah virus covid-19.¹⁷

Pademi sendiri ditetapkan oleh WHO pada tanggal 12 Maret 2020 sebagai darurat kesehatan masyarakat Internasional dengan penambahan kasus infeksi virus yang sangat cepat termasuk di Indonesia, dimana kasus yang masuk ke Indonesia sampai pada tanggal 25 Maret 2020 ialah 414.179 kasus dengan 18.440 Angka kematian yang diakibatkan virus covid 19. Hal ini pula ang mengakibatkan untuk seluruh pemimpin mencari strategi dan solusi untuk menghentikan penyebaran virus ini, salah satunya menerapkan Pembatasan Sosial

¹⁷Yuliana, "Corona Virus Diseases (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur", *Wellness and Healthy Magazine*, Vol. No. 1, Februari 2020, hlm. 187-192.

Berskala Besar (PSBB)/*Social Distancing*.¹⁸ Hal inilah yang membuat aktifitas normal masyarakat berubah dengan drastic, dimana semua hal dilakukan dengan sistem baru, salah satunya ialah “Daring”.

Daring merupakan suatu sistem dimana segala aktifitas seperti belajar, bekerja, dan hal lainnya dilakukan dengan jarak jauh menggunakan teknologi komunikasi seperti ”Zoom, Cloud x, dan aplikasi pertemuan lainnya” yang eksis digunakan pada saat pandemi berlangsung.

Hal inilah yang membuat penulis merasa bahwa penting bagi penulis untuk meneliti lebih spesifik lagi tentang bagaimana cara suatu perusahaan menyelesaikan permasalahan perselisihan hubungan industrial antara pihak pengusaha dan pihak pekerja pada saat pandemic terlebih khususnya lagi dengan melihat dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dalam hal ini merupakan pekerja kontrak dengan masa waktu tertentu/ tidak merupakan pekerja tetap dalam suatu perusahaan, dan mengingat bahwa di Sumatera Utara juga banyak sekali perusahaan baik perusahaan kecil hingga perusahaan besar, maka dalam hal ini penulis mempunyai keinginan yang besar untuk meneliti penyelesaian wanprestasi didalam perusahaan yang ada di Sumatera Utara demi menemukan faktor dan solusi dari permasalahan yang timbul agar nantinya penulis dapat membagikan informasi ini kepada perusahaan terkait sehingga perusahaan yang akan penulis teliti akan lebih baik lagi dalam mencari jalan penyelesaian yang dilihat dari hasil penelitian penulis serta hasilnya juga akan berguna sebagai referensi bagi perusahaan lainnya untuk mengembangkan perusahaannya dengan mencari solusi terbaik dari hasil penelitian ini. Maka dari

¹⁸Ririn Novianti Putri, ”Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19”, *Jurnal Ilmiah Universitas Batang Hari Jambi*, Vol. 20, No. Juli 2020, hlm. 705-706.

itu penulis telah mendapatkan perusahaan yang dirasa layak untuk dijadikan tempat penelitian mengenai bagaimana penyelesaian wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja di sebuah perusahaan yang bernama PT. Multimas Nabati Asahan.

PT. Multimas Nabati Asahan merupakan perusahaan swasta yang terletak di Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara. Perusahaan ini berbadan hukum dengan bentuk perseroan terbatas dan termasuk kedalam *Wilmar Group*. Perusahaan terdiri dari unit pengelolaan minyak sawit kasar (*Dept Refinery*), Unit pengelolaan inti sawit (*Dept Palm Kernel Plant*), dan unit pengelolaan kelapa sawit (*Dept PKS*) yang dikelola terpisah.

PT. Multimas Nabati Asahan mulai mengoperasikan pabrik minyak gorengnya pada tahun 1996 dengan kapasitas 1.500 MT bahan baku *Crude Palm Oil* yang diolah. Perusahaan ini memiliki karyawan dengan bentuk kontak PKWT dan PKWTT didalamnya. Dimana dengan besarnya perusahaan Wilmar ini membuat peluang yang beras pula akan terjadinya permasalahan-permasalahan baik internal dan eksternal, salah satunya perselisihan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja.

Sehingga, jika melihat dari apa yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa indikasi terjadinya perbuatan wanprestasi baik disengaja atau yang tidak disengaja oleh salah satu pihak dapat terjadi pada masa pandemi dalam perjanjian kerja yang telah disepakati yang dalam hal ini perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Berdasarkan uraian dan penjabaran komprehensif diatas, maka dengan ini. Penulis memiliki ketertarikan untuk mengetahui hal-hal lebih dalam mengenai perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan, dengan mengangkat judul **“Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam permasalahan tentang Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan) adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana faktor yang menyebabkan pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) melakukan Wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan?
2. Bagaimana akibat hukum yang didapatkan oleh pekerja jika melakukan tindakan wanprestasi terhadap Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati?
3. Bagaimana penyelesaian wanprestasi pada masa pandemi yang dilakukan oleh pekerja di PT. Multimas Nabati Asahan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor penyebab wanprestasi yang dilakukan oleh Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT. Multimas Nabati Asahan.
2. Untuk mengetahui akibat hukum yang didapatkan oleh pekerja jika melakukan tindakan wanprestasi terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati.
3. Untuk mengetahui penyelesaian yang dilakukan PT. Multimas Nabati Asahan pada masa pandemi bagi pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang peneliti lakukan ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Untuk mengungkapkan permasalahan-permasalahan di dalam proses pembaharuan atas sesuatu bidang yang dikaji, seperti dalam bidang hukum. Sehingga dapat membuat gambaran mengenai keadaan hukum yang sesungguhnya hidup dalam masyarakat atau akan menunjukkan kearah mana sebaiknya hukum dibina dengan perubahan-perubahan masyarakat. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum perdata khususnya mengenai Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh

Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan).

2. Secara Praktis

Bahan-bahan yang diperoleh dari studi dan penelitian akan sangat berharga sekali bagi perumusan politik hukum yang tepat dan serasi atau dalam bidang hukum yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman, masukan dan evaluasi bagi semua pihak terhadap Penyelesaian Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi sebagai pekerja/tenaga kerja agar lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan atau Perjanjian kerja agar tidak terjadi permasalahan yang serupa secara terus-menerus di PT. Multimas Nabati Asahan.
- b. Sebagai bahan informasi semua pihak yang berkaitan dan kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan dalam hal ini berkaitan dengan ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu, dan wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan.

E. Hipotesis

Hipotesis/Hipotesa dapat diartikan suatu hal yang dapat berupa dugaan atau perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenarannya ataupun kesalahannya, dan bisa juga dikatakan sebuah pemecah masalah untuk sementara waktu sebelum penelitian lebih lanjut. Adapun hipotesa yang dibuat oleh penulis untuk sebuah permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang menyebabkan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) melakukan tindakan wanprestasi di PT. Multimas Nabati Asahan

adalah Dikarenakan masih adanya pekerja yang tidak mengetahui ataupun mengerti isi dari perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati oleh pihak perusahaan.

2. Akibat hukum yang diterima oleh pekerja atas tindakan wanprestasi yang dilakukan di PT. Multimas Nabati Asahan adalah dengan membayar ganti rugi dari pihak pekerja ke pihak perusahaan atas kerugian yang ditimbulkan oleh karena tindakan wanprestasi.
3. PT. Multimas Nabati Asahan menyelesaikan kasus wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada masa pandemi adalah dengan cara “Bipartit Daring”, hal ini dikarenakan telah dibahas dalam latar belakang masalah dimana penyelesaian secara Bipartit lebih efektif, efisien, dan tentunya tidak menggunakan biaya dikarenakan masalah hanya dibahas dan diselesaikan langsung oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja tanpa mengaitkan dengan pihak lainnya serta sistem Daring sering digunakan pada masa pandemi untuk meminimalisir adanya interaksi sosial secara langsung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Wanprestasi

1. Pengertian Wanprestasi

Wanprestasi berasal dari Bahasa Belanda yang berarti “prestasi buruk”. Wanprestasi merupakan bentuk sikap dari seseorang yang lalai atau tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang telah disepakati oleh kreditur dan debitur dalam suatu perjanjian.¹⁹ Wanprestasi juga diatur dalam Pasal 1238 KUHPerdara yaitu “Debitur dinyatakan lalai dengan surat perintah, atau dengan akta sejenis itu, atau berdasarkan kekuatan dari perikatan sendiri, yaitu bila perikatan ini mengakibatkan debitur harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan.²⁰ Dapat dilihat bahwa wanprestasi sendiri terjadi akibat dari tidak bertanggungjawabnya salah satu pihak yang dimana telah menyepakati isi perjanjian yang sudah mengikat mereka untuk melakukannya.

