

**ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN  
KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT. TELKOM AKSES BOGOR  
DENGAN PEKERJA KONTRAK BERDASARKAN PP NOMOR 35  
TAHUN 2021**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta



Oleh :

**DAHLIA EKA WIDIASTI**

**No. Mahasiswa: 18410655**

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2023**

**ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN  
KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT. TELKOM AKSES BOGOR  
DENGAN PEKERJA KONTRAK BERDASARKAN PP NOMOR 35  
TAHUN 2021**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**DAHLIA EKA WIDIASTI**

**No. Mahasiswa: 18410655**


**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2022**



**ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP  
PELAKSANAAN KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT.  
TELKOM AKSES BOGOR DENGAN PEKERJA KONTRAK  
BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan  
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendararan  
pada tanggal 15 Desember 2023

Yogyakarta, 23 November 2023  
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,



Ridwan Khairandy, Prof. Dr., S.H., M.H.



**ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP  
PELAKSANAAN KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT.  
TELKOM AKSES BOGOR DENGAN PEKERJA KONTRAK  
BERDASARKAN PP NOMOR 35 TAHUN 2021**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam  
Ujian Tugas Akhir / Pendaran  
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 15 Desember 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Ridwan Khairandy, Prof. Dr., S.H., M.H.
2. Anggota : Ariyanto, Dr. S.H., C.N., M.H.
3. Anggota : Eko Rial Nugroho, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:  
Universitas Islam Indonesia  
Fakultas Hukum  
Dekan,



**Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.**

NIK. 014100109

## **SURAT PERNYATAAN**

### **Orisinalitas Karya Tulis Ilmiah/Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum**

#### **Universitas Islam Indonesia**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **DAHLIA EKA WIDIASTI**

No. Mahasiswa : **18410655**

Adalah benar-benar mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul: **Analisis Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pelaksanaan Kerja Sistem Kontrak Antara PT. Telkom Akses Bogor dengan Pekerja Kontrak Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.**

Karya Tulis Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar karya saya sendiri yang dalam penyusunan tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya tulis ilmiah ini ada pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ilmiah saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama penyertaan pada butir nomor 1 dan 2, saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan

yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani berita acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “TIM” Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 20 November 2023  
Yang membuat pernyataan



(Dahlia Eka Widiasti)  
NIM. 18410655

## CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Dahlia Eka Widiasti
2. Tempat Tanggal Lahir : Wonosobo 26 Februari 2000
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Golongan Darah : O
5. Agama : Islam
6. Alamat Terakhir : Gondang Candimulyo RT 04/ RW 01  
Kertek Wonosobo Jawa Tengah
7. Alamat Asal : Gondang Candimulyo RT 04/ RW 01  
Kertek Wonosobo Jawa Tengah
8. *E-mail* : [dekawidiasti@gmail.com](mailto:dekawidiasti@gmail.com)
9. Identitas Orang Tua
  - a. Nama Ayah : Nawawi  
Pekerjaan Ayah : Wirausaha
  - b. Nama Ibu : Sri Umiyati  
Pekerjaan Ibu : PNS
- 10 Riwayat Pendidikan
  - a. TK : TK Aisiyah
  - b. SD : SD Negeri 2 Karang Luhur
  - c. SMP : SMP Negeri 1 Kertek
  - d. SMA : SMA Negeri 2 Wonosobo
- 11 Organisasi dan Pengalaman Lainnya:
  - a.
  - b.

## HALAMAN MOTTO



**“ ..... Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum kafir ”**

**(Q.S Yusuf ayat 87)**

**Rasulullah SAW bersabda “ Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia berada dijalan Allah hingga pulang “**

**(HR. Turmudzi)**

**“ don’t let yesterday take up too much of today, just feel all the pain the tired etc trust me Allah will paid our pain our tired and our sad’**

**-Dahlia Eka W-**



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan kepada  
Bapak, Ibu, dan Adikku  
Keluarga besarku  
Sahabat, Teman, dan semua yang tidak pernah putus dalam memberikan  
dukungan dan semangat hingga tahap ini  
Serta diri sendiri yang terus berjuang untuk menyelesaikan ini  
Terima kasih.*

## KATA PENGANTAR



### **Assalamuallaikum Wr. Wb.**

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta Alam yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Tak lupa shalawat serta salam tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW dan semoga syafa'atnya akan selalu mengalir kepada keluarganya, sahabatnya, dan insyallah kita semua. Alhamdulillah atas doa dan dukungan dari orang-orang tercinta, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul Analisis Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pelaksanaan Kerja Sistem Kontrak Antara PT. Telkom Akses Bogor dengan Pekerja Kontrak Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Meskipun dalam proses penyelesaian tugas akhir ini penulis mendapatkan banyak hambatan, tetapi hal ini tidak berarti berkat dukungan dari orang-orang terdekat penulis dari awal hingga terselesaikannya tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa tanpa ada dukungan tersebut penulis tidak akan sampai pada titik ini. Selain itu, skripsi ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisannya.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan doa, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT beserta Rosul-Nya.
2. Kepada keluarga tercinta; Bapak Nawawi, Ibu Sri Umiyati, Bude Siti Asmunah, Pakde Susilo Husodo, Tante Novie Andriyani, Om Eko Armanto, Panji Indra Pangetsu, dan Syakila Almahira Nada Terima kasih atas doa, nasehat, dan dukungannya. Tiada kesuksesan tanpa restu dari kalian.
3. Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

4. Bapak Prof. Dr. Ridwan Khairandy., S.H., MH. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya. Terima kasih telah sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulisan tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Ariyanto, S.H., C.N., M.H dan Bapak Eko Rial Nugroho, S.h., M.H selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan arahan dalam tugas akhir ini.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang dengan ketulusan hatinya memberikan ilmu dan informasi dalam berbagai mata kuliah ilmu hukum kepada penulis.
7. Team Telkom Akses Bogor Mba Puni selaku Team Leadr HR dan Mas Agung selaku Manager Share and Service TA Bogor terimakasih atas dukungan dan bantuan dalam proses penelitian mengenai tugas akhir ini.
8. Sepupuku Dea Larasati Husodo, Prehajeng Sekarini, Abimanyu Luthfy terima kasih atas segala dukungan dan bantuannya selama penulis berjuang menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Partner dan sahabat-sahabatku yang telah membantu dan memberikan masukan dalam penulisan tugas akhir ini; Rizqi Pura Pamungkas, Tiyas, Anggita, Novinda, Imel, Afiffah, Faurina, Dhini, Della, Bebe, Faty, Frida, Maulida, Cindy, Nadya, Khansa, Putri, Shania, Nabila, Audi, dan resti.
10. Seluruh pihak, yang telah berjasa dalam hidup penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR PRA PENDADARAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	ii
CURRICULUM VITAE .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
ABSTRAK .....	1
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Orisinalitas Penulisan .....	11
F. Tinjauan Pustaka .....	13
G. Definisi Operasional .....	20
H. Metode Penelitian .....	21
I. Kerangka Penelitian .....	24
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN PERJANJIAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM</b>	
A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian .....	25
1. Pengertian Perjanjian .....	25
2. Unsur-Unsur Perjanjian .....	28
B. Tinjauan Umum tentang Syarat Sah Perjanjian .....	30
C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja .....	35
D. Tinjauan Umum tentang Jenis-jenis Perjanjian Kerja .....	39

<b>E. Perjanjian dalam Perspektif Hukum Islam .....</b>	<b>43</b>
<b>BAB III ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT. TELKOM AKSES BOGOR DENGAN PEKERJA KONTRAK BERDASARKAN PP NOMOR 25 TAHUN 2021</b>	
<b>A. Hubungan Kerja Antara PT. Telkom Akses Bogor dengan Pekerja Kontrak .....</b>	<b>48</b>
<b>B. Tanggung Jawab Hukum yang Dilakukan PT. Telkom Akses Bogor Terhadap Pelaksanaan oleh Pekerja dengan Sistem Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>73</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>74</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>

## **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kerja dan tanggung jawab hukum perusahaan PT. Telkom Akses Bogor terhadap pelaksanaan kerja dengan sistem kontrak. Rumusan masalah yang diajukan yaitu: Bagaimana hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerja kontrak?; Bagaimana tanggung jawab hukum PT. Telkom Akses Bogor terhadap pelaksanaan oleh pekerja dengan sistem kontrak berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021?. Penelitian ini termasuk tipologi penelitian hukum normatif. Data penelitian dilakukan dengan studi pustaka yang mengkaji literatur seperti buku dan jurnal ilmiah, dan studi dokumen yang mengkaji peraturan perundang-undangan terkait permasalahan yang akan diteliti. Analisis dilakukan Hasil studi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerja kontrak dapat dianggap sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan dengan segala konsekuensi hak dan kewajibannya. Tanggung jawab hukum oleh pihak PT. Telkom Akses Bogor juga telah terlaksana dengan baik berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021 dan bahkan melampaui peraturan dengan maksud positif dengan memberikan manfaat tambahan guna kesejahteraan pekerja kontrak. Menindaklanjuti penelitian yang telah dilakukan, penulis berpendapat bahwa pentingnya penerapan kontrak baku yang diiringi dengan etika bisnis, berfokus pada perlindungan pekerja kontrak, dan isi kontrak tidak bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: hubungan kerja, tanggung jawab hukum, pekerja kontrak

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Meningkatnya globalisasi telah secara tidak langsung mempengaruhi kehidupan pekerja. Globalisasi yang ditandai dengan transaksi tunai lintas batas telah memberikan visibilitas dan keterbukaan perusahaan multinasional kepada investor asing serta mendorong mereka untuk menggunakan standar internasional dalam segala hal, termasuk kualitas produksi dan praktik ketenagakerjaan.<sup>1</sup> Untuk itu faktor tenaga kerja sangat penting dalam mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang, dan karena pekerja khususnya dapat diharapkan untuk mengembangkan perusahaan, maka sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai bagian dari aset perusahaan. Ini membawa kemakmuran bagi masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam hal ini perusahaan diyakini dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan *equality before the law* dan *the rule of law* sebagai asas hukum. Berdasarkan asas persamaan di depan hukum, setiap warga negara Indonesia berhak memilih prioritas sesuai dengan bakat, keterampilan, kemampuan, kondisi kerja, upah yang adil, serta berhak

---

<sup>1</sup> Maryono, "Kontrak Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi No. 1 Vol. 16, Fakultas ekonomi Universitas Stikubank Semarang, 2009, hlm.26.

atas jaminan sosial untuk bekerja.<sup>2</sup> Hal ini berdampak pada kewajiban negara untuk membantu warganya menemukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.<sup>3</sup> Itulah harapan sebagian besar pekerja, dan harapan pemerintah sebagai pemerintah yang paling bertanggung jawab atas perlindungan dan kesejahteraan warganya.<sup>4</sup> Hal ini dicapai melalui perencanaan tenaga kerja yang hati-hati dan pengawasan pemerintah terhadap hubungan industrial.<sup>5</sup>

Harapan ini jelas berbeda dengan harapan pengusaha yang mengusahakan keuntungan sebesar-besarnya, menekan biaya operasional perusahaan seefisien dan seefektif mungkin. Oleh karena itu, dalam praktiknya, pengusaha seringkali mengabaikan kepentingan karyawannya. Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga manajemen harus mengoptimalkan peran tenaga kerja yang berdedikasi agar dapat memberikan hasil yang optimal sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan. Salah satu strategi bisnis umum yang mudah diterapkan oleh setiap perusahaan adalah memangkas biaya agar perusahaan dapat efisien dalam operasinya untuk meningkatkan atau memaksimalkan keuntungan perusahaan.<sup>6</sup>

Biaya tenaga kerja di berbagai perusahaan seringkali berada pada tingkat

---

<sup>2</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Semarang University Press, Semarang, 2008, hlm.20.

<sup>3</sup> Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 14.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 24.

<sup>6</sup> Jurnal Enrepreneur, "9 Strategi Bisnis untuk Mencapai Keuntungan Maksimal" terdapat dalam <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-bisnis-untuk-mencapai-keuntungan-maksimal/>, di akses tanggal 14 Januari 2023, jam: 14.39.



biaya perusahaan tertinggi, terutama di perusahaan padat karya. Salah satu strategi untuk menekan biaya perusahaan khususnya biaya tenaga kerja adalah dengan menggunakan tenaga kerja kontrak.<sup>7</sup> Sesuai dengan namanya, pekerja kontrak merupakan pekerja dengan kontrak. Kontrak dalam hal ini perjanjian diperlukan untuk dimengerti pihak pekerja dan perusahaan sebelum adanya pengukuhan tanda tangan sebagai tanda disepakatinya perjanjian. Perjanjian kerja tidak hanya mengikat dan melindungi pekerja, tetapi juga mengikat dan melindungi pemberi kerja untuk melaksanakan haknya. Oleh karena itu, kontrak kerja ini merupakan suatu perjanjian pasti yang di dalamnya kedua belah pihak mengadakan hubungan kerja.