Wanprestasi sendiri memiliki berbagai macam istilah yang dipakai di Indonesia seperti cidera janji, ingkar janji, melanggar janji dan lain sebagainya.²¹ Hal ini terjadi dikarenakan belum ada kesepakatan/kesepakatan diantara sarjanawan hukum Indonesia,²² sehingga beberapa istilah tersebut masih dapat digunakan dan memiliki makna yang sama yaitu seseorang yang tidak melaksanakan kewajibannya seperti sebagaimana yang telah dijanjikan.

¹⁹Abdul R Saliman, 2004, “*Esensi Hukum Bisnis Indonesia*”, Kencana, Jakarta, hlm. 15.

²⁰Rumah.Com, “*Wanprestasi, Pengertian, Penyebab, Pasal, dan Dampak Hukumnya*”, di akses pada <https://www.rumah.com/panduan-properti/wanprestasi-47060> 13 Desember 2021 Pukul: 13.47 WIB.

²¹Wirjono Prodjodikoro, 1999, “*Asas-asas Hukum Perjanjian*”, Sumur, Bandung, hlm. 17.

²²J. Satrio, 2012, “*Wanprestasi Menurut KUHPerdara, Doktrin, dan Yurisprudensi*”, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 2.

Wanprestasi dalam hal ini adalah tidak terpenuhinya atau lalai dalam melaksanakan kewajiban sebagaimana dari yang telah ditentukan dalam sebuah perjanjian yang dibuat antara debitur dan kreditur.²³ Akibat yang sangat krusial dari hal tersebut ialah kreditur dapat meminta ganti rugi terhadap debitur atas ongkos, rugi, dan bunga yang dihasilkan/dideritanya.²⁴ Namun harus ditetapkan lalai terlebih dahulu (*ingebrekestelling*).

Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1243 KUHPerdara yang mengatakan bahwa “penggantian biaya ganti rugi dan bunga karena tidak dipenuhinya suatu perikatan barulah mulai diwajibkan apabila debitur setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dibuatnya dalam tenggang waktu tertentu telah dilampauinya”.

Wanprestasi sendiri memiliki berbagai pengertian melalui doktrin dari interpretasi para ahli, sebagai berikut:

- a. R. Subekti menjelaskan bahwasannya wanprestasi adalah kelalaian yang dapat berupa 4(empat) macam, yaitu:²⁵
1. Tidak melakukan apa yang telah disanggupi untuk dilakukan;
 2. Melaksanakan apa yang telah diperjanjikan, tetapi tidak sebagaimana yang diperjanjikan;
 3. Melakukan apa yang diperjanjikan namun terlambat;
 4. Melakukan suatu perbuatan yang menurut perjanjian boleh tidak dilakukan.

²³Salim HS, 2013, ” *Hukum Kontrak, Teori&Teknik Penyusunan Kontrak*”, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 98.

²⁴Mariam Darus Badruzaman, 2011, ”*Kompilasi Hukum Perikatan*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 19.

²⁵ R. Subekti, 1970, “*Hukum perjanjian*”, Pembimbiing Masa, Jakarta, hlm. 50.

- b. Mariam Darus Badruzaman menjelaskan bahwa wanprestasi adalah apabila debitur karena kesalahannya tidak melaksanakan apa yang diperjanjikan, maka debitur itu wanprestasi atau cedera janji.²⁶
- c. J. Satrio menjelaskan bahwa wanprestasi adalah suatu peristiwa atau keadaan, dimana debitur tidak telah memenuhi kewajiban prestasi perikatannya dengan baik, dan debitur punya unsur salah atasnya.²⁷

Wanprestasi sendiri berasal dari adanya suatu kesepakatan atau perjanjian dari perikatan hukum yang didalamnya terdapat hal yang harus dipenuhi oleh salah satu pihak. Dan ketika salah satu pihak telah gagal dalam memenuhi apa yang telah menjadi janjinya baik secara sengaja ataupun lalai, maka selanjutnya hal tersebut dikatakan cedera janji/wanprestasi.²⁸

Dapat kita lihat dari uraian diatas bahwa seseorang yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan apa yang telah ia perjanjikan dan sepakati maka orang tersebut dikatakan telah melakukan Wanprestasi. Ditambah lagi ketika seseorang tersebut tidak melakukan prestasi sama sekali, terlambat melakukan prestasi atau bahkan melakukan prestasi tidak sesuai sebagaimana semestinya.

²⁶*Ibid*, hlm. 59.

²⁷J. Satrio, 2012, "*Wanprestasi Menurut KUHPerdara, Doktrin, dan Yurisprudensi*", PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 3.

²⁸Rumah.Com, "*Wanprestasi, Pengertian, Penyebab, Pasal, dan Dampak Hukumnya*", di akses pada <https://www.rumah.com/panduan-properti/wanprestasi-47060> 22 November 2021 Pukul: 00.46 WIB.

2. Jenis-Jenis Wanprestasi

Dalam wanprestasi juga dapat diidentifikasi berbagai macam tindakan yang mengisyaratkan menjadi sebuah perbuatan yang salah dan dapat dikatakan sebagai wanprestasi, yaitu:²⁹

a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali

Dalam hal ini seseorang tersebut dapat langsung di tuntutan ganti rugi tanpa diperlukannya penetapan lalai. Selanjutnya, tidak perlu diperlukan penetapan lalai dalam hal:

1. Jika prestasi debitur untuk melakukan apa yang disepakati tersebut tidak mempunyai arti bagi kreditur. Sebagai analogi, seorang pekerja harus datang rapat sebelum rapat itu selesai, karena jika orang tersebut datang setelah rapat selesai, prestasi orang tersebut sudah tidak berarti lagi. Artinya prestasi dari seorang debitur harus sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan seperti dalam Pasal 1243 KUHPerduta.
2. Jika debitur melanggar suatu perikatan untuk tidak berbuat.

b. Terlambat memenuhi prestasi

Dalam hal ini, debitur telah melakukan keterlambatan untuk memenuhi prestasinya, sehingga dibutuhkan penetapan lalai (*ingebrekestelling*) dan dapat dibebani dengan ganti rugi setelah ditetapkan lalai. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat keterangan dalam perjanjian bahwa ketika terlambat menjalankan prestasi sesuai yang telah ditentukan, maka debitur telah dianggap lalai dan harus mengganti kerugian atasnya. Terkecuali ketika debitur memberitahukan kepada kreditur bahwa ia tidak berkeinginan untuk

²⁹Dermina Dalimunthe, "Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW), *Jurnal Al-Maqasin*, Vol. 3, No. 1, Januari 2017, hlm. 15-16.

memenuhi prestasinya. Sehingga kita dapat melihat bahwa penetapan lalai hanya diperlukan pada saat keterlambatan tersebut tidak disengaja dan bukan karena disengaja namun dalam hal ketidaksengajaan ini juga tetap dianggap salah dan harus ganti rugi.

c. Pemenuhan prestasi tidak baik

Dalam hal ini yang dikatakan prestasi tidak baik adalah ketika debitur tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan apa yang dijanjikannya, seperti dalam contoh seorang debitur adalah perjanjiannya harus memberikan kreditur barang dengan kualitas nomor 1, namun pada kenyataannya debitur malah memberikan barang dengan kualitas yang berbeda atau lebih rendah, dalam hal ini debitur dikatakan tidak memenuhi prestasi dengan baik sehingga dikatakan wanprestasi. Atau dalam kasus lain dimana seorang pekerja yang di kontrak selama 1 tahun, namun pekerja tersebut berhenti sebelum jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Maka pekerja tersebut dikatakan telah melakukan wanprestasi.

d. Melakukan apa yang seharusnya tidak dilakukan

Dalam hal ini ialah Ketika debitur melakukan apa yang dilarang dan tidak boleh dilakukan dalam perjanjian yang telah disepakati, seperti contoh: dalam perjanjian telah tercantum bahwa debitur tidak boleh melakukan Tindakan yang merugikan kreditur, sehingga Ketika dilanggar, maka akan ada akibat hukum yang diterima debitur atas Tindakan tersebut.