Kontrak membantu mencegah dan meminimalisir masalah di masa depan. Dengan mengadakan kontrak, masing-masing pihak yang terikat kontrak mengetahui hak dan kewajibannya, sehingga pelaksanaan hubungan kerja dapat berjalan dengan baik dan lancar. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hukum ketenagakerjaan merupakan sebuah perjanjian kerja berdasarkan waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan.<sup>8</sup> Setelah masa berlaku habis, kontrak kerja otomatis berakhir dan hubungan kerja berakhir.<sup>9</sup> PKWT dalam hal ini juga dapat berakhir saat pekerjaan telah selesai.<sup>10</sup>

Kaitannya dengan karyawan kontrak, didefinisikan sebagai karyawan kontrak apabila bersedia menandatangani Perjanjian Waktu Kerja Tertentu

---

<sup>7</sup> Maryono, "Kontrak Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi No. 1 Vol. 16, Fakultas ekonomi Universitas Stikubank Semarang, 2009, hlm.26.

<sup>8</sup> Endah Pujiastuti, *Op.Cit*, hlm. 19.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm. 20.

<sup>10</sup> *Ibid*.

(PKWT) selama jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang lagi sesuai kondisi dan kebutuhan perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan sifat pelaksanaan atau substansi PKWT yang terdapat pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang sejalan dengan esensi karyawan kontrak.

Strategi menggunakan tenaga kerja kontrak ini dapat diterapkan terutama ketika penawaran tenaga kerja lebih besar dari permintaan tenaga kerja, seperti yang terjadi di Indonesia saat ini yang tingkat penganggurannya tinggi. Menurut Badan Pusat statistik (BPS), jumlah pengangguran di Indonesia meningkat menjadi 8,4 juta pada Agustus 2022.<sup>11</sup> Besarnya pengangguran di Indonesia yang mencapai 5,86 persen dari total angkatan kerja nasional mengakibatkan pekerja akan menerima ketentuan kontrak meskipun tidak sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya ataupun hak yang diterima tidak sesuai dengan kewajiban yang telah dipartisipasikan dalam perusahaan.<sup>12</sup>

Hal ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan pemerintah dan kurangnya kesadaran hukum masyarakat lokal dalam hubungan industrial, yang dapat membawa keuntungan lebih besar bagi buruh kontrak. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, mutlak diperlukan perjanjian kerja yang secara jelas mengatur hak dan kewajiban

---

<sup>11</sup> Badan Pusat Statistik, “Agustus 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 5,58 Persen Dan Rata-Rata Upah Buruh Sebesar 3,07 Juta Rupiah Per Bulan”, terdapat dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>, diakses tanggal 15 Januari 2023, jam: 12.23.

<sup>12</sup> Maryono, “Tenaga Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi No. Vol. 16, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang, 2009, hlm. 28.

antara pengusaha dan pengusaha. Dasar pemikiran di balik pengaturan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) adalah untuk meningkatkan kualitas hidup dan lingkungan, serta untuk mencapai pembangunan ekonomi berkelanjutan yang bermanfaat bagi bisnis itu sendiri, komunitas, dan masyarakat pada umumnya.<sup>13</sup>

Menurut Koerniatmanto Soetoprawiro, perlindungan hukum pada hakekatnya adalah upaya penguasa untuk memberikan jaminan dan kesempatan agar setiap warga negara atau seluruh warga negara dapat secara optimal memenuhi hak dan kewajibannya dengan tenang dan tertib.<sup>14</sup> Itulah sebabnya orang berhak atas perlindungan hukum, karena hak adalah kepentingan yang harus dilindungi oleh negara melalui hukum.

Dalam pelaksanaannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dapat langsung diterapkan, dalam artian hubungan antara pekerja dan pengusaha harus dikembangkan. Salah satunya adalah dengan Perjanjian Bersama (PKB). PKB merupakan hasil kesepakatan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pengusaha dan serikat pekerja.<sup>15</sup> Terlihat bahwa PKB dibuat untuk mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Demikian pula PKB merupakan kesepakatan umum yang harus diperhatikan dalam pembuatan kontrak kerja.<sup>16</sup>

---

<sup>13</sup> Sunaryo, "Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan". *Jurnal Masalah Hukum*, Edisi No. 1 Vol.44, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2015, hlm. 26.

<sup>14</sup> Koerniatmanto Soetoprawiro, "Pengaturan Perlindungan Hak-hak Perempuan dan Anak-anak dalam Hukum Kewarganegaraan Indonesia", *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Edisi No.3 Vol.20, Fakultas Hukum Universitas Katolik Pahlalayan, 2002, hlm. 20.

<sup>15</sup> Endah Pujiastuti, *Op.Cit*, hlm. 22.

<sup>16</sup> *Ibid.*

PT Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (PT Telkom) yang bergerak dalam bisnis penyediaan layanan instalasi jaringan akses, pembangunan infrastruktur jaringan, pengelola *Network Terminal Equipment* (NTE), serta operasi dan pemeliharaan jaringan akses.<sup>17</sup> PT Telkom Akses didirikan di Jakarta pada tanggal 12 Desember 2012 yang telah disahkan berdasarkan Surat Menkumham RI No. AHU-60691.AH.01.01 tahun 2012 tanggal 28 November 2012.<sup>18</sup> PT Telkom Akses didirikan untuk mendukung percepatan pembangunan jaringan fiber optic dan modernisasi jaringan *copper to fiber*. Dalam perjalanan bisnisnya, saat ini telah berkembang mengelola jaringan akses secara *end to end* mulai dari tahap perencanaan jaringan melalui kegiatan *survey* dan *drawing*, pelaksanaan pembangunan hingga pemeliharaan jaringan akses.<sup>19</sup>

Upaya dalam bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*).<sup>20</sup> Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.<sup>21</sup> Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan

---

<sup>17</sup> Telkom Akses, “Tentang Telkom Akses” terdapat dalam <https://telkomakses.co.id/index.php/website/profile>, di akses tanggal 15 Januari 2023, jam: 13.40.

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> Raden Rara Dian, “Telkom, dari Telco menjadi Digital Telco”, terdapat dalam <https://digitalbisa.id/artikel/telkom-dari-telco-menjadi-digital-telco-QFP6i>, di akses tanggal 15 Januari 2023, jam: 13.54.

<sup>21</sup> *Ibid.*

*customer experience* yang berkualitas.<sup>22</sup> Transformasi tersebut juga mendorong perusahaan dalam orientasinya kepada pelanggan dengan menggaet pekerja kontrak di dalam pelaksanaannya.

PT. Telkom akses dalam menjalankan usahanya yang tersebar di Indonesia telah mempunyai ribuan karyawan. Dalam suatu perusahaan karyawan biasa didefinisikan sebagai orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.<sup>23</sup> Sebelum memulai bekerja para karyawan PT. Telkom Akses telah menyepakati sebuah perjanjian kerja.

Tujuan diadakannya perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan implementasi dari UU No. 13 Tahun 2003 yang telah disempurnakan dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai peraturan yang berlaku. Dengan dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dimaksudkan sebagai acuan dalam pengaturan hubungan kerja. antara karyawan dengan manajemen perusahaan, yang mengatur siklus kerja dari rekrutmen hingga pensiun.<sup>24</sup> Kaitannya dengan pekerja kontrak, PKB juga diperlukan dalam hal perlindungan hak pekerja. Dalam hal ini perjanjian kerja dibuat untuk mengikat karyawan kontrak dan pekerja lepas.

---

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> Business Creation, "Karyawan", terdapat dalam <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/karyawan/>, di akses pada, 14 Januari 2023, jam: 12.32.

<sup>24</sup> alili Toha, Hari Pramono, Hubungan Kerja Antara majikan Dan Buruh, Bina Aksara: Jakarta, 1987, hlm. 1

Jumlah perkembangan tenaga kerja di Indonesia tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja. Akibatnya pengangguran tinggi dan lapangan kerja terbatas, sehingga tidak bisa dihindari munculnya karyawan kontrak dan harus dilindungi oleh UU. Sehubungan dengan kontrak kerja waktu tak tentu ini, persoalannya adalah tidak adanya ketegasan mengenai jangka waktu tertentu. Artinya, setiap masa kontrak kerja habis, maka kontrak kerja tersebut dapat diperpanjang. Dengan kata lain, status buruh dalam kontrak kerja selamanya adalah buruh kontrak, tidak ada peluang untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Padahal, buruh sangat membutuhkan adanya status ketegasan dan kepastian dari pekerjaannya. Justeru pengusaha setuju dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini, karena tidak ada beban bagi pengusaha untuk mengangkatnya sebagai karyawan tetap.

Permasalahan utama yang menjadi momok bagi pekerja dengan sistem kontrak adalah tidak adanya jaminan kecelakaan dan ketenagakerjaan, sehingga jika terjadi kecelakaan kerja bukan menjadi tanggung jawab perusahaan. Selain itu juga gaji yang diterima kecil dengan pekerjaan yang berat karena pengerjaannya diberikan jangka waktu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait bagaimana hubungan kerja dan tanggung jawab hukum yang dilakukan PT Telkom Akses Bogor terhadap karyawan dengan sistem kontrak kemudian di kaitkan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan peraturan tambahan yang ada pada Undang-Undang Cipta Kerja.

Digunakannya PP No. 35 Tahun 2021 sebagai acuan hukum perusahaan karena pada praktiknya, PP berperan sebagai alat penegakan hukum yang membantu merinci pelaksanaan ketentuan undang-undang, dengan syarat utama adalah konsistensi dan kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Undang-undang adalah peraturan hukum umum yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif, seperti parlemen. Sementara itu, PP diterbitkan oleh pemerintah untuk melaksanakan ketentuan dalam undang-undang dengan detail dan spesifik lebih tinggi. PP berada di bawah UU dalam hierarki hukum, harus sesuai dengan ketentuan undang-undang yang mendasarinya, dan diciptakan setelah undang-undang berlaku.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerja kontrak?
2. Bagaimana tanggung jawab hukum yang dilakukan PT. Telkom Akses Bogor terhadap pelaksanaan oleh pekerja dengan sistem kontrak berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021?

**C. Tujuan Penelitian**

Sebagai tindak lanjut dari rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka tujuan dilakukannya perumusan masalah diatas dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa hubungan kerja antara PT Telkom Akses Bogor dengan para pekerja dengan sistem kontrak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa tanggung jawab hukum yang dilakukan PT. Telkom terhadap para pekerja dengan sistem kontrak berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dan kegunaan penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber informasi serta pengetahuan dan pemahaman ilmu hukum tentang tanggung jawab hukum perusahaan terhadap karyawan dengan sistem kontrak atau PKWT.



## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi masukan serta bahan referensi hukum bagi berbagai pihak dalam hal ini penegak hukum, pejabat dan lembaga pemerintahan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan hubungan kerja serta pertanggungjawaban suatu perusahaan terhadap kesepakatan kerja dengan sistem kontrak atau PKWT sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **E. Orisinalitas Penulisan**

Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan penelusuran dan pengamatan kepustakaan melalui berbagai referensi seperti buku, makalah, jurnal, hingga internet serta berbagai pihak yang ahli di dalam bidangnya. Penelitian ini merupakan karya orisinal dan bukan merupakan bentuk plagiasme dari skripsi atau karya ilmiah jenis lainnya, untuk memberikan penegasan tentang orisinalitas penelitian ini dan untuk menghindari pengulangan atau duplikasi terhadap sebuah tema dengan fokus kajian yang sama, berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan penulisan penelitian ini yang berhasil dihimpun sebagai perbandingan atas kajian-kajian sebelumnya, sebagai berikut:

1. Tesis yang ditulis oleh Ulung Yhohasta, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Diponegoro pada tahun 2009 dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan

Manajemen Perusahaan PT. Telkom.Tbk Devisi Regional IV Semarang”.<sup>25</sup> Penelitian Ulung Yhohasta mengkaji mengenai bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bersama antara serikat karyawan dan bagaimana hambatan yang dialami dalam pelaksanaan perjanjian. Persamaan skripsi penulis dengan skripsi Ulung Yhohasta adalah sama-sama mengkaji permasalahan yang sejenis. Perbedaannya adalah penulis meneliti tentang hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerja kontrak dan tanggung jawab perusahaan terhadap pelaksanaan kerja dengan sistem kontrak yang kemudian dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Skripsi yang ditulis oleh Rahmi Kartika, mahasiswa Fakultas hukum Universitas Islam Sultan Agung pada tahun 2018 dengan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Telkom Akses Yogyakarta Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Penelitian Rahmi Kartika mengkaji mengenai bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Telkom Akses Yogyakarta dan bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja waktu tertentu di PT.Telkom Akses Yogyakarta berdasarkan UU Nomor. 13 Tahun 2003. Persamaan skripsi penulis dengan skripsi Rahmi Kartika adalah sama-sama mengkaji permasalahan yang sejenis. Perbedaannya adalah penulis mengkaji tentang tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja kontrak yang dalam hal ini merujuk pada narasumber yang bekerja secara kontrak di PT.

---

<sup>25</sup> Daniel Suharta, “Penyelesaian Sengketa Merek Pure Kids dengan Merek Pure Baby (Studi Putusan No. 72/Pdt.Sus-Merek/2019/Pn Niaga Jakarta Pusat)”, *Skripsi S-I*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, 2022, hlm. 9.

Telkom Akses Bogor. Selain itu hambatan dalam pelaksanaan tanggung jawab hukum oleh perusahaan terhadap pekerja kontrak juga menjadi fokus pembahasan sehingga terdapat perbedaan penelitian.

3. Skripsi yang ditulis oleh Ni Putu Nita Erlina Sari, mahasiswa Fakultas hukum Universitas Warmadewa Denpasar pada tahun 2020 dengan judul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003”. Penelitian Ni Putu Nita mengkaji mengenai bagaimana hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan dengan perusahaab dalam PKWT menurut UU Nomor 13 Tahun 2003, dan bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dalam PKWT berdasarkan UU Nomor. 13 Tahun 2003. Persamaan skripsi penulis dengan skripsi Ni Putu Nita adalah sama-sama mengkaji permasalahan yang sejenis. Perbedaannya adalah penulis mengkaji penelitian menggunakan studi kasus yang terjadi pada perusahaan PT. Telkom Akses Bogor yang menerapkan sistem kerja kontrak sebagai komponen utama dalam pelaksanaan karya perusahaan, kemudian di korelasikan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## **F. Tinjauan Pustaka**

1. Pekerja Kontrak
  - a. Gambaran Umum

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah disempurnakan melalui PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja., pekerja kontrak merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Peraturan terkait PKWT selanjutnya secara teknis diatur dengan Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 tentang peraturan pelaksanaan kontrak kerja waktu tertentu. Perjanjian kerja tidak tetap adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin tidak aman dan tidak pasti.<sup>26</sup> Pekerja kontrak sebagai pekerja yang diperbantukan untuk melakukan pekerjaan rutin dalam suatu perusahaan, dan kelangsungan masa kerjanya tidak terjamin. Dalam hal ini kelanjutan masa kerja karyawan kontrak ditentukan performance appraisal atau yang disebut juga penilaian prestasi kerja untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja.<sup>27</sup> Jika kinerjanya bagus, kontrak akan diperpanjang. Karyawan umumnya menginginkan masa kerja yang lama di perusahaan, bukan hanya setahun atau beberapa tahun. Sistem karyawan kontrak memiliki banyak kekurangan, namun memberikan tempat bagi karyawan untuk berperan aktif dalam perusahaan.

Pasal 64 UU Ketenagakerjaan menjelaskan sistem kontrak bahwa:

---

<sup>26</sup> Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*, Cerakan Pertama, Akatiga Pusat Analisis Sosial, Bandung, 2010, hlm.1.

<sup>27</sup> Badriyah Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015, hlm.135.

"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Berdasarkan pasal tersebut, pemerintah mengizinkan peneapan sistem kerja kontrak. Banyak faktor yang juga mempengaruhi penerapan sistem kerja kontrak, misalnya fakta bahwa perusahaan tidak menuntut kesejahteraan dari karyawannya. Dalam sistem kerja kontrak, buruh merasa tidak aman dengan nasibnya karena sewaktu-waktu bisa saja diberhentikan.

UU Ketenagakerjaan juga mendefinisikan jenis kontrak kerja yaitu kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dan kontrak kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu selalu mengacu pada pekerja kontrak. PKWT adalah kontrak kerja antara pekerja dengan pemberi kerja yang berlku untuk waktu ataupun waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifat pekerjaannya akan dilakukan dalam waktu tertentu, seperti:<sup>28</sup>

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 Tahun;
- 3) Pekerja yang bersifat musiman; atau
- 4) Pekerja yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau

---

<sup>28</sup> BAB II- BAB IV Keputusan Menteri Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

produk tambahin yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dari adanya suatu perjanjian, akan menimbulkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang pekerja dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak. Pada hakikatnya merupakan hak dan kewajiban pekerja/karyawan terhadap pemberi kerja/pengusaha dan hak dan kewajiban pemberi kerja/pengusaha terhadap pekerja/pekerja.

b. Permasalahan Pekerja Kontrak

Perkembangan angkatan kerja di Indonesia tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja. Akibatnya, pengangguran tinggi dan kesempatan kerja terbatas, sehingga munculnya pekerja kontrak tidak dapat dihindari dan harus dilindungi undang-undang. Masalah dengan pekerjaan terbuka ini adalah tidak terbatas untuk jangka waktu tertentu. Artinya, setiap kali kontrak kerja berakhir, kontrak kerja dapat diperpanjang. Dengan kata lain, kedudukan karyawan dalam hubungan kerja adalah karyawan tetap, tidak ada kemungkinan untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Padahal, karyawan sangat membutuhkan stabilitas dan keamanan dalam bekerja. Namun, majikan menerima kontrak kerja ini untuk sementara, karena majikan tidak berkewajiban untuk mengangkatnya sebagai karyawan tetap.

Pekerja kontrak biasanya memiliki beban kerja yang hampir sama atau lebih banyak daripada karyawan tetap, tetapi mereka tentu saja sangat berbeda dalam hal gaji dan fasilitas lainnya. Salah satu

keuntungan produktivitas perusahaan dan menjadi beban pekerja kontrak adalah, tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa tenaga kerja kontrak.

## 2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan kepentingan rakyat yang dilindungi oleh hukum. Setiap orang memiliki kepentingan, yaitu tuntutan individu atau kelompok, yang diharapkan dapat dipenuhi. Bentuk perlindungan tenaga kerja telah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya perlindungan hukum bagi bekerja bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan layak dan sejahtera.<sup>29</sup>

Pekerja PKWT juga dilindungi oleh beberapa peraturan, misalnya tidak boleh ada masa percobaan, hak normatif menurut peraturan tetap harus diberikan, kontrak kerja lebih dari 2 tidak selesai, durasi maksimal 3 tahun ditambah 2 tahun perpanjangan. (khusus untuk pekerjaan yang dilakukan), ada hak untuk menerima ganti rugi jika kontrak dibatalkan sebelum berakhirnya kontrak. Apabila syarat-syarat mengenai jangka waktu dan frekuensi kontrak kerja tidak terpenuhi, pekerja secara sah menjadi pekerja PKWTT (kontrak kerja tidak terbatas) atau secara otomatis menjadi pekerja tetap.

Terdapat ketentuan baru yang menghapus ketentuan lama setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

---

<sup>29</sup> G.Kartosapoetra, Et.Al, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 29.

Bahwasannya ketentuan terkait Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur PKWT terhadap pekerja maksimal dilakukan 2 tahun, kemudian dihapus dan menjadi tidak ada batasan yang dalam hal ini dapat memperpanjang kontrak seumur hidup. Sehingga dalih yang ada pada Pasal 81 ayat (15) tersebut menuai pro dan kontra. Bahwasannya akan menjadi masalah serius bagi buruh jika seumur hidupnya akan menjadi karyawan kontrak dan dapat dikatakan praktek kerja kontrak akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial.<sup>30</sup>

Pada prinsipnya pekerja kontrak yang prosedur rekrutmen, penerimaannya, dan penempatannya (dengan membuat perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), dengan memenuhi semua atau sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan tidak berhak menerima kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian pengobatan dan perumahan atau uang pisah. Pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikannya. Jika masa kontrak habis, maka hubungan kerja pun berakhir dengan sendirinya. Namun, apabila pengusaha mempekerjakan pekerja kontrak tidak sesuai dengan syarat-syarat sebagaimana ditentukan peraturan perundang-undangan, maka pekerja kontrak dapat memperoleh kompensasi saat pekerja bersangkutan di-PHK, tentu akan sangat tergantung pula pada alasan PHK-nya. Sebab, tidak semua PHK disertai dengan kompensasi PHK seperti pekerja yang mengundurkan diri atau

---

<sup>30</sup> Laksanto Utomo, "Permasalahan Outsourcing Pada Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia", *Jurnal Lex Publica*, Edisi No.1 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, 2014, hlm. 2.



melakukan tindak pidana.

Terkait dengan hal tersebut pula, pemerintah menambahkan satu pasal selipan dalam Pasal 61A UU Ciptaker bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh jika PKWT berakhir karena pekerjaan selesai. Uang kompensasi diberikan kepada pekerja sesuai dengan masa kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.

### 3. Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Buruh Kontrak

Pada dasarnya, tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) adalah suatu konsep bahwa organisasi dan perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan.<sup>31</sup> Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan tidak menyimpang dari peraturan yang ada.

Hubungan kerja antara kedua belah pihak dalam hal ini pekerja dan pengusaha merupakan badan hukum yang hak dan kewajibannya diatur oleh UU Ketenagakerjaan yang mengacu pada pekerjaan. Pekerja kontrak dalam hal hak dan kewajiban telah dituangkan dan terkandung dalam kontrak kerja waktu tertentu, yang berfungsi sebagai instruksi bagi para pihak dalam pelaksanaan kontrak kerja. Ketentuan kontrak kerja yang telah disepakati dalam hal ini harus diselesaikan dan dilakukan oleh

---

<sup>31</sup> Erni R. Ernawan, "Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)", *Jurnal Performa*, Edisi No.1 Vol.1, Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Pasundan, 2014, hlm. 2.

pengusaha/perusahaan.<sup>32</sup>

Pada dasarnya isi kontrak kerja biasanya mengacu pada besaran gaji, jenis pekerjaan dan lamanya.<sup>33</sup> Kontrak kerja waktu tertentu dalam hal ini sangat berguna sebagai pedoman dan bukti bagi para pihak jika terjadi potensi perselisihan antara pihak, pengusaha dan pekerja. Tanggung jawab perusahaan khususnya memuat hal terkait pemenuhan dan penjalanan atas hak-hak bagi pekerja.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat antara pihak pekerja dan perusahaan telah dijalankan dengan baik dan benar serta sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku agar hal tersebut terus dilaksanakan sebaik-baiknya dan ditegakan serta diberikan upaya untuk hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja tetap dipenuhi dan terciptanya suasana kerja yang efektif, nyaman dan kondusif serta saling menguntungkan antara pekerja dan perusahaan. Dengan adanya keadaan seperti itu, wujud tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja dengan sistem kontrak telah terlaksana.

#### **G. Definisi Operasional**

1. Pekerja kontrak merupakan pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
2. Perlindungan hukum adalah perlindungan kepentingan rakyat yang dilindungi oleh hukum. Setiap orang memiliki kepentingan, yaitu tuntutan

---

<sup>32</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Cetakan Pertama, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1994, hlm. 1.

<sup>33</sup> Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Cetakan Pertama, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 1994, hlm. 56.

individu atau kelompok, yang diharapkan dapat dipenuhi, Adanya perlindungan hukum bagi bekerja bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan layak dan sejahtera.

3. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja kontrak adalah suatu konsep bahwa organisasi dan perusahaan memiliki suatu tanggung jawab terhadap pekerja tersebut.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah jenis penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundangan baik ditinjau dari sudut hirarki perundang-undangan (vertikal), maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal).<sup>34</sup> Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara mengkaji asas-asas hukum, teori hukum, bahan-bahan hukum kepustakaan yang berasal dari peraturan perundang-undangan, dan berbagai literatur hukum yang berkaitan dengan substansi penelitian.<sup>35</sup> Penelitian ini didasarkan pada keadaan yang sebenarnya terjadi di PT. Telkom Akses Bogor serta didukung dengan data kepustakaan dengan menggunakan pendekatan terhadap masalah-masalah yang diteliti dengan cara meninjau dari segi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bahan hukum lainnya.