Dengan demikian, ketidaktahuan atau tidak mengertinya seorang debitur terhadap isi perjanjian yang telah disepakatinya juga menjadi suatu penyebab terjadinya tindakan wanprestasi yang telah dilakukannya akibat dari kelalaiannya

dalam memahami isi perjanjian yang telah disepakati yang menyebabkan debitur tidak memenuhi prestasi, terlambat memenuhi prestasi, dan atau pemenuhan prestasi yang tidak baik.

Sehingga Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial seperti wanprestasi, yang dilakukan ialah melakukan penyelesaiannya seperti yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja yang dalam Bahasa Belanda yaitu *Arbeidsoverenkoms*, memiliki beberapa pengertian dari sumber normatif seperti Pasal 1601 KUHPerdata menjelaskan bahwa Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak lain/ majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selanjutnya dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Ketika dilihat dalam KUHPerdata bisa dilihat bahwa perjanjian kerja memiliki ciri khas tertentu dalam perjanjian kerja yaitu adanya pekerjaan dibawah perintah pihak lain, sehingga dapat dilihat bahwa terjadinya hubungan antara atasan dan bawahan antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan ketika dilihat didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memiliki pengertian yang sifatnya lebih umum dikarenakan merujuk pada

hubungan yang dimiliki antara pihak pekerja dan pihak pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak.³⁰

Perjanjian kerja juga harus dibuat dan tidak bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang telah dibuat pihak pengusaha dengan pihak pekerja yang ada pada perusahaannya dan atau tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut.³¹

Sehingga dari banyaknya penjabaran diatas kita telah menemukan perihal penting bahwa perjanjian kerja harus dibuat dan disepakati oleh pihak pengusaha dan pihak pekerja yang didalamnya terdapat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak serta terjadinya hubungan kerja yang dimiliki antara pengusaha dan pekerja yang dibawah perintah serta terdapat upah didalamnya.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Untuk menentukan sah tidaknya suatu perjanjian kerja harus dilihat apakah telah memenuhi syarat sah perjanjian atau tidak, sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa dasar pembuatan perjanjian kerja adalah

- a. Adanya kemauan yang bebas dari kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan atau kecakapan dari kedua belah pihak;
- c. Adanya suatu hal yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan undang-undang yang berlaku.

³⁰Sentosa Sembiring, 2005, "*Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*", CV. Nuasa Aulia, Bandung, hlm. 17.

³¹Fithriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Selat*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2016, hlm. 74.

Sehingga dapat dilihat bahwa ketika salah satu dari ke-4 (empat) unsur tersebut tidak ada didalam perjanjian kerja, maka perjanjian tersebut tidak sempurna atau tidak memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian yang akan menimbulkan masalah dikemudian hari ketika terjadi perselisihan antara kedua belah pihak secara administratif.

3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja menurut seorang pakar sosial Belanda bernama Rood menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) unsur dalam perjanjian kerja, yaitu:³²

1. Terdapat unsur pekerjaan (*work*)

Dimana atas perjanjian tersebut terdapat suatu hal kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dan dikerjakan sendiri oleh pekerja tersebut yang berpedoman kepada perjanjian kerja yang telah disepakati.

2. Terdapat unsur pelayanan (*service*)

Dalam hal ini merujuk pada adanya sebuah manifestasi dari pekerjaan dengan cara tunduk pada perintah yang telah ditentukan oleh pihak pengusaha/pemberi kerja.

3. Terdapat unsur waktu tertentu (*Time*)

Dalam hal ini ialah dalam perjanjian kerja terdapat unsur waktu yang telah ditentukan berdasarkan ketentuan perjanjian kerja dan atau dalam peraturan perundang-undangan.

³²Lalu Husni, 2000, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 18.

4. Terdapat unsur upah (*Pay*)

Ini merupakan unsur terpenting dimana menjadi salah satu isi dalam sebuah perjanjian kerja yang telah disepakati dari kedua belah pihak mengenai upah yang akan diterima oleh pekerja dari pihak pengusaha.

Dalam hal ini dapat kita lihat bahwa ke-4 (empat) unsur diatas memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan unsur-unsur yang terdapat didalam perjanjian kerja dan menjadi bagian penentu bahwa perjanjian tersebut merupakan perjanjian kerja yang memiliki ciri khas yang berbeda dengan perjanjian lainnya.

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

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam pasal 1 angka 1 Kepmen 100/2004 menjelaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³³

Berdasarkan pengertian diatas tersebut maka sudah sangat jelas bahwa perjanjian kerja yang dalam hal ini untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk suatu pekerjaan yang bersifat tetap. Hal ini sesuai dengan sebagaimana yang telah dijelaskan dan atau ditegaskan dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu/kontrak hanya dapat dibuat untuk pekerjaan

³³Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor *KEP 100/MEN/VI/2004*, Pasal 1 angka 1.

tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu”. Yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman; dan
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru dan atau produk tambahan yang masih dalam tahap percobaan atau penajakan.

Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja Pasal 81 angka 12, dan pasal 56 ayat 2 dalam pokoknya telah mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dilakukan pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.³⁴

Dapat dilihat berdasarkan uraian diatas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) memiliki ciri khas yang berbeda dengan jenis perjanjian kerja lainnya, dikarenakan harus didasarkan pada perjanjian atas adanya suatu pekerjaan yang terdapat jangka waktu didalamnya, atau dalam kata lain tidak dapat digunakan dalam perjanjian dalam pekerjaan yang sifatnya tetap, dikarenakan jika pekerjaan tersebut bersifat tetap, maka yang digunakan untuk membuat perjanjian adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang telah dijelaskan dalam pasal 1 angka 2 Kepmen 100/2004.

³⁴Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja Pasal 81 Angka 12, dan Pasal 56 Ayat 2.

2. Persyaratan Pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Adapun syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam membuat suatu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu:

a. Syarat Materil (Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Adapun syarat-syarat materil, yaitu:

1. Adanya unsur kesepakatan antara kedua belah pihak dalam bentuk apapun;
2. Adanya kecakapan atau kemampuan dari para pihak untuk membuat suatu kesepakatan dalam perjanjian;
3. Adanya suatu pekerjaan tertentu;
4. Adanya waktu tertentu;
5. Perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Dapat dilihat bahwa ketika membuat suatu perjanjian kerja waktu tertentu harus diperhatikan beberapa hal yang telah diuraikan diatas untuk memastikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga akan lebih memiliki kekuatan hukum.

b. Syarat Formil (Pasal 54 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), Adapun syarat-syarat formil, yaitu:

1. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis setidaknya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. Tempat pekerjaan;
 - e. Besaran upah dan cara pembayaran upah;

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha;
 - g. Mulai berlaku dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak yang terkait dengan perjanjian kerja;
2. Ketentuan dalam perjanjian kerja pada ayat (1) huruf e dan f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 3. Perjanjian kerja yang dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing mendapatkan 1 perjanjian kerja.