---

<sup>34</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Ctk. Pertama, Mataram University Press, NTB, 2020, hlm. 30.

<sup>35</sup> *Ibid.*

## 2. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, pendekatan yang dilakukan bahan hukum dengan cara menelaah teoriteori, konsep-konsep, asas hukum dengan:

- a. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) merupakan penelitian yang mengutamakan bahan hukum berupa perundang-undangan. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi.
- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.

## 3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah:

- a. Hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerja kontrak.
- b. Tanggung jawab hukum perusahaan PT. Telkom Akses Bogor kepada karyawan dengan sistem karyawan kontrak.

## 4. Sumber Data Penelitian

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yang meliputi peraturan perundang-undangan, merupakan bahan utama sebagai dasar landasan hukum yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bahan primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan pustaka yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, artikel yang terkait, dan dokumen yang berasal dari internet.

c. Teknik pengumpulan data

- 1) Wawancara yaitu dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan subyek penelitian tentang hubungan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja kontrak dan tanggung jawab perusahaan atas pelaksanaan perjanjian kerja kontrak di PT. Telkom Akses Bogor.
- 2) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dan studi kepustakaan.

5. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah

metode kualitatif yaitu meliputi kegiatan pengklasifikasian data, editing, penyajian hasil analisis dan pengambilan kesimpulan dengan pendekatan yuridis normatif.

## **I. Kerangka Penelitian**

Penelitian ini dituangkan dalam bab-bab yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I yaitu pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan kerangka skripsi.

BAB II menguraikan tinjauan pustaka mengenai teori-teori yang bersumber dari perundang-undangan maupun literatur mengenai Pekerja Kontrak, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dengan Sistem Kontrak, Tanggung Jawab Perusahaan, Pekerja dalam perspektif hukum islam.

BAB III menjelaskan hasil penelitian berupa analisis penelitian pada obbjek yang ditetapkan dalam penelitian ini sesuai dengan judul dan rumusan masalah yaitu hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dengan pekerha dan tanggung jawab PT. Telkom Akses Bogor terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem kontrak berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

BAB IV sebagai bab terakhir memuat kesimpulan berupa ringkasan jawaban atas permasalahan yang telah diteliti serta memuat saran yang berisi hal-hal sebagai usulan untuk dilakukan perbaikan kedepannya.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN, PERJANJIAN KERJA, DAN PERJANJIAN DALAM PERSPEKTIF HUKUM ISLAM

#### A. Tinjauan Umum tentang Perjanjian

##### 1. Pengertian Perjanjian

Terdapat berbagai pendapat tentang arti perjanjian menurut para ahli dalam ilmu hukum perdata. Hakikat perjanjian adalah kesepakatan (*agreement*) karena pada prinsipnya suatu kontrak terdiri dari satu atau serangkaian janji yang dibuat oleh para pihak dalam kontrak.<sup>36</sup> Berdasarkan hal tersebut, Subekti mendefinisikan perjanjian sebagai suatu peristiwa dimana satu orang berjanji kepada orang lain atau dua orang saling berjanji untuk mencapai sesuatu.<sup>37</sup>

Ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian dapat dilihat pada buku III Bab II Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.<sup>38</sup> Ketentuan tersebut menurut Abdul Kadir Muhammad sebenarnya mengandung banyak kelemahan dan terlalu luas yang dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>36</sup> Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia: dalam Perspektif Perbandingan*, Cetakan ke-2, FH UII Press, Yogyakarta, 2014, hlm. 57.

<sup>37</sup> Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, Intermasa, Jakarta, 2005, hlm. 1.

<sup>38</sup> Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

a. Hanya menyangkut satu pihak saja

Hal itu dapat dilihat pada kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain”. Kata mengikatkan diri hanya terbatas pada salah satu pihak, bukan dari kedua belah pihak. Rancangan tersebut seharusnya mengikat kedua belah pihak atau saling mengikatkan diri agar para pihak dapat mencapai kesepakatan.<sup>39</sup>

b. Kata perbuatan tidak mengandung konsensus

Rumusan "satu tindakan" dianggap kurang tepat dapat mencakup perbuatan hukum (*zaakwarneming*) dan perbuatan melawan hukum (*onrechtmaticdaad*). Perbuatan melawan hukum dapat timbul akibat perbuatan manusia dan dengan demikian timbul suatu perjanjian, yaitu kewajiban untuk melakukan transaksi tertentu berupa ganti rugi kepada pihak yang dirugikan karena perbuatan melawan hukum yang jelas-jelas tidak berdasarkan perjanjian.<sup>40</sup> Tindakan melawan hukum yang tidak mengandung suatu konsensus seharusnya dipakai rumusan persetujuan.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Cetakan Kedua, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1982, hlm. 77.

<sup>40</sup> J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995, hlm. 24.

<sup>41</sup> Abdulkadir Muhammad, *Loc.cit.*



c. Pengertian perjanjian yang terlalu luas

Pengertian perjanjian dalam pasal ini terlalu luas karena mencakup perkawinan dan inisiasi yang diatur dalam bidang hukum keluarga. Perjanjian kawin dan hukum keluarga atau perkawinan juga didasarkan pada perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara, yang dikualifikasikan juga sebagai perjanjian.

d. Tanpa menyebut tujuan

Rumusan pasal di atas tidak menyebutkan tujuan dibuatnya perjanjian, sehingga tidak jelas bagi para pihak apa yang diperjanjikan.<sup>42</sup>

Berdasarkan alasan tersebut kemudian dirumuskan kembali dalam Hukum perdata Indonesia yang mendefinisikan kontrak atau perjanjian sebagai suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.<sup>43</sup> Sudikno Mertokusumo juga menjelaskan bahwa kontrak adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan suatu perjanjian dengan akibat hukum. Dalam hal ini akibat hukum menimbulkan hak dan kewajiban, dan akibat hukum timbul apabila terjadi wanprestasi.<sup>44</sup>

J. Satrio membedakan akad dalam arti luas dan sempit. Dalam arti luas, kontrak adalah segala perjanjian yang mengandung akibat hukum yang dikehendaki (atau dikehendaki) oleh para pihak, termasuk

---

<sup>42</sup> *Ibid.*

<sup>43</sup> R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987, hal. 49.

<sup>44</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1990, hlm. 95.

perkawinan atau kontrak perkawinan. Dalam pengertian yang lebih sempit, perjanjian hanya berlaku untuk hubungan hukum yang diatur dalam buku ketiga BW tentang harta kekayaan.<sup>45</sup>

Kontrak adalah kategori perbuatan hukum. Perbuatan hukum yang bersangkutan adalah perbuatan yang menimbulkan akibat hukum dari tujuan dilakukannya perbuatan satu orang atau lebih. Jadi dapat dikatakan bahwa beberapa tindakan multilateral adalah perjanjian. Ciri yang paling penting dari suatu kontrak adalah kesepakatan para pihak, yang tidak hanya merupakan ciri dari tindakan kontraktual, tetapi juga penting sebagai pernyataan kehendak kepada pihak lain. Selain itu, tidak menutup kemungkinan ikatan hukum dibuat tanpa persetujuan bersama.

## 2. Unsur-Unsur Perjanjian

Unsur-unsur yang termasuk dalam perjanjian dapat diketahui dari berbagai pengertian perjanjian di atas. Penarikan kesimpulan tentang unsur-unsur tersebut disesuaikan dengan pengertian perjanjian yang berkembang di Indonesia dan sistem hukum perdata pada umumnya, antara lain:

- a. Adanya para pihak;
- b. Adanya kesepakatan yang membentuk kontrak;
- c. Kesepakatan tersebut ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum;
- d. Adanya objek tertentu<sup>46</sup>.

Selain unsur perjanjian tersebut, terdapat unsur perjanjian yang ditulis juga

---

<sup>45</sup> J. Satrio, *Op.cit*, hlm. 28.

<sup>46</sup> *Ibid.*

oleh P. N. H. Simanjuntak dalam bukunya, yaitu:<sup>47</sup>

- a. Adanya para pihak yang melakukan perjanjian;
- b. Adanya persetujuan antara pihak-pihak tersebut;
- c. Adanya tujuan yang akan dicapai;
- d. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan oleh para pihak;
- e. Adanya bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan;
- f. Asanya syarat-syarat tertentu.

Unsur perjanjian tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga klasifikasi yaitu:<sup>48</sup>

- a. Unsur *essentialia*

unsur *essentialia* adalah unsur yang harus ada dalam perjanjian. Sifat ini menentukan atau mengakibatkan suatu perjanjian tercipta (*constructieve oordeel*). Tanpa adanya unsur ini maka tidak ada perjanjian. Misalnya dalam perjanjian jual beli, unsur adanya harga dan barang adalah yang mutlak ada di dalam perjanjian jual beli. Unsur mutlak yang harus ada di dalam perjanjian sewa-menyewa adalah kenikmatan atas suatu barang dan harga sewa.

- b. Unsur *naturalia*

unsur *naturalia* merupakan unsur perjanjian yang oleh hukum diatur tetapi dapat dikesampingkan oleh para pihak. Bagian ini merupakan sifat alami (*natuur*) perjanjian secara diam-diam melekat pada

---

<sup>47</sup> P. N. H. Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Cetakan ke-4, Djambatan, Jakarta, 2009, hlm. 286.

<sup>48</sup> *Ibid.*

perjanjian, seperti penjual wajib menjamin bahwa barang tidak ada cacat (*vrijwaring*).

c. Unsur *accidentalia*

Unsur *accidentalia* yang merupakan sifat pada perjanjian yang secara tegas diperjanjikan oleh para pihak. Misalnya di dalam suatu perjanjian jual-beli tanah, ditentukan bahwa jual-beli ini tidak meliputi pohon atau tanaman yang berada di atasnya.

## B. Tinjauan Umum tentang Syarat Sah Perjanjian

Setelah memahami pengertian perjanjian yang telah dijelaskan di atas, maka hal terpenting yang perlu diketahui agar perjanjian yang dibuat mempunyai akibat hukum dan mengikat para pihak yang membuat perjanjian adalah syarat sahnya perjanjian tersebut. Kegagalan untuk memenuhi persyaratan kontrak/perjanjian dapat membuat kontrak batal atau tidak sahnya perjanjian. Ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) diperlukan empat syarat:<sup>49</sup>

1. Sepakat mengikatkan diri (*de toesteming van degenen die zich verbinden*)

Kesepakatan mewujudkan kehendak para pihak dalam kesepakatan tentang apa yang ingin dilakukan, bagaimana melakukannya, kapan melakukannya, dan siapa yang harus melakukannya. Sebelum suatu perjanjian dibuat, lazimnya salah satu pihak terlebih dahulu melakukan suatu bentuk penawaran mengenai bentuk perjanjian yang akan dibuat

---

<sup>49</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm. 168.

kepada pihak lainnya.

Di dalam pembentukan kata sepakat (*toesteming*) terdapat unsur penawaran (*offerte*) dan penerimaan (*acceptatie*). Kata sepakat pada prinsipnya adalah terjadi terjadinya persesuaian antara penawaran dan penerimaan kata sepakat itu sendiri pada dasarnya adalah pertemuan antara dua kehendak.<sup>50</sup> Lahirnya suatu perjanjian harus didasarkan pada adanya kebebasan para pihak dalam perjanjian tersebut.

Pasal 1321 KUH Perdata menentukan bahwa suatu perjanjian adalah sah apabila dibuat tidak karena kekhilafan, paksaan, dan/atau penipuan. paksaan adalah alasan untuk batalnya perjanjian, bahkan jika paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan siapa perjanjian itu dibuat.<sup>51</sup> Hal ini diatur secara tegas dalam Pasal 1323 KUH Perdata yang mengacu pada subjek perjanjian atau kepada orang yang bukan merupakan pihak dalam perjanjian tetapi mempunyai kepentingan dalam perjanjian tersebut.<sup>52</sup>

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*)

Selain kesepakatan para pihak, ada syarat subyektif lainnya, yaitu kecakapan para pihak dalam perjanjian. Setiap orang dewasa dan memiliki pikiran yang sehat secara hukum dinyatakan cakap. Menurut Pasal 330 KUH Perdata, usia dewasa adalah 21 tahun atau sudah menikah.<sup>53</sup> Sehingga

---

<sup>50</sup> *Ibid.*

<sup>51</sup> Pasal 1321 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>52</sup> Pasal 1323 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>53</sup> Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

mereka yang berusia di bawah 21 tahun yang menikah dan telah putus pernikahannya tidak akan menjadi belum dewasa lagi. Seseorang yang menikah meski berusia di bawah 21 tahun tetap dianggap dewasa.