Sehingga dari uraian diatas dapat diketahui bahwa perjanjian kerja yang dibuat harus juga memperhatikan beberapa syarat-syarat yang ditentukan peraturan perundang-undangan baik dari syarat materil dan syarat formil untuk lebih memastikan bahwa perjanjian kerja tersebut memiliki kekuatan hukum yang kuat karena telah memenuhi syarat.

Selanjutnya, jika ditinjau dari Undang-Undang No. 11 tahun 2020 melalui Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 4 dan 5 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja pada pokoknya menjelaskan beberapa hal, yaitu:³⁵

³⁵Admin, “*Jenis & Pengaturan PKWT dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No.35 Tahun 2021*”, di akses pada <https://pengacaraphk.com/2021/07/14/jenis-pengaturan-pkwt-dalam-uu-no-11-2020-dan-pp-no-35-2021-2/> 09 Januari 2022 Pukul: 00.26 WIB.

1. PKWT dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia;
2. PKWT tidak dibenarkan mempunyai persyaratan masa percobaan;
3. PKWT memiliki jangka waktu paling lama 5 tahun;
4. PKWT tidak dilaksanakan untuk sifat pekerjaan yang tetap;
5. Jenis pekerjaan berdasarkan jangka waktu tertentu terbagi dalam 3 jenis, yaitu pekerjaan yang tidak membutuhkan penyelesaian dalam waktu lama, pekerjaan bersifat musiman, dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
6. PKWT berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu dibuat hanya untuk 2 jenis pekerjaan, yaitu pekerjaan sekali selesai dan sementara sifatnya.
7. PKWT yang dibuat tidak berdasarkan jangka waktu tertentu dan selesainya pekerjaan tertentu akan berubah demi hukum menjadi PKWTT.

Didalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 13 juga menjelaskan tentang muatan yang ada dalam PKWT, yaitu;³⁶

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besaran upah dan cara pembayaran upah;
6. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

³⁶Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 13.

7. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
8. Tempat dan tanggal PKWT dibuat;
9. Tanda tangan para pihak.

Sebagai tambahan bahwa PKWT yang telah dibuat dan disepakati disarankan untuk dicatatkan kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 bulan sejak ditandatanganinya PKWT demi mendapatkan jaminan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha yang lebih kuat.

Perlu disadari bahwa peraturan mengenai syarat-syarat sahny suatu perjanjian masih tetap digunakan sampai dengan sekarang, hal ini dikarenakan bahwa perubahan-perubahan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak mengubah sama sekali tatanan dasar terhadap pembentukan suatu perjanjian kerja, dalam kata lain hanya isinya saja yang berbeda, seperti: perubahan terhadap batasan jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, ditiadakannya akibat hukum yang dikenakan pada perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dengan cara tidak tertulis, adanya penambahan ketentuan bahwa masa kerja tetap dihitung sejak awal dimulainya masa percobaan apabila dalam perjanjian kerja tersebut mensyaratkan waktu percobaan, adanya jenis pekerjaan yang ditambahkan bisa diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu berupa pekerjaan yang baik sifat, jenis dan kegiatannya bersifat tidak tetap, tidak diadakannya ketentuan mengenai masa perpanjangan atau pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, serta adanya penambahan suatu ketentuan bahwasannya pengusaha wajib

untuk memberikan uang kompensasi untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang telah selesai.³⁷

Untuk syarat-syarat baik materil dan formil masih sama dan tidak ada yang berubah. Inilah yang menyebabkan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan masih memiliki peran penting dalam dasar membuat suatu perjanjian kerja terkhususnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun hal inilah yang memberikan kemungkinan terjadinya suatu permasalahan seperti terjadinya wanprestasi yang diakibatkan dari berubahnya ketentuan dari isi perjanjian kerja yang disepakati yang bisa saja salah satu pihak tidak melaksanakan prestasinya sesuai apa yang telah disepakati.

Sehingga dapat dilihat bahwa baik aturan yang dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 memiliki kesamaan secara esensial mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tetap dapat digunakan kapan saja akibat perubahan yang tidak signifikan dibeberapa *point* aturannya.

³⁷Dewa Gede Giri Santosa, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya", *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 17, No. 1, Agustus 2021, hlm. 190.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Desember 2021.

Tabel Kegiatan Skripsi.

No	Kegiatan	Bulan																							
		Oktober 2021				Desember 2021				Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Seminar Proposal					■																			
3	Penelitian									■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Penulisan dan Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Hasil																			■					
6	Pengajuan Berkas Meja Hijau																						■		
7	Skripsi																								■

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Multimas Nabati Asahan (*Wilmar Group*) yang terletak di Jalan Access Road Dusun IV Tanjung Permai, Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batu Bara Asahan, 21257, Sumatera Utara, Indonesia.

B. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

adapun jenis penelitian yang dipergunakan adalah yuridis normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang sedang dibahas.³⁸ Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data sekunder yang terdiri dari:

- a. Bahan Hukum Premier adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, jurnal, peraturan perundang-undangan. Pada umumnya data sekunder dalam keadaan siap terbuat dan dapat dipergunakan dengan segera.
- b. Bahan Hukum Sekunder adalah data dari instansi terkait yaitu PT. Multimas Nabati Asahan.
- c. Bahan Hukum Tersier adalah bahan penunjang yang memberi petunjuk dan penjabaran terhadap bahan hukum premier dan sekunder seperti kamus hukum umum, jurnal ilmiah, artikel dan internet yang juga menjadi tambahan dalam penulisan penelitian ini.

³⁸Soejono Soekanto, 1984, "*Pengantar Penelitian Hukum*", UI Press, Jakarta, hlm. 51.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analisis yang artinya penelitian ini menggambarkan bagaimana suatu ketentuan hukum dalam konteks teori-teori hukum yang dalam pemaparannya menggambarkan tentang berbagai persoalan yang berkaitan untuk memberikan data yang konkrit pada PT. Multimas Nabati Asahan.

Sifat penelitian ini untuk mengetahui Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan) yang berkaitan dengan penulisan skripsi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Suatu karya ilmiah sudah seharusnya didukung oleh data-data, demikian juga dengan penulisan skripsi ini yang mana penulis berupaya untuk memperoleh data-data maupun bahan-bahan yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini setidaknya dapat lebih dekat dengan golongan/karakteristik karya ilmiah yang baik. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam penulisan ini, terdapat 2 (dua) metode yaitu:

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan seperti buku-buku, jurnal, majalah hukum, pendapat sarjana, peraturan perundang-undangan dan juga bahan-bahan selama perkuliahan.

- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu penulisan langsung dengan melakukan studi pada PT. Multimas Nabati Asahan dengan mengambil data yang berhubungan dengan judul yaitu tentang Penyelesaian Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan).

4. Analisis Data

Penelitian ini akan menganalisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas, kompleks dan rinci.³⁹ Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan.

Selanjutnya data yang disusun akan di analisa secara deskriptif analisis oleh penulis sehingga dapat diperoleh suatu gambaran secara menyeluruh terhadap gejala dan fakta dalam aspek hukum wanprestasi dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Serta diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³⁹Syamsul Arifin, 2012, "*Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*", Medan Area University Press, Medan, hlm. 36.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

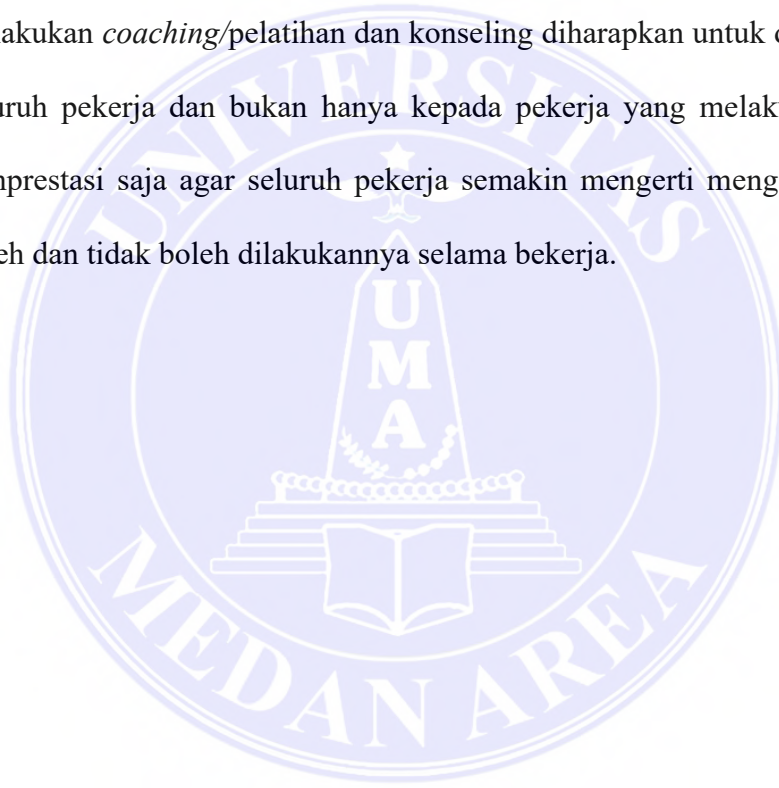
1. Faktor penyebab terjadinya wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja PKWT di PT. Multimas Nabati Asahan ialah faktor non yuridis/atau eksternal, yang diakibatkan oleh pekerja PKWT baik secara sengaja ataupun tidak sengaja, seperti kondisi kesehatan, keinginan pekerja untuk memutuskan hubungan kerja akibat dari mendapatkan pekerjaan yang lain, ketidakmampuan pekerja PKWT terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dilakukannya, pengabaian akibat dari penyelesaian masalah yang mudah sehingga tidak menimbulkan efek jera yang signifikan bagi pekerja yang melakukan wanprestasi, serta ketidakpahaman pekerja atas setiap pasal yang tertuang didalam dokumen PKWT yang telah ditandatangani/atau disepakati.
2. Akibat hukum yang akan dikenakan kepada pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi atas PKWT yang telah disepakati di PT. Multimas Nabati Asahan ialah berupa pemberian surat teguran, surat peringatan 1 sampai dengan 3, pembebasan tugas (*skorsing*), pemberhentian seketika, pengurangan uang intensif, pemotongan gaji, ganti rugi, hingga pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun pada praktinya, akibat hukum yang dikenakan oleh pekerja tidak sampai pada pemutusan hubungan kerja, dikarenakan pihak perusahaan masih mempertimbangkan rasa simpati kepada pekerja.

3. Penyelesaian masalah yang dilakukan oleh PT. Multimas Nabati Asahan atas pekerja PKWT yang melakukan wanprestasi pada masa pandemi ialah tetap dengan cara yang sama seperti sebelum adanya pandemi covid-19, namun yang membedakan ialah dengan dipatuhinya peraturan pemerintah yaitu menggunakan protokol kesehatan dengan menjalankan 5M, mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, dan mengurangi mobilitas. Penyelesaian wanprestasi yang dilakukan di PT. Multimas Nabati Asahan juga tetap sesuai dengan perundang-undangan melalui bipartit dan tripartit, hingga pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dijelaskan dalam PKWT. Namun pada praktiknya perusahaan tetap melakukan penyelesaian secara bipartit sebelum dan pada masa pandemi, yaitu dengan cara musyawarah mufakat di luar pengadilan atau yang disebut dengan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) agar lebih memudahkan proses penyelesaian, dan lebih hemat biaya dibandingkan dengan melakukan proses penyelesaian secara tripartit. Selanjutnya penyelesaian yang dilakukan oleh PT. Multimas Nabati Asahan ialah dengan diberikannya pelatihan (*coaching*) dan konseling pada pekerja agar lebih memahami apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

B. Saran

1. Untuk meminimalisir terjadinya tindakan wanprestasi yang dilakukan oleh pekerja PKWT, diharapkan untuk PT. Multimas Nabati Asahan untuk lebih memberikan waktu pada pekerja yang ingin menandatangani kontrak PKWT untuk membaca dan memahami serta memberi paham kepada calon pekerja atas setiap pasal yang ada didalam dokumen PKWT. Selanjutnya disarankan untuk PT. Multimas Nabati Asahan untuk lebih tegas kepada setiap pekerja PKWT dengan cara melakukan tindakan yang sesuai dengan prosedur PKWT yaitu memberikan teguran secara tertulis dan bukan dengan teguran lisan yang berpotensi diabaikan oleh pekerja.
2. Pada akibat hukum yang akan dikenakan pada pekerja PKWT yang melakukan wanprestasi, disarankan kepada PT. Multimas Nabati Asahan untuk lebih memiliki konsistensi terhadap pemberian akibat hukum, agar pekerja yang melakukan wanprestasi lebih berhati-hati lagi dalam bertindak, dengan mempertahankan akibat hukum yang dituliskan dalam Perjanjian Kerja Bersama, seperti dengan adanya teguran tertulis, karena dengan adanya akibat hukum yang tegas, pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi akan terkena efek jera dan tidak mengulangi lagi kesalahann yang sama, serta akan memberikan sinyal kepada pekerja lain bahwasannya ketika melakukan tindakan wanprestasi akan terkena akibat hukum yang tegas sesuai dengan seberapa merugikannya tindakan yang dilakukan oleh pekerja PKWT terhadap perusahaan.

3. Dalam hal penyelesaian yang dilakukan oleh PT. Multimas Nabati Asahan kepada pekerja yang melakukan wanprestasi pada masa pandemi, disarankan untuk lebih memperketat protokol kesehatan pada saat melakukan penyelesaian secara bipartit/musyawarah mufakat pada pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi dengan menggunakan sistem daring melalui aplikasi *meeting* seperti *zoom*, *google meet*, *cloudx* dan lainnya agar lebih aman dari penyebaran virus covid-19. Lalu untuk penyelesaian dengan cara melakukan *coaching*/pelatihan dan konseling diharapkan untuk diberikan pada seluruh pekerja dan bukan hanya kepada pekerja yang melakukan tindakan wanprestasi saja agar seluruh pekerja semakin mengerti mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukannya selama bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Arifin, S. (2012). *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*. Medan: Medan Area University Press.
- Badruzaman, M. D. (2011). *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Badruzaman, M, D. (2001). *Aspek-Aspek Hukum Perikatan*. Bandung: Mandar Maju.
- Fuady, M. (2007). *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hernoko, A, Y. (2010). *Hukum Perjanjian:Asas Personalitasdi Kontrak Komersial* . Jakarta: Kencana.
- HS, S. (2013). *Hukum Kontrak, Teori&Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Husni, L. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kelsen, H. (2006). *Teori Hukum Murni, Dasar-Dasar Ilmu Hukum, Normatif*. Bandung: Nusamedia dan Nuansa.
- Mertokusumo, S. (2005). *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Miru, A. Pati, S. (2008). *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 Sampai 1456 BW*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: UNRAM Press.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Muhammad, A. (1996). *Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.
- Prodjodikoro, W. (1999). *Asas-Asas Hukum Perjanjian*. Bandung: Sumur.
- Raharjo, H. (2009). *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Saliman, A. R. (2004). *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Satrio, J. (2012). *Wanprestasi Menurut KUHPerdara, Doktrin, dan Yurisprudensi*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sembiring, S. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Nuasa Aulia.

- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Subekti, R. (1970). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Pembimbing Masa.
- Surbekti, R. (1994). *Pokok-Pokok Hukum Perdata dan Memorandum of Understanding (MOU)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Surbekti. (1994). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa.
- Satrio, J. (1999). *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni.
- Wijayanti, A. (2011). *Strategi Penulisan Hukum*. Bandung: Lubuk Agung.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Niuew Burgerlijk Wetboek (NBW).
- Herzien Inlandsch Reglement (HIR).