Dengan dewasanya seseorang dianggap cakap (*bekwaam capable*) untuk melakukan perbuatan hukum seperti melakukan perjanjian, membuat wasiat, melakukan perkawinan dan lain-lain. Cakap di sini menurut undang-undang, seseorang berhak melakukan perbuatan hukum, baik untuk atas namanya sendiri sehubungan dengan kesanggupannya untuk bertindak menurut undang-undang, hak bertindak sebagai wakil dari orang lain, yang tunduk pada ketentuan Bab XVI Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan hak bertindak sebagai wali amanat dari pihak lain.

Pasal 1330 KUHPerdata tidak menentukan siapa yang cakap melakukan perbuatan untuk mengadakan perjanjian, tetapi menentukan secara negative, yaitu siapa yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian. Orang-orang tidak cakap tersebut adalah:<sup>54</sup>

a. Orang yang belum dewasa (*minderjarigen*)

Mengenai penetapan batas usia kecakapan atau kedewasaan dalam sistem hukum di Indonesia, sekarang ini batas kedewasaan tidak lagi 21 (dua puluh satu) tahun melainkan 18 (delapan belas) tahun.<sup>55</sup>

b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (*die onde curatele gesteld zijn*)

---

<sup>54</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm. 176.

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 52.

- c. Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

3. Suatu hal tertentu (*een bepaald onderwerp*)

Maksud dari suatu hal tertentu dalam syarat ketiga sahnyanya perjanjian adalah objek dari perjanjian itu sendiri.<sup>56</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 1333 KUHPerdara bahwa “suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya”.<sup>57</sup> Tidak masalah jika kuantitas suatu produk tidak pasti, asalkan kuantitas produk tersebut dapat ditentukan atau dihitung kemudian.<sup>58</sup> Setiap objek yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 1333 KUH Perdata adalah batal. Meski begitu, yang termasuk dalam suatu hal tertentu meliputi:<sup>59</sup>

- a. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1332 KUHPerdara bahwa hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan yang dapat menjadi pokok perjanjian.<sup>60</sup>
- b. Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1334 ayat 1 KUHPerdara bahwa barang-barang yang baru akan ada di kemudian hari dapat menjadi pokok perjanjian kecuali di larang oleh undang-undang secara tegas

---

<sup>56</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm.186.

<sup>57</sup> Pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>58</sup> Rony Fauzi, “Pembatalan Akta Jual Beli yang Dibuat Dihadapan PPAT oleh Putusan Pengadilan Negeri Padang (Analisis Putusan PN Padang No:03/Pdt.G/2008/PN.Pdg)”, *Thesis*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2010, hlm. 21.

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm.22.

<sup>60</sup> Pasal 1332 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

(misalnya: menjual hasil panen tahun depan untuk suatu harga tertentu).<sup>61</sup>

4. Suatu sebab yang tidak terlarang (*eene geoorloofde oorzaak*)

Selain ketiga syarat di atas, para pihak juga harus menyebutkan dasar atau landasan hukum yang menjadi dasar dibuatnya perjanjian itu agar perjanjian itu sah. Pasal 1335 mengatur dasar hukum ini sampai 1337 KUH Perdata. Pasal 1335 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan.<sup>62</sup>

Pada dasarnya hukum hanya memperhatikan apa yang ada dalam perjanjian, dengan segala sesuatu yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam perjanjian itu. Dengan kata lain, undang-undang tidak memperhitungkan alasan-alasan mengapa subjek hukum mengikatkan diri dalam perjanjian. Pasal 1336 KUHPerdata lebih lanjut menyatakan bahwa kesepakatan yang dibuat oleh para pihak adalah sah jika tidak bertentangan dengan sebab yang dilarang.<sup>63</sup>

Selain itu, Pasal 1337 KUH Perdata menyebutkan bahwa halal artinya isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.<sup>64</sup> Pengertian tidak boleh bertentangan dengan undang undang adalah karena hukum yang melindungi kepentingan umum,

---

<sup>61</sup> Karitini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2005, hlm. 159.

<sup>62</sup> Pasal 1335 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>63</sup> Pasal 1336 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>64</sup> Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.



sehingga jika dilanggar dapat merugikan kepentingan umum<sup>65</sup>

Dua syarat pertama merupakan syarat subjektif, berkaitan dengan pokok perjanjian, dan dua syarat terakhir berkaitan dengan syarat obyektif terkait dengan pokok bahasan perjanjian yang disepakati oleh para pihak dan harus dapat dilaksanakan sebagai prestasi atau tanggung jawab para pihak.<sup>66</sup> Dengan demikian, untuk sahnya suatu perjanjian harus memenuhi keempat syarat tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH-Perdata. Apabila syarat subyektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan dan apabila syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut akan batal demi hukum.<sup>67</sup>

### C. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari suatu perjanjian, dimana setiap perjanjian mempunyai ciri-ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian lainnya, baik obyek maupun subyek perjanjian.<sup>68</sup> Terdapat ketentuan kontraktual yang harus dihormati oleh masing-masing pihak antara hak dan kewajiban tercantum dalam asas kebebasan berkontrak (*idea of freedom of contract*).<sup>69</sup> Asas kebebasan berkontrak adalah sejauh mana para pihak dapat mengadakan suatu perjanjian, hubungan apa yang terjadi di antara mereka dalam perjanjian itu, dan sejauh mana hukum mengatur hubungan

---

<sup>65</sup> Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Cetakan ke- 2, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996, hlm. 99.

<sup>66</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Op.cit*, hlm. 53.

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> Muhammad Mahendra M.Sinaga, "Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu yang Tidak Tertentu", *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Edisi No. 1 Vol. 15, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2022, hlm. 12.

<sup>69</sup> *Ibid.*

antara kedua pihak.<sup>70</sup>

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda adalah *Arbeidsoverenkoms* yang mengandung banyak pengertian. Pasal 1601 huruf a KUH Perdata mendefinisikan perjanjian kerja sebagai suatu perjanjian dimana pihak ke-1 (satu)/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>71</sup> Makna kontrak kerja dalam hukum perdata yang dicirikan dengan “di bawah perintah pihak lain” mengandung hubungan antara pekerja dan majikan adalah hubungan atasan dan bawahan (*subordinasi*).<sup>72</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaa atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.<sup>73</sup> Selain pengertian normatif di atas, Djumadi turut mendefinisikan kontrak kerja sebagai kesepakatan antara "karyawan" dan "majikan" yang dicirikan oleh adanya upah tertentu yang disepakati dan adanya hubungan *dierstverhanding* atau suatu hubungan yang berdasarkan mana pihak satu (pemberi kerja) berhak memberikan perintah yang harus dipatuhi pihak lain (buruh).<sup>74</sup>

Terkait dengan pengertian perjanjian kerja, Ridwan Halim menjelaskan

---

<sup>70</sup> *Ibid.*

<sup>71</sup> Pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>72</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuasa Aulia, Bandung, 2005, hlm. 17.

<sup>73</sup> Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>74</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm.

bahwa pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara pemberi kerja tertentu dengan karyawan atau pekerja tertentu, yang biasanya memuat segala syarat yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak secara timbal balik sesuai dengan kesepakatan masing-masing pihak serta hak dan kewajiban satu sama lain.<sup>75</sup>

Menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa hubungan kerja dibentuk atas dasar perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/karyawan. Klausul ini mendefinisikan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar untuk hubungan hukum yang mengikat, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, kunci untuk mengatakan ada hubungan kerja adalah ada tidaknya kontrak kerja.

Syarat sahnya suatu perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata merupakan pedoman yang harus diterapkan dalam perjanjian kerja agar dianggap sah keberadaannya dan diperhitungkan akibatnya hukumnya.<sup>76</sup> Para ahli menemukan bahwa selain tetap memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, ada faktor lain yang harus dipenuhi.<sup>77</sup> Ahli hukum ketenagakerjaan yang berasal dari Belanda yaitu M.G. Rood menjelaskan kontrak kerja baru ada jika kontrak kerja memenuhi empat syarat sebagai berikut:<sup>78</sup>

1. Adanya Unsur Pekerjaan

Kontrak kerja harus mencakup pekerjaan yang disepakati (objek kontrak), pelaksanaan pekerjaan harus dilakukan oleh karyawan

---

<sup>75</sup> *Ibid*, hlm 33.

<sup>76</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm. 167.

<sup>77</sup> Djumadi, *Op.cit*, hlm. 35.

<sup>78</sup> *Ibid*.

itu sendiri, penugasan orang lain hanya dimungkinkan dengan persetujuan pemberi kerja. Hal tersebut dijelaskan pada Pasal 1603 a KUH Perdata bahwa buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikania dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya.<sup>79</sup> Jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan sangat personal karena berkaitan dengan keterampilan/kompetensinya. Menurut undang-undang, jika karyawan meninggal dunia, hubungan kerja berakhir secara hukum.<sup>80</sup>

## 2. Adanya Unsur Perintah

Pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja, pekerja harus tunduk atas perintah dan melaksanakan perintah orang lain atas nama pemberi kerja. Ketentuan ini menjelaskan bahwa karyawan berada di bawah orang lain, yaitu majikan, dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, kontrak berlaku untuk tujuan pekerja melakukan pekerjaan, jika pekerjaan itu dimaksudkan untuk keuntungan pekerja itu sendiri dan bukan untuk keuntungan pemberi kerja. Misalnya, untuk kepentingan pelajar atau mahasiswa yang melakukan magang atau sejenisnya, jelas bukan merupakan kontrak kerja.<sup>81</sup>

## 3. Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat

---

<sup>79</sup> Pasal 1603 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

<sup>80</sup> Anak Agung Ayu NRS, *et.al*, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Mengalami Keterlambatan Pembayaran Upah pada UD Darma Kreasi Jaya", *Jurnal Komunitas Yustisia*, Edisi No. 1 Vol. 2, Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, 2019, hlm. 45.

<sup>81</sup> Djumadi, *Op.cit*, hlm. 36.

dikatakan bahwa tujuan utama orang bekerja pada pemberi kerja adalah untuk mendapatkan upah. Jika tidak ada upah, hubungan tersebut bukanlah hubungan kerja. Adanya perjanjian kerja yang dibuat menimbulkan prestasi bagi masing-masing pihak, dalam hal ini perusahaan memberikan sesuatu dalam bentuk upah kepada para pekerja yang telah bekerja kepada perusahaan tersebut.

#### 4. Adanya Waktu

Bahwa dalam melakukan pekerjaan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau menurut ketentuan undang-undang. Waktu kerja sangat penting, artinya komposisi dan tanggung jawab karyawan diketahui, dari jam berapa sampai jam berapa dan berapa jam sehari mereka harus bekerja. Pekerjaan harus dilakukan menurut kontrak, bukan menurut kehendak pekerja dan menurut kebiasaan setempat.

### **D. Tinjauan Umum tentang Jenis-jenis Perjanjian Kerja**

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, kontrak kerja waktu tertentu didasarkan pada durasi atau pelaksanaan pekerjaan tertentu.

Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk evaluasi kinerja untuk menilai integritas dan profesionalisme pekerja. Lamanya masa percobaan adalah 3 bulan, selama itu pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja secara

sepihak. Ketentuan yang tidak diperbolehkan mengatur masa percobaan untuk perjanjian kerja jangka waktu tertentu karena jangka waktu kontrak kerja relatif singkat. Dalam hal ini, pemberi kerja dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Berikut merupakan uraian terkait jenis-jenis perjanjian kerja:

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja untuk mengadakan hubungan kerja waktu tertentu, pekerjaan tertentu, atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

Berdasarkan peraturan tersebut, jelas bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat disepakati dalam hal hubungan kerja yang sifatnya tetap. Berdasarkan Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa:<sup>82</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Perlindungan pekerja/karyawan melalui pengaturan kontrak kerja

---

<sup>82</sup> Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

waktu tertentu (PKWT) untuk menciptakan kepastian bagi mereka yang melakukan pekerjaan yang bersifat terus menerus, tidak ada batas waktu dalam kontrak kerjanya. Sedangkan bagi pemberi kerja yang menggunakan pengaturan ini melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pemberi kerja memiliki pilihan untuk menerapkannya pada pekerjaan waktu tertentu, sehingga pemberi kerja juga dapat menghindari kewajiban mengangkat pekerja/karyawan tetap untuk pekerjaan waktu tertentu.<sup>83</sup>

PKWT yang berdasarkan jangka waktu berlaku selama maksimal 5 Tahun, PKWT dapat diperpanjang beberapa kali apabila pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta pepanjangannya tidak lebih dari 5 Tahun.<sup>84</sup>

PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT belum dapat diselesaikan maka jangka waktu PKWT dapat dilakukan perpanjangan hingga selesainya pekerjaan, dan tidak ada diatur batas waktu maksimalnya.<sup>85</sup> Kemudian pada Pasal 61 ayat 1 UU Cipta Kerja diatur terkait berakhirnya perjanjian kerja, bahwa:<sup>86</sup>

Perjanjian Kerja berakhir apabila:

---

<sup>83</sup> Suwanto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta, 2003, hlm 48.