C. KARYA ILMIAH: JURNAL, TESIS & SKRIPSI

- Dalimunthe, D. (2017). Akibat Hukum Wanprestasi dalam Perspektif Kibat Undang-Undang Hukum Perdata (BW). *Jurnal Al-Maqasin*, 1-16.
- Harahap, N. (2020). Hak dan kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Al-Maqasin*, 16.
- Lubis, H. A. (2017). Analisis Penyelesaian Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017. *Skripsi Universitas Sumatera Utara*, 2-3.
- Malawa, R, Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L Unpad. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 109.

- Marbun, R. J. (2021). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 23.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 3.
- Putri, R, N. (2020). Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Universitas Batang Hari Jambi*, 705-706.
- Riskirullah, Hadi, I. K. (2018). Wanprestasi Pada Perjanjian Sewa Menyewa Playstation. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Keperdataan*, 99.
- Santosa, D. G. (2021). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasca Undang-Undang Cipta Kerja: Implementasi dan Permasalahannya. *Jurnal Ilmu Hukum*, 190.
- Shalilah, F. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, 74-151.
- Soewono, D. H. (2020). Aspek Hukum dan Penegakan Hukum PKWT: Menuju Pemikiran Hukum Progresif. *Tesis Universitas Kediri*, 05.
- Tampubolon, N. D. (2021). Akibat Hukum Perjanjian Kerja Antara Pihak Pengusaha dengan Pihak Pekerja pada PT. Asfiz Langgeng Abadi Medan. *Jurnal Juristic*, 03.
- Yuliana. (2020). Corona Virus Diseases (Covid-19); Sebuah Tinjauan Literatur. *Wellness and Healthy Magazine*, 187-192.

D. WEBSITE

- Admin. (2019, Oktober 07). *Mengenal Alat-Alat Bukti dalam Hukum Acara Perdata*. Retrieved November 17, 2021, from Manplawyer. Co: <https://manplawyers.co/2019/10/07/mengenal-alat-alat-bukti-dalam-hukum-acara-perdata-i/>
- Admin. (2020, Februari 17). *Pengertian, Bentuk, Penyebab, dan Hukum Wanprestasi*. Retrieved Desember 10, 2021, from DPP Ferari: <https://www.dppferari.org/pengertian-bentuk-penyebab-dan-hukum-wanprestasi/>
- Admin. (2021, April 25). *Wanprestasi, Pengertian, Penyebab, Pasal, dan Dampak Hukumnya*. Retrieved November 22, 2021, from Rumah. Com: <https://www.rumah.com/panduan-properti/wanprestasi-47060>
- Admin. (2021, Juli 14). *Jenis&Pengaturan PKWT dalam UU No. 11 Tahun 2020 dan PP No. 35 Tahun 2021*. Retrieved Januari 09, 2022, from Sedayu&Partner Lawyer: <https://pengacaraphk.com/2021/07/14/jenis-pengaturan-pkwt-dalam-uu-no-11-2020-dan-pp-no-35-2021-2/>

Admin. (,). *Langkah-langkah Proses Rekrutmen di Perusahaan* Retrieve Februari 20, 2022, from Bagi Data: <https://bagidata.com/langkah-langkah-proses-rekrutmen-di-perusahaan/>

Bawono, A. C. (2012, Februari 9). *Apakah Itu Somasi?* Retrieved November 19, 2021, from Hukum Online. Com: <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl483/somasi>

Rahmani, R. (2019, November 18). *Asas Kebebasan Berkontrak dan Kontrak Baku Dalam Akad Ekonomi Syariah* Retrieved Februari 24, 2022, from Mahkamah Agung RI: <https://badilag.mahkamahagung.go.id/artikel/publikasi/artikel/asas-kebebasan-berkontrak-dan-kontrak-baku-dalam-akad-ekonomi-syariah-oleh-ronni-rahmani-shi-mh-18-11#:~:text=Salah%20satu%20asas%20hukum%20yang,tidak%20melangg ar%20ketertiban%20umum%20dan>

E. WAWANCARA

Mecco Imansyah Selaku Human Resource General Affair (HRGA) Manajer PT. Multimas Nabati Asahan, Tanggal 16 Februari 2022, Pukul 13.00 WIB.

Ahmad Husni Lubis Selaku Production Manager PT. Multimas Nabati Asahan, Tanggal 17 Februari 2022, Pukul 13.00 WIB.

Agus Tommy Selaku Pekerja PKWT PT. Multimas Nabati Asahan, Tanggal 17 Februari 2022, Pukul 14.00 WIB.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 196/FH/01.10/II/2022
Lampiran : ----
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

11 Februari 2022

Kepada Yth :
Pimpinan PT. Multimas Nabati Asahan
di-
Batu Bara

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Alvin Joe
N I M : 188400089
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Multimas Nabati Asahan, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Analisis Penyelesaian Wanprestasi Yang Dilakukan Oleh Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Masa Pandemi (Studi PT. Multimas Nabati Asahan)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area



Document Accepted 16/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/8/22

SURAT KETERANGAN

NO: 001/ADM/MNA/SK-RISET/III/22

Pimpinan PT. Multimas Nabati Asahan - Wilmar International, menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area, yang bernama:

Nama : **Alvin Joe**
NIM : **182400089**
Jurusan/Program Studi : **Hukum/Hukum Perdata**

Benar telah menyelesaikan Riset dibagian Administrasi - PT.Multimas Nabati Asahan, dari tanggal 21 Februari 2022 s.d 26 Februari 2022 (selama ± 1 Minggu) serta telah menyerahkan 1 (satu) eksemplar Laporan Riset yang telah dilaksanakannya. Dan selama para peserta tersebut melaksanakan kerja praktek di perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan, para peserta tersebut juga telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik serta mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kuala Tanjung, 04 Maret 2022.
PT. Multimas Nabati Asahan



Mecco Imansyah
Administration Manager

Cc. 1. Admin - File

Date : 01 Maret, 2022
Doc Number : 001/PGA-MNA KT/III/SK/2022

LETTER OF CONFIRMATION

Melalui surat ini, kami PT. Multimas Nabati Asahan, menyatakan bahwasannya data berikut ini adalah kondisi pelanggaran yang terjadi pada program PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) periode 2020 – 2021

No	Date	Problem	PIC	Action Taken	Remarks
1	08-Nov-20	Terlambat masuk kerja, 08:04.	M. Risad Pratama	Panggil, informasikan ke Atasan ybs, berikan teguran lisan	Terlambat karena hujan
2	03-Apr-21	Nilai evaluasi tahap 1 lebih rendah dari standar kelulusan	Awaluddin	Melakukan Coaching dan Konseling bersama dengan atasan langsung dan Mentor	
3	06-Jul-21	Tidak Masuk kerja tanpa pemberitahuan	Fahmy Wiramsyah	Panggil, informasikan ke Atasan ybs	Terlambat memberikan surat sakit ke Administrasi
4	07-Jul-21	Terlambat masuk kerja, 07.01	M. Alfian Rifky	Panggil, informasikan ke Atasan ybs, berikan teguran lisan	Terlambat bangun
5	21-Agu-21	Nilai evaluasi tahap 1 lebih rendah dari standar kelulusan	Awaluddin	Melakukan Coaching dan Konseling bersama dengan atasan langsung dan Mentor	

Data ini dapat dipergunakan sebagai mestinya, untuk keperluan pendukung skripsi saudara Alvin Joe, NPM 188400089 Mahasiswa Universitas Medan Area

Data Ini bersifat rahasia, dan hanya dipergunakan oleh nama yang bersangkutan, dan berlaku maksimal 30 hari setelah diterbitkan

For and on behalf of
PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN



Mecca Imansyah
Administration Manager

Medan Office : B&G Tower, 7 – 10th floor, Jl. Putri Hijau No. 10, Medan 20111, North Sumatra – Indonesia
Tel : +62-61-4102-7777 (Hunting), Fax : +62-61-415-4891
Factory : Acces Road Dusun IV Tanjung Permai, Desa Kuala Tanjung, Kec. Sei Suka, Kab. Batubara – Asahan 21257, North Sumatra – Indonesia
Tel : +62-622-31111, Fax : +62-622-31461

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)16/8/22



PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU
006/MNA-LEG/PKWT/XII/2020

Pada hari ini, Selasa 01 Desember 2020, kami yang bertanda tangan di bawah ini :

1. **N a m a** : **Yoope Algerie**
Jabatan : **Business Unit Head**
Perusahaan : **PT. Multimas Nabati Asahan**
Alamat : **Access Road Dusun IV Kuala Tanjung, Kecamatan Sel Suka, Kabupaten Batu Bara**

Bertindak untuk dan atas nama PT. Multimas Nabati Asahan – Kuala Tanjung, selanjutnya disebut sebagai **PENGUSAHA** atau **PIHAK PERTAMA**.

2. **N a m a** : **Hartanto**
Tempat & Tgl. Lahir : **Lubuk Lanjang, 29 Juli 1996**
Jenis Kelamin : **Laki-Laki**
Status : **Belum Kawin**
Alamat : **Jl. Alu Alu, Desa Pir Trans Sosa II, Kec. Huta Raja Tinggi, Kab. Padang Lawas**

Selanjutnya disebut sebagai **PEKERJA** atau **PIHAK KEDUA**.

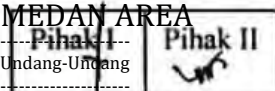
Atas persetujuan, **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA** telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang selanjutnya disebut "Perjanjian Kerja" dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1
PENERIMAAN DAN MASA KERJA

1. **PIHAK PERTAMA** menerima **PIHAK KEDUA** dengan jabatan sebagai Foreman /Departemen Texturing – Texturing III, sebagaimana halnya **PIHAK KEDUA** menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada **PIHAK PERTAMA** selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut, dan akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di PT. Multimas Nabati Asahan – Kuala Tanjung sejak 01 Desember 2020 dan akan berakhir pada tanggal 30 November 2021;
2. Bahwa untuk menilai kinerja **PIHAK KEDUA**, **PIHAK PERTAMA** akan melakukan evaluasi untuk dipertimbangkan sebagai karyawan tetap;
3. **PIHAK PERTAMA** berhak memperpanjang maupun tidak atas Perjanjian kerja ini;
4. Perjanjian kerja ini dengan sendirinya akan habis dan berakhir tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu, apabila jangka waktunya telah berakhir sebagaimana yang telah ditentukan dalam ayat-1 diatas.

Pasal 2
UPAH DAN FASILITAS

1. **PIHAK PERTAMA** membayar upah sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh **PIHAK KEDUA** sebesar Rp.4.000.000,- gross per/bulan;



2. PIHAK PERTAMA memberikan insentif kehadiran sebesar Rp.105.000,-(seratus lima ribu rupiah) per bulannya dengan catatan hanya akan diberikan bilamana PIHAK KEDUA hadir bekerja secara penuh dalam satu bulannya. Bilamana PIHAK KEDUA tidak masuk bekerja dengan alasan Sakit dan Mangkir, maka insentif kehadiran tersebut adalah :
 - 1 Hari tidak masuk kerja, maka Insentif kehadiran dikurangi 50%;
 - 2 Hari tidak masuk kerja, maka Insentif kehadiran dikurangi 75%;
 - 3 Hari tidak masuk kerja, maka insentif kehadiran habis.
3. Upah akan ditransfer ke rekening PIHAK KEDUA minimal pada tanggal 25 atau maksimal sebelum akhir bulan setiap bulannya melalui Bank Mandiri. PIHAK KEDUA wajib membuka rekening pribadi pada Bank Mandiri. Apabila hal tersebut jatuh pada hari libur nasional atau pada akhir pekan, maka pembayaran upah akan dilakukan pada hari kerja setelah hari libur nasional atau setelah akhir pekan;
4. Pajak penghasilan PPh 21, ditanggung oleh PIHAK KEDUA;
5. PIHAK PERTAMA memberikan fasilitas dan tunjangan, yang terdiri dari :

A. PAKAIAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA

1. PIHAK PERTAMA akan menyediakan pakaian kerja yang harus dipakai oleh PIHAK KEDUA selama jam kerja sebanyak 2 (dua) pasang;
2. PIHAK PERTAMA menyediakan alat-alat keselamatan kerja (alat-alat perlindungan diri) yang diwajibkan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada PIHAK KEDUA;
3. PIHAK KEDUA wajib menggunakan, menjaga dan memelihara sebaik-baiknya pakaian kerja dan alat-alat keselamatan kerja yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA.

B. ASURANSI DAN KESEHATAN

1. Selama berlakunya Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA mengasuransikan PIHAK KEDUA ke BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan sesuai dengan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
2. PIHAK PERTAMA menanggung potongan iuran BPJS Ketenagakerjaan 3,7%, Jaminan Pensiun 2% dan iuran BPJS Kesehatan 4%. Sedangkan PIHAK KEDUA menanggung iuran BPJS Ketenagakerjaan 2%, Jaminan Pensiun 1% dan iuran BPJS Kesehatan 1%;

C. TUNJANGAN HARI RAYA (THR)

1. PIHAK PERTAMA akan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada PIHAK KEDUA sebesar 1 (satu) bulan upah bagi yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
2. PIHAK KEDUA yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan akan diberikan secara proporsional dengan masa kerja sesuai dengan Permenaker No : Per-04/MEN/1994.

Pasal 3 KETENTUAN KERJA

A. WAKTU KERJA

1. Waktu kerja PIHAK PERTAMA adalah 6 (enam) hari dalam seminggu, 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam seminggu;
2. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam yang ditentukan diatas dianggap sebagai kerja lembur yang tata cara dan prosedurnya ditetapkan sebagaimana dalam pasal 3 ayat b perjanjian kerja ini;

3. Jam Kerja Umum PIHAK KEDUA :

A. Non Shift :

- Senin s/d Jum'at : 08.00 – 12.00/ 13.30 – 16.45 Wib
- Sabtu : 08.00 – 11.45 Wib

B. Shift :

- Shift I : 07.00 – 15.00 Wib
- Shift II : 15.00 – 23.00 Wib
- Shift III : 23.00 – 07.00 Wib

4. PIHAK KEDUA bersedia bekerja pada malam hari;
5. PIHAK KEDUA bersedia melakukan pekerjaan sesuai kebutuhan dan kondisi kerja dilapangan selama jam kerja;
6. PIHAK PERTAMA mempunyai hak memindahkan PIHAK KEDUA kesetiap jabatan atau devision/departemen dalam lingkungan perusahaan, jika dianggap perlu dan sesuai dengan kebutuhan;
7. Mutasi adalah hak mutlak PIHAK PERTAMA, maka PIHAK KEDUA bersedia untuk dimutasi ke seluruh unit-unit Wilmar Group.

B. KERJA LEMBUR

Selama masa PKWT, PIHAK PERTAMA tidak dapat memberikan PIHAK KEDUA untuk bekerja lembur (overtime).

C. KERJA SHIFT

1. PIHAK PERTAMA dapat menugaskan PIHAK KEDUA bekerja shift untuk shift II dan III diberikan extra fooding;
2. PIHAK PERTAMA berhak untuk mengatur dan merolling shift kerja setiap saat apabila diperlukan.

D. MANGKIR

1. Apabila PIHAK KEDUA tidak masuk bekerja tanpa ijin dan memberikan alasan yang tidak sah maka dianggap mangkir, maka sesuai dengan azas " Tidak bekerja Tidak Dibayar" maka PIHAK PERTAMA akan melakukan pemotongan gaji sesuai dengan ketentuan Pasal 93 UU No. 13 Tahun 2013;
2. Apabila mangkir tetap berlanjut maka PIHAK PERTAMA akan memberikan surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga. Dan apabila mangkir masih berlanjut setelah surat Peringatan Ketiga, maka PIHAK PERTAMA berhak memproses Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.