<sup>84</sup> Pasal 6 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>85</sup> Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>86</sup> Pasal 62 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

- a. Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Keda;
- c. selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- e. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perrrsahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWTT adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja yang bersifat tetap.<sup>87</sup> Sesuai dengan namanya, PKWTT berlangsung secara terus menerus dan tanpa dibatasi oleh waktu. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesempatan kerja PKWTT berstatus karyawan tetap.

PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, dan selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan berakhir, pekerja/buruh langsung menjadi pekerja tetap. Dengan status tersebut, karyawan memiliki hak yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama.

Sebagai karyawan tetap, dirinya memiliki perjanjian kerja dengan perusahaan yang meliputi jam kerja, upah, asuransi kesehatan, hari

---

<sup>87</sup> Pasal 1 Ayat 11 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.



libur/cuti, pensiun, dan lain-lain. Karyawan tetap biasanya dipekerjakan untuk waktu yang tidak terbatas dan memiliki tanggung jawab tetap di dalam perusahaan. Namun, ketika karyawan memutuskan hubungan kerja dengan suatu perusahaan, perihal kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja adalah berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan/atau uang pisah.

### E. Perjanjian dalam Perspektif Hukum Islam

Istilah kontrak dalam bahasa Arab sepadan dengan *Aqd*. *Aqd* adalah pertukaran janji di antara dua pihak atau lebih, atau suatu pertukaran janji untuk suatu perbuatan antara dua pihak atau lebih.<sup>88</sup> Kontrak tidak bernama yang diatur di dalam kitab-kitab fiqh sepadan dengan *aqdun ghjair musamma*.<sup>89</sup> Surat Al Maa-idah ayat 1 mewajibkan orang-orang beriman untuk mematuhi perjanjian yang mereka buat. Surat Al Maa-idah ayat 1 tersebut berbunyi sebagai berikut:<sup>90</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اَوْفُوْا بِالْعُقُوْدِ اٰحٰلَتْ لَكُمْ بِهِيْمَةٍ اَلَا نَعْمَ  
 اِلَّا مَا يَتْلٰى عَلَيْكُمْ غَيْرِ مُّحَلِّي الصَّيْدِ وَاَنْتُمْ حُرْمٌ اِنْ اَللّٰهُ يَحْكُمُ مَا  
 يُرِيْدُ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berihram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.<sup>91</sup>

<sup>88</sup> Ridwan khairandy, *Op.cit*, hlm. 65.

<sup>89</sup> *Ibid*, hlm. 79.

<sup>90</sup> Suwanto, *Op.cit*, hlm. 50.

<sup>91</sup> QS. Al-Ma'idah ayat 1, terdapat dalam <https://www.merdeka.com/quran/al-maidah/ayat-1>, diakses tanggal 1 Agustus 2023, pukul. 08.09.

Dalam hal ini, perjanjian diartikan sebagai pertukaran menghasilkan suatu ikatan untuk berbuat (atau tidak berbuat) sesuatu. Aqd dapat dipertahankan di muka pengadilan.<sup>92</sup> Di dalam Islam, *ijab* dan *qabul* merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu perjanjian.<sup>93</sup> Namun menurut pendapat ahli-ahli hukum Islam kontemporer terdapat empat rukun *akad* (perjanjian atau kontrak), yaitu:<sup>94</sup>

1. Para pihak yang membuat akad (*al-'aqidan*);
2. Pernyataan kehendak dari pihak (*shigatul-'aqd*) yang terdiri dari *ijab* dan *qabul*;
3. Objek akad (*mahalul-'aqd*); dan
4. Tujuan akad (*maudhu al-'aqd*).

Keabsahan suatu kontrak dalam hukum Islam menyangkut tiga perbedaan, yaitu antara *sahih* (valid), *batil* (batal demi hukum), dan *fasid* (dapat dibatalkan). Akad yang sah dibagi menjadi dua, yaitu akad yang dapat dilaksanakan tanpa bergantung kepada hal-hal lain dan akad yang bergantung kepada hal lain.<sup>95</sup> Secara religius dikenal kategori kontrak yang haram dan kontrak yang makruh.<sup>96</sup> *Batil* terjadi jika unsur-unsur (rukun) kontrak atau syarat pembentukan akad tidak terpenuhi.<sup>97</sup> Jika kontrak telah *batil*, maka kontrak dianggap tidak pernah ada.<sup>98</sup> *Fasid* adalah akad yang memenuhi rukun

---

<sup>92</sup> Ridwan khairandy, *Loc.cit*.

<sup>93</sup> Taryana Soenandar, Et.al, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan ke-2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 252.

<sup>94</sup> P.N.H Simanjuntak, *Op.cit*, hlm. 69.

<sup>95</sup> Taryana Soenandar, Et.al, *Op.cit* hlm 259.

<sup>96</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm. 213.

<sup>97</sup> *Ibid*, hlm. 214.

<sup>98</sup> *Ibid*, hlm. 213.

akad, tetapi tidak memenuhi syarat keabsahan akad.<sup>99</sup>

Persyaratan keabsahan kontrak atau akad dalam hukum Islam sangat bervariasi karena didasarkan pada doktrin atau pendapat dari para sarjana hukum Islam (*fuqaha*). Persyaratan keabsahan kontrak dalam hukum Islam di antaranya adalah:<sup>100</sup>

### 1. *Muwafaqah*

Hukum Islam mengharuskan adanya kata sepakat para pihak yang melakukan kontrak. Kontrak eksis jika terdapat *ijab* (tawaran) yang ditawarkan oleh seseorang dan diterima (*qabul*) oleh pihak lain.<sup>101</sup>

### 2. *Majlis al-‘aqd*

Kesepakatan harus terjadi pada waktu yang sama atau pada majelis yang sama. Penutupan perjanjian juga demikian. Waktu dan tempat yang sama itu disebut majelis akad (*majlis al-‘aqd*).<sup>102</sup>

### 3. *Ahliyyah*

Kata *ahliyyah* sepadan dengan kecakapan atau kapasitas hukum (*legal capacity*). *Ahliyyah* oleh para *fuqaha* digolongkan menjadi dua, yaitu *ahliyyah al-wujud* dan *ahliyyah al-ada*. *Ahliyyah al-wujud* adalah kesempurnaan individu yang mampu mendapatkan hak dan dibebani kewajiban yang ditentukan hukum. *Ahliyyah al-ada* adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan segala bentuk tindakan yang ditentukan

---

<sup>99</sup> *Ibid*, hlm. 214.

<sup>100</sup> *Ibid*, hlm. 201.

<sup>101</sup> Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah*, Kencana, Jakarta, 2018, hlm. 24.

<sup>102</sup> Ridwan khairandy, *Op.cit*, hlm. 202

syariah.<sup>103</sup>

#### 4. *Al'Ma'qud Alaihi*

*Al'Ma'qud Alaihi* sama dengan *consideration* dalam hukum kontrak *Common Law*. *Al'Ma'qud Alaihi* adalah objek kontrak. Persyaratan agar objek kontrak menjadi sah, yaitu:

- a. Legalitas;
- b. Objek sudah ada pada saat kontrak dibuat;
- c. Objek itu dapat diserahkan; dan
- d. Objek itu tertentu.<sup>104</sup>

#### 5. *Consideration*

*Consideration* adalah janji untuk melakukan sesuatu atau di mana satu pihak melakukan perbuatan atau janji balik kepada pihak lainnya. Kontrak mensyaratkan keuntungan dan kerugian bersama (*mutual benefit and detriment*).<sup>105</sup>

Syamsul Anwar mengemukakan delapan asas kontrak dalam hukum kontrak Islam, yaitu:<sup>106</sup>

1. Asas ibahah;
2. Asas kebebasan berakad;
3. Asas konsensualisme;
4. Asas janji itu mengikat;
5. Asas keseimbangan;

---

<sup>103</sup> *Ibid*, hlm. 204.

<sup>104</sup> *Ibid*, hlm. 210.

<sup>105</sup> *Ibid*, hlm. 212.

<sup>106</sup> *Ibid*, hlm. 95.

6. Asas kemaslahatan;
7. Asas amanah; dan
8. Asas keadilan.

Asas *Ibahah* menjadi landasan kebebasan berkontrak. Asas ini menyatakan bahwa orang dapat membuat transaksi atau mengadakan kontrak apa pun sepanjang tidak ada ketentuan yang melarangnya.<sup>107</sup> Pihak-pihak yang melakukan akad mempunyai kebebasan untuk membuat perjanjian, baik dari segi objek yang diperjanjikan maupun menentukan persyaratan-persyaratan lain, termasuk menetapkan cara-cara penyelesaian sengketa.<sup>108</sup> Kebebasan berkontrak dalam hukum kontrak Islam dibatasi dengan adanya ketentuan dalam alquran dan sunnah, misal kontrak tidak mengandung unsur riba.<sup>109</sup> Asas konsensualisme menyatakan bahwa akad atau kontrak akan lahir setelah ada kata sepakat oleh para pihak. Pada dasarnya dengan kata sepakat kontrak telah lahir atau terjadi tanpa terikat formalitas tertentu. Asas janji itu mengikat sama dengan asas *pacta sunt servanda*.<sup>110</sup>

---

<sup>107</sup> Harun, *fiqh uamalah*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2017, hlm. 33.

<sup>108</sup> Taryana, *Op.cit*, hlm. 249.

<sup>109</sup> Ridwan Khairandy, *Op.cit*, hlm. 96.

<sup>110</sup> *Ibid*.

### BAB III

#### ANALISIS TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN KERJA SISTEM KONTRAK ANTARA PT. TELKOM AKSES BOGOR DENGAN PEKERJA KONTRAK BERDASARKAN PP NOMOR 25 TAHUN 2021

##### A. Hubungan Kerja Antara PT. Telkom Akses Bogor dengan Pekerja Kontrak

Hubungan hukum adalah hubungan antara sesama subjek hukum ataupun antara subjek hukum dengan objek hukum, yang diatur oleh hukum dan menimbulkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban.<sup>111</sup> Hubungan hukum bisa terjadi antara sesama subjek hukum dan antara subjek hukum dengan objek/barang. Hubungan hukum berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi hubungan hukum privat dan hubungan hukum publik. Selain itu hubungan hukum juga dapat dibedakan atas 3 (tiga) macam, yaitu hubungan hukum bersegi satu, hubungan hukum bersegi dua, dan hubungan hukum antara satu subjek hukum dengan semua subjek hukum lain.

Hubungan hukum antara PT. Telkom Indonesia dengan karyawan kontrak adalah hubungan hukum antara sesama subjek hukum. PT. Telkom Indonesia merupakan subjek hukum sebagai pribadi hukum yang dikenal dengan sebutan badan hukum (*rechtspersoon*), sedangkan karyawan kontrak merupakan subjek hukum sebagai pribadi kodrati (*persoon*).<sup>112</sup>

Hubungan hukum antara PT. Telkom Akses dengan Karyawan kontrak

---

<sup>111</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 269.

<sup>112</sup> Muhammad Erwin & Firman Freaddy Busroh, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung, 2012, hlm. 48-49.

lahir berdasarkan perjanjian antara kedua belah pihak, sehingga hubungan hukum ini termasuk dalam jenis hubungan hukum privat karena dikuasai oleh hukum privat, yakni hukum perjanjian. Pada ranah hukum perjanjian, campur tangan pemerintah amat terbatas karena hukum yang berlaku bagi para pihak adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Perjanjian merupakan hubungan hukum bersegi dua atau hubungan hukum timbal balik, yaitu hubungan hukum yang melahirkan akibat hukum berupa hak dan kewajiban di kedua belah pihak.<sup>113</sup> Masing-masing pihak dalam perjanjian tersebut yakni PT. Telkom Akses dengan karyawan kontrak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

Jika hubungan hukum merupakan istilah yang lebih umum di mana mencakup segala jenis hubungan yang diatur oleh hukum, berbeda dengan hubungan kerja yang secara lebih khusus merujuk pada hubungan seorang pekerja dengan majikan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja.