E. CUTI TAHUNAN

1. PIHAK KEDUA berhak mendapat istirahat cuti tahunan sebanyak 12 (dua belas) hari kerja dalam setahun dengan upah penuh, cuti tahunan dapat diambil jika telah bekerja terus-menerus minimal selama 12 (dua) belas bulan;
2. Pengajuan cuti tahunan diajukan selambat-selambatnya 7 (tujuh) hari kepada atasan yang bersangkutan untuk mendapatkan persetujuan dan diserahkan ke Personalia selambat-lambatnya 3 (tiga) hari.

Pasal 4
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

1. Dalam hal PIHAK PERTAMA melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebelum berakhirnya Perjanjian, diluar ketentuan yang tercantum dalam butir 2,3 dan 4 di bawah ini, maka PIHAK PERTAMA diwajibkan membayar kepada PIHAK KEDUA sebesar gaji PIHAK KEDUA sampai waktu berakhirnya perjanjian kerja ini;
2. Jika PIHAK KEDUA mengundurkan diri secara sepihak maka PIHAK PERTAMA tidak mempunyai kewajiban untuk membayar pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun dan PIHAK KEDUA wajib membayar **GANTI RUGI** kepada PIHAK PERTAMA yaitu sebesar nilai sisa kontrak yang seharusnya dijalani oleh PIHAK KEDUA;
3. Apabila PIHAK KEDUA tanpa alasan yang sah tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil secara tertulis oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA tidak dapat menunjukkan bukti secara sah maka PIHAK KEDUA dianggap telah mengundurkan diri. Sesuai peraturan yang berlaku PIHAK PERTAMA dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun;
4. Dalam hal PIHAK KEDUA telah melakukan pelanggaran berat sesuai dengan yang tercantum dalam butir 4 di bawah ini, maka PIHAK PERTAMA berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat apapun;
Yang termasuk kedalam **PELANGGARAN BERAT** adalah sebagai berikut :
 - 4.1 Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
 - 4.2 Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
 - 4.3 Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakal dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya dilingkungan kerja
 - 4.4 Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan kerja;
 - 4.5 Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha dilingkungan kerja;
 - 4.6 Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - 4.7 Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
 - 4.8 Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja;
 - 4.9 Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
 - 4.10 Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
5. Kesalahan berat sebagaimana dimaksud pada ayat 4 diatas harus didukung dengan bukti sebagai berikut :
 - 5.1 Pekerja/buruh yang bersangkutan tertangkap tangan;
 - 5.2 Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - 5.3 Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;
6. PIHAK KEDUA wajib mentaati seluruh ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini, berikut semua peraturan yang berlaku di perusahaan PIHAK PERTAMA maupun peraturan dimana PIHAK KEDUA ditugaskan. Ketidaktaatan terhadap peraturan tersebut mengakibatkan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

Pihak II	Pihak II
----------	----------

**Pasal 5
PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

Perselisihan yang mungkin timbul tentang Perjanjian Kerja ini diselesaikan oleh kedua belah pihak secara musyawarah untuk mufakat. Jika tidak tercapai penyelesaian, kedua belah pihak sepakat memilih tempat kedudukan hukum yang tetap dan tidak berubah-ubah di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara dan prosedur selanjutnya akan dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

**Pasal 6
ATURAN TAMBAHAN**

1. Jika ada ketentuan dalam Perjanjian Kerja ini yang dilarang, cacat, atau bertentangan dengan hukum atau peraturan dari pejabat yang berwenang maka dapat dimintakan pembatalannya, namun hanya ketentuan tersebutlah yang tidak berlaku, sedangkan ketentuan-ketentuan lainnya masih tetap berlaku. Kedua belah pihak dengan itikad baik akan mencari ketentuan penggantinya;
2. Hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini, akan mengikuti ketentuan-ketentuan perusahaan dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Perjanjian Kerja ini mengikat kedua belah pihak dan tidak dapat diganti dengan alasan apapun tanpa adanya kesepakatan antara kedua belah pihak.

Perjanjian Kerja ini dibuat rangkap 2 (dua) yang dibubuhi meterai secukupnya dan mempunyai kekuatan hukum yang sama serta ditanda tangani oleh kedua belah pihak dalam keadaan sehat jasmani dan rohani tanpa tekanan/paksaan apapun dan berlaku sejak tanggal diatas dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini demi hukum akan berakhir apabila jangka waktunya telah habis.

PIHAK PERTAMA



Yople Algerie

PIHAK KEDUA

Hartanto

UNIVERSITAS MEDAN AREA	
Pihak I	Pihak II

LAMPIRAN
PERJANJIAN KERJA UNTUK WAKTU TERTENTU
NOMOR: 006/MNA-LEG/PKWT/XII/2020

Nama Karyawan : **Hartanto**
 Jabatan : **Staff**
 Grade : **III A**
 Division / Department : **Texturing III/ Texturing**
 Status Karyawan : **Kontrak**
 Tanggal Mulai Bekerja : **01 Desember 2020**
 Tanggal Masa Percobaan Berakhir : **30 November 2021**

Rincian Komponen dan Jumlah Penghasilan :

Komponen	Rincian
Gaji	Rp. 4.000.000,- (Gross) - Gaji Pokok : Rp. 3.325.000,- - Tunj. Jabatan : Rp. 150.000,- - Tunj. Makan : Rp. 330.000,- - Tunj. Transportasi : Rp. 195.000,-
Jaminan Sosial Tenaga Kerja	- BPJS Ketenagakerjaan : 2% - BPJS Kesehatan : 1% - BPJS Pensiun : 1%
Tunjangan Hari Raya	Masa kerja < 1 tahun = proporsional rata-rata Masa kerja > / = 1 tahun kerja = 1 bulan gaji
Tunjangan Kesehatan	Diatur Sesuai Peraturan Perusahaan
Hak Cuti Tahunan	Hak cuti diberikan setelah masa kerja 12 bulan

Note :
 PPH 21 ditanggung oleh karyawan

Kuala Tanjung, 01 Desember 2020.

Hormat Kami,



Diterima Oleh,



Hartanto
 Calon Karyawan

Data Karyawan PKWT

No	Nama	Status	Periode PKWT	
			Waktu	Tanggal Mulai
1	Muhammad Ikhwannuddin Al Hakim	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
2	Ardi Perdana	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
3	Joki Sitompul	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
4	Gibson Sinaga	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
5	Sbham Boy Tampubolon	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
6	Ritz Agustian	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
7	Judi Nainggolan	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
8	Sberis Sinurat	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
9	Levin Adam Smith	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
10	Rahmad Syahputra	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
11	Prince Nababan	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
12	Robby Habibi Lubis	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Sep-17
13	Azhar Hamka	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Feb-20
14	Rizki Panggabean	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Feb-20
15	John Piter Sijabat	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Feb-20
16	M. Rezha	Drafter	12 Bulan	01-Jan-20
17	M. Risad Pratama	Drafter	12 Bulan	01-Jan-20
18	Hartanto	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
19	Awaluddin	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
20	Fahmi Wiramsyah	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
21	Mhd Alfian Rizky	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
22	Rinaldi perdana	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
23	Syaiful Bahri Lubis	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20
24	Tommy Kurniawan	Foreman Trainee	12 Bulan	01-Dec-20

Tanggal Berakhir		Status Akhir
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Aug-18	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
31-Jan-21	Tidak Lulus Program, Terminasi PKWT, Pengunduran Diri	
31-Jan-21	Mengundurkan Diri dari Program, Terminasi PKWT	
31-Dec-20	Mengundurkan Diri dari Program, Terminasi PKWT	
31-Dec-20	Mengundurkan Diri dari Program, Terminasi PKWT	
30-Nov-21	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
30-Nov-21	Mengundurkan Diri dari Program, Terminasi PKWT	
30-Nov-21	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
30-Nov-21	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
30-Nov-21	Mengundurkan Diri dari Program, Terminasi PKWT	
30-Nov-21	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	
30-Nov-21	Lulus Program, Pengakatan menjadi PKWTT (Karyawan tetra)	