Hubungan kerja merupakan pandangan kedua belah pihak yang pada hakekatnya menggambarkan hak dan kewajiban pekerja/karyawan terhadap pemberi kerja/pengusaha, begitu pula sebaliknya.<sup>114</sup> Hubungan kerja timbul karena adanya kontrak kerja antara seorang pekerja dengan pemberi kerja, yaitu suatu perjanjian dimana salah satu pihak yaitu pekerja yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan memperoleh upah dari pihak yang lain yaitu pemberi kerja, dan pihak pekerja juga mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan

---

<sup>113</sup> *Ibid.*

<sup>114</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta, 1997, hlm. 55.

sebagaimana ditentukan atau dibawah pimpinan pemberi kerja.<sup>115</sup>

Hubungan kerja dalam hal ini sangat erat kaitannya antara pekerja dengan pemberi kerja, karena dalam hubungan kerja, kedua belah pihak akan mengadakan perjanjian kerja sehingga menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak. Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menjelaskan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.<sup>116</sup>

Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja kontrak dalam hal ini dimulai ketika para pihak menandatangani kontrak atau perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dikatakan sebagai ikatan yang harus dipenuhi baik oleh perusahaan maupun pekerja. Perjanjian tersebut biasanya berbentuk perjanjian tertulis yang dapat dibuktikan secara hukum. Secara hukum dan perundang-undangan terdapat 2 bentuk perjanjian kerja berupa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu).<sup>117</sup> Perusahaan PT. Telkom Akses Bogor dalam hal ini menerapkan kontrak PKWT dengan segala status hubungan kerja yang menyertainya.

Adanya suatu perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak setelah kedua belah pihak menandatangani perjanjian tersebut. Hal ini sejalan dengan adanya hak karyawan yang menjadi kewajiban

---

<sup>115</sup> *Ibid.*

<sup>116</sup> Pasal 1 angka 9 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

<sup>117</sup> Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



perusahaan, dan hak perusahaan yang menjadi kewajiban pekerja kontrak. Karyawan kontrak yang telah menyelesaikan kewajibannya akan mendapatkan upah sebagai bentuk pemenuhan kewajiban perusahaan. Begitu juga sebaliknya, operasional dapat berjalan ketika kewajiban pekerja telah dilaksanakan.

Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan kontrak adalah dinamika yang terjadi ketika seorang pengusaha atau perusahaan merekrut atau mengontrak seorang individu untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk proyek tertentu. Berikut adalah beberapa hal-hal penting yang menjelaskan hubungan tersebut:

1. Status Pekerjaan

Karyawan kontrak adalah individu yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu (PKWT) atau untuk tugas tertentu. Mereka tidak memiliki status pekerja tetap (PKWTT) dalam perusahaan dan biasanya tidak mendapatkan manfaat yang sama dengan karyawan tetap, seperti asuransi kesehatan atau cuti tahunan. Hasil wawancara dengan Manager Shared Services PT.Telkom Akses Bogor mengkonfirmasi bahwa perusahaan tersebut memberikan jaminan BPJS dan cuti bahkan kepada karyawan kontrak.<sup>118</sup> Namun terdapat beberapa ketentuan terkait cuti yang diberikan secara bertahap. Jika seharusnya hak cuti diberikan pada karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun, di PT. Telkom Akses

---

<sup>118</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

Bogor memiliki ketentuan tersendiri untuk karyawan kontrak, yaitu:<sup>119</sup>

- a. Hak cuti timbul pada 3 bulan pertama masa kerja dengan batasan 3 kali cuti, dan;
- b. berlaku kelipatannya.

## 2. Ketersediaan

Pengusaha biasanya menggunakan karyawan kontrak untuk mengatasi fluktuasi dalam permintaan pekerjaan atau proyek tertentu yang bersifat sementara. Hal tersebut memberikan fleksibilitas kepada perusahaan untuk hanya membayar pekerja ketika mereka benar-benar diperlukan. Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen pada PT. Telkom memiliki sistem tersendiri. Rekrutmen tersebut dilakukan secara bersamaan antara PT. Telkom Akses dan Mitra Outsourcing dengan bagian 50:50, karena PT. Telkom Access memastikan kualitas input telah memenuhi standar perusahaan. Namun berdasarkan proses rekrutmen sebelumnya, lebih banyak bagian PT. Telkom Access dibandingkan dengan mitra *outsourcing*.

Proses rekrutmen dilakukan melalui rencana manajemen biaya (*Work Cost Plan*). Rencana manajemen biaya adalah garis besar perkiraan biaya proyek dan sumber daya yang dibutuhkan serta bagaimana sumber daya tersebut akan digunakan dan dikendalikan. Dokumen ini merupakan bagian penting dari proses perencanaan proyek dan membantu menjaga biaya proyek sesuai anggaran. *Work Cost Plan*

---

<sup>119</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

yang diterapkan PT. Telkom Akses Bogor ditujukan untuk evaluasi tahun berikutnya, sehingga apabila rencana biaya tenaga kerja mengalami GAP, maka proses rekrutmen selanjutnya akan diserahkan kepada atasan dan mitra *outsourcing*.

PT. Telkom Akses Bogor menerapkan 2 (dua) sistem dalam rencana manajemen biaya terhadap tenaga kerja yaitu ada pekerja yang masa kerjanya sesuai dengan isi kontrak, artinya harus ikut dan hadir dan bekerja selama 1 tahun. Selain itu, terdapat pula masa kerja yang didasarkan pada sisten *Order Base*, yaitu jika pesanan sudah habis atau tidak ada pesanan maka kontrak diputus, namun jika pesanan masih tersedia maka kontrak dilanjutkan.

### 3. Tanggung Jawab Pekerjaan

Karyawan kontrak umumnya dipekerjakan untuk tugas atau proyek tertentu. Para pekerja kontrak diharapkan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dalam jangka waktu yang ditentukan. Setelah tugas selesai, kontrak pekerjaan biasanya berakhir. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja terdapat perbedaan jangka waktu perpanjangan kontrak. Sebelumnya, menurut UU Ketenagakerjaan menganut rumus 212, yaitu kontrak kerja pertama berjangka waktu 2 (dua) tahun, diperpanjang 1 (satu) tahun dan diperbarui 2 (dua) tahun. Kemudian dalam hal perpanjangan kontrak ke-2 menuju pembaharuan ke-3, harus diberikan jeda waktu selama 1 (satu) bulan.

PT. Telkom Akses pada *recruitment* terakhirnya sebelum

pengesahan omnibus law menggunakan formula 111. Artinya, masing-masing karyawan memiliki jangka waktu kontrak maksimal 1 tahun pada setiap tanggal kontrak dibubuhkan. Namun saat ini telah disesuaikan dengan PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa setiap karyawan mempunyai masa kontrak yang bergantung pada rating dan evaluasi masing-masing unit.

#### 4. Pembayaran Upah

Karyawan kontrak biasanya dibayar berdasarkan jumlah jam kerja atau proyek yang diselesaikan. Gaji atau honorarium mereka dapat dinegosiasikan sebelumnya atau diatur oleh perjanjian kontrak. Berbeda dengan PT Telkom Akses, karyawan kontrak memiliki besaran gaji yang diayarkan dengan hitungan per-bulan atau setiap bulan sesuai dengan UMR Bersih bogor, yaitu sebesar Rp4.520.212,-. Sejauh 15 tahun perusahaan berjalan, telah dipastikan tidak terdapat keterlambatan pembayaran.

#### 5. Keterbatasan Pengaturan

Karena status mereka sebagai karyawan kontrak, mereka mungkin memiliki akses yang lebih terbatas terhadap manfaat dan perlindungan yang diberikan oleh hukum tenaga kerja bagi pekerja tetap, seperti hak atas cuti, jaminan sosial, atau perlindungan pemutusan hubungan kerja. PT. Telkom Akses membantah segala hal terkait pernyataan tersebut. Karyawan kontrak dan karyawan tetap hampir memiliki fasilitas dan manfaat yang sama. Namun, karena terbatas oleh waktu kerja dan beban

pekerjaan yang harus selesai sebelum kontrak berakhir, maka hak seperti cuti dibatasi penggunaannya. Jaminan sosial yang diberikan PT. Telkom Akses kepada pekerja kontrak sama halnya dengan karyawan tetap, yaitu jaminan kesehatan BPJS dan keselamatan kerja.

#### 6. Pemutusan Kontrak

Hubungan kerja antara pengusaha dan karyawan kontrak akan berakhir secara otomatis setelah jangka waktu yang disepakati atau setelah tugas selesai. Perusahaan biasanya tidak diharuskan memberikan pemberitahuan atau alasan khusus untuk mengakhiri kontrak pekerjaan. Pemutusan kontrak dapat terjadi selain karena pelanggaran, terdapat pula beberapa kondisi yang menyebabkan karyawan terpaksa dipecat dari pekerjaannya, yaitu ketika pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat secara permanen.<sup>120</sup> Sejauh perusahaan berjalan, belum terdapat sengketa terkait pemutusan kontrak sepihak, sehingga pemutusan hubungan kerja berlanhsung dengan tertib. Terlebih lagi, 50% dari total karyawan kontrak berasal dari lembaga *outsourcing* sehingga memudahkan pengelolaan karyawan di akhir kontrak atau ketika perjanjian berakhir.<sup>121</sup>

#### 7. Pengembangan Karir

Karyawan kontrak sering kali memiliki peluang terbatas untuk pengembangan karir di dalam perusahaan. Karyawan kontrak mungkin

---

<sup>120</sup> Pasal 55 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan PKWT

<sup>121</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

tidak memiliki akses yang sama terhadap pelatihan atau promosi seperti yang dimiliki oleh karyawan tetap. Jika dalam undang-undang seharusnya karyawan kontrak tidak memiliki jenjang karir, artinya sekali menjadi karyawan kontrak akan terus menjadi pekerja kontrak. Namun di PT. Telkom Akses Bogor, karyawan kontrak memiliki kesempatan dalam hal jenjang karir hingga pada level asisten manager. Ketika hal tersebut terjadi, maka kontrak akan diamandemen atau diubah. Misalnya dari teknisi staff bisa dipomosisikan menjadi supervisor dan gaji mereka akan disesuaikan.<sup>122</sup>

#### 8. Hubungan Interpersonal

Meskipun karyawan kontrak mungkin memiliki keterbatasan dalam membangun hubungan jangka panjang dengan rekan kerja atau manajemen, mereka tetap berkontribusi pada proyek dan tugas perusahaan selama masa kontrak mereka. Oleh karena itu, keberadaan karyawan kontrak sebenarnya sangat bermanfaat bagi perusahaan dalam hal pendistribusian. Beberapa karyawan lebih memilih untuk bergabung dengan lembaga *outsourcing* dengan harapan akan terjalin hubungan interpersonal dan memudahkan mereka mendapatkan pekerjaan berikutnya setelah kontrak mereka dengan perusahaan berakhir.

Penting untuk diingat bahwa hukum dan peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan kontrak dapat berbeda-beda di setiap yurisdiksi. Oleh karena itu, penting bagi pengusaha dan pekerja kontrak untuk memahami

---

<sup>122</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

hak dan kewajiban mereka berdasarkan peraturan yang berlaku di wilayah tempat mereka beroperasi. Oleh karena itu, dapat digambarkan dengan skema hubungan hukum antara perusahaan dengan pekerja kontrak, yaitu:



Hubungan hukum antara PT Telkom Akses Bogor dengan karyawan kontrak hanya mengandung 4 (empat) unsur saja, yaitu: 1) para pihak yakni perusahaan dan pekerja; 2) pekerjaan; 3) perintah; dan 4) upah. Unsur perjanjian kerja telah terpenuhi karena memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, sekaligus syarat-syarat kerja berupa hak dan kewajiban para pihak yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## **B. Tanggung Jawab Hukum yang Dilakukan PT. Telkom Akses Bogor Terhadap Pelaksanaan oleh Pekerja dengan Sistem Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Tanggung jawab menurut konsep hukum berarti keadaan wajib untuk menanggung segala sesuatu, dalam artian bila terjadi sesuatu pelanggaran dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan lain sebagainya.<sup>123</sup> Karyawan kontrak tentu mempunyai keterbatasan dalam segala fasilitas dan tunjangan dibandingkan dengan karyawan tetap. Semua hak pekerja kontrak diatur dalam kontrak kerja, dengan kata lain hak karyawan merupakan kewajiban perusahaan. Namun karena PT. Telkom Akses merupakan perusahaan yang menggunakan dan melakukan rekrutmen dengan alasan kualitas, efektifitas, dan core business perusahaan, maka perusahaan tersebut menggunakan jasa *outsourcing* dalam proses rekrutmen karyawannya.

Hal ini sesuai dengan peraturan pusat yang menetapkan rasio rekrutmen sebesar 50% melalui *outsourcing* dan 50% ditransfer ke PT yang bersangkutan. Hal ini menjelaskan adanya perbedaan tanggung jawab walaupun antar pekerja kontrak. Perusahaan memikul tanggung jawab atas karyawan alih daya kepada lembaga *outsourcing*. Sebaliknya bagi pekerja, tanpa keterlibatan agen *outsourcing*, tanggung jawab perusahaan dialihkan langsung kepada pekerja kontrak sebagai hak perdata. dalam hal ini menjelaskan hubungan antara subjek hukum dengan subjek hukum.

---

<sup>123</sup> M. Syarif Nuh, "Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan", *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Edisi No. 1 Jilid. 41, Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia Makasar, 2012, hlm. 53.



Kontrak baku dalam hal ini dikeluarkan oleh perusahaan berupa template bagi calon karyawan, dimana perusahaan berhak menentukan isi perjanjian. Pada dasarnya perusahaan akan menyusun atau memasukkan item-item yang bisa mereka laksanakan (tidak keberatan), karena sifat kontrak standar adalah *take it or left it*. Oleh karena itu, jelas bahwa perusahaan akan lebih mudah dalam memenuhi kewajibannya terhadap karyawannya. Terlebih lagi posisi karyawan kontrak yang pekerjaannya bersifat musiman dan tidak memiliki penghasilan tetap.

Saat mengelola hubungan dengan pekerja kontrak, penting bagi perusahaan untuk memperlakukan mereka dengan profesionalisme dan integritas, serta memastikan bahwa mereka diperlakukan sesuai dengan standar etika dan hukum yang berlaku. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan undang-undang Indonesia yang mengatur berbagai masalah terkait ketenagakerjaan, investasi, dan perlindungan hak cipta. Dalam konteks tanggung jawab hukum, UU Cipta Kerja juga memuat sejumlah ketentuan terkait tanggung jawab hukum yang harus dihormati oleh pelaku ekonomi, pekerja, dan pemerintah.

PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT-PHK di Indonesia juga memuat ketentuan yang mengatur tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan kontrak. Perusahaan mempunyai tanggung jawab tertentu terhadap pekerja kontrak meskipun hubungan kerjanya bersifat sementara. Berikut beberapa poin penting mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja kontrak berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia:

## 1. Kepatuhan Hukum

Manajemen kepatuhan (*Compliance Management*) merupakan suatu proses untuk memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku. Peraturan tersebut menjadi standar atau tolak ukur kepatuhan.<sup>124</sup> Perusahaan harus mematuhi semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan terkait dengan pekerja kontrak yang berlaku di wilayahnya. Hal ini termasuk membayar gaji yang layak, pajak, dan aspek lainnya yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Pemerintah mengharuskan perusahaan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing* dengan menggunakan dua sistem kontrak, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Sesuai dengan Pasal 18 ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021 bahwa “Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT”. Hubungan kerja yang dimiliki antara pekerja/buruh dengan perusahaan *Outsourcing* adalah PKWT.

Selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan telah ditetapkan, bahwa PKWT tidak dibenarkan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pada Penjelasan pasal ini yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses

---

<sup>124</sup> CRMS Indonesia, “Manajemen Kepatuhan: Pilar Kredibilitas Perusahaan”, terdapat dalam <https://click.crmsindonesia.org/manajemen-kepatuhan.php>, diakses tanggal 19 September 2023, pukul 23.01.

produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. PT Telkom Akses Bogor selama beroperasi dalam kurun waktu 15 tahun berkomitmen untuk patuh terhadap hukum.

## 2. Perlakuan yang Adil

Kondisi lingkungan kerja yang adil adalah kondisi dimana para pekerja mempunyai kesempatan dan perlakuan yang sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagaimana tertulis dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah menjamin persamaan hak dan perlakuan terhadap pekerja tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Pada dasarnya, hak untuk bebas dari perlakuan diskriminatif telah ditegaskan dalam Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar RI. Perusahaan hendaknya memperlakukan seluruh karyawan secara adil dan setara, termasuk pekerja kontrak. Diskriminasi atau perlakuan tidak adil berdasarkan jenis kelamin, agama, ras atau faktor lainnya harus dihindari. Hal tersebut tentu tidak terjadi dalam lingkungan kerja PT. Telkom Akses Bogor, bahkan karyawan kontrak dengan karyawan tetap saja telah dijamin tidak ada perbedaan baik dari segi fasilitas dan manfaat yang terdapat dalam perusahaan.

## 3. Keselamatan dan Kesehatan

Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi seluruh karyawannya, termasuk karyawan kontrak. Dunia usaha harus mempunyai informasi dan pelatihan kesehatan dan keselamatan yang diperlukan. Tanggung jawab ini harus dipenuhi oleh

pemilik usaha dan pengusaha dengan mengambil tindakan yang tepat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Pasal 18 PP Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan atau menyatakan bahwa “untuk melindungi keselamatan pekerja guna memberikan produktivitas kerja yang lebih optimal guna menyupayakan keselamatan dan kesehatan kerja”.<sup>125</sup> Keselamatan dan kesehatan kerja atau yang biasa dikenal dengan K3 di tempat kerja merupakan suatu hubungan yang tidak terpisahkan dalam produksi barang atau tenaga kerja langsung yang biasa disebut dengan penyedia jasa. Setelah Indonesia dikelilingi oleh dunia industri, antusiasme masyarakat untuk bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut meningkat pesat. Namun, risiko kecelakaan kerja meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah pekerja di dunia usaha atau industri.<sup>126</sup> Oleh karena itu, diciptakanlah suatu sistem yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3, untuk menetralsir terjadinya kecelakaan yang merugikan perusahaan dan pekerjanya baik berupa harta benda maupun cedera yang diakibatkan oleh kecelakaan tersebut.

Secara keseluruhan, Indonesia menempati peringkat terakhir di Asia Tenggara dalam penerapan sistem K3, di bawah Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina. Dengan demikian, dalam hal persaingan antar

---

<sup>125</sup> Eka Prasetya, I Ketut Markeling, & I Nyoman Darmadha, “Implementasi Perlidungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus : Indomaret Kebo Iwa Denpasar)”, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*. Edisi No. 7 Vol. 2013, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2018, hlm. 51.

<sup>126</sup> National Library of Medicine, “Pekerjaan dan Risiko Cedera” terdapat dalam <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525209/>, dikases tanggal 13 September 2023, pukul 1.41.

dunia usaha, Indonesia masih berada pada tingkat terendah atau di bawah rata-rata dibandingkan negara lain.<sup>127</sup> Dampaknya, Indonesia akan mengalami inefisiensi penggunaan tenaga kerja saat ini atau rendahnya produktivitas tenaga kerja.<sup>128</sup>

Sebagai bentuk upaya penerapan K3, PT Telkom Akses memberikan layanan berupa penerapan regulasi P2K3. Layanan kesehatan yang disediakan perusahaan berupa cek kesehatan ringan dalam kurun beberapa waktu seperti gula darah, kolesterol, asam urat, hipertensi, dan lain-lain. Program *longlife balance* juga difasilitasi oleh perusahaan sehingga dari sisi manfaat hampir tidak ada GAP bagi pekerja kontrak. Perbedaan hanya terletak pada surat karyawan tetap yang dapat diakomodir oleh perusahaan, sedangkan karyawan kontrak belum memiliki fasilitas tersebut.<sup>129</sup>

#### 4. Pembayaran yang Tepat

Perusahaan wajib membayar gaji atau honorarium kepada pekerja kontrak sesuai kesepakatan dalam kontrak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pasal 55 ayat (1) PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan ditegaskan bahwa pemberi kerja wajib membayar upah pada waktu yang telah disepakati dan sesuai dengan kesepakatan

---

<sup>127</sup> R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 10, Erlangga, Jakarta, 2008, hlm. 25.

<sup>128</sup> *Ibid.*

<sup>129</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

antara pengusaha dan pekerja. Masalah pembayaran gaji dalam hal ini harus menjadi peraturan bersama bagi seluruh karyawan. Keterlambatan pembayaran dapat menyebabkan karyawan meragukan keandalan penggajian organisasi, mempertanyakan stabilitas keuangan organisasi, dan menciptakan rasa ketidakpercayaan yang berkepanjangan. Mereka juga harus memastikan bahwa pembayaran dilakukan tepat waktu.

Pasal 88 ayat (2) UU Cipta Kerja dengan tegas menyebutkan bahwa Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan dalam rangka mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghidupan yang bermartabat bagi kemanusiaan. Kebijakan ini mencakup penetapan upah minimum setiap tahunnya. Pasal tersebut dengan jelas mengatur bahwa rumus perhitungan upah minimum mencakup variabel pertumbuhan ekonomi atau inflasi. Perusahaan dalam hal komponen gaji yang meliputi gaji pokok dan tunjangan, maka besaran gaji pokok paling tidak sama dengan upah minimum. Berdasarkan pasal 23 ayat 3 PP Nomor 36 Tahun 2021 menjelaskan bahwa “Pengusaha dilarang memberikan upah di bawah upah minimum,”.

Gubernur Jawa Barat, Ridwan Kamil resmi menetapkan UMK 2023 untuk Bogor serta kota dan kabupaten lain di Jawa Barat. Keputusan tersebut tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang Keputusan UMK Tahun 2023.<sup>130</sup> Untuk UMK Kota Bogor sendiri kenaikannya sebesar 7,14%. Artinya,

---

<sup>130</sup> Alisatul Aini, “UMK Bogor 2023 Telah Diputuskan”, terdapat dalam <https://glints.com/id/lowongan/umk-bogor-2023/>, diakses tanggal 20 September 2023, pukul 23.49.

UMK Kota Bogor yang tadinya berada di angka Rp4.330.249 kini menjadi Rp4.639.429. UMK Bogor 2023 dilaksanakan mulai 1 Januari 2023 sesuai anjuran Pemprov Jabar.<sup>131</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, pembayaran gaji selalu dilakukan tepat waktu dan perusahaan tidak pernah menunda pembayaran gaji. Besaran upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan kontrak dinyatakan telah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu sebesar UMK (Upah Minimum Kabupaten Kota) Kota Bogor sebesar Rp. 4.639.429,-.<sup>132</sup>

Bagi karyawan kontrak yang direkrut dari perusahaan *outsourcing*, berdasarkan Pasal 18 ayat (3) PP Nomor 36 Tahun 2021, perlindungan pekerja, pengupahan, kesejahteraan, syarat kerja dan konflik yang timbul, dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Jadi, PT. Telkom Akses Bogor hanya perlu membayar kepada perusahaan alih daya yang bersangkutan atau dalam hal ini tanggung jawab PT. Telkom Akses Bogor beralih ke perusahaan *outsourcing*.

##### 5. Pendampingan dan Bimbingan

Meskipun pekerja kontrak bekerja untuk jangka waktu tertentu, perusahaan dapat memberikan pendampingan atau bimbingan yang diperlukan agar mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.

---

<sup>131</sup> *Ibid.*

<sup>132</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

Tujuan utama dari mengambil pekerja dari lembaga *outsourcing* adalah karena keterampilannya, sehingga pendampingan dan bimbingan tentu dapat dilakukan pekerja secara mandiri dan bahkan telah menempuh pelatihan dari perusahaan *outsourcing* tersebut.

Namun dalam hal petunjuk atau pedoman, perusahaan telah memberikan layanan yang dapat diakses oleh karyawan dalam bentuk sistem DGM yang memuat job description atau uraian pekerjaan yang bisa didownload pada masing-masing portal karyawan (tugas kewenangan, tanggung jawab, kualifikasinya, serta batas-batas kewenangan). Sehingga ketika terjadi kebingungan atau hal apapun itu dapat memeriksa kembali pada buku pedoman yang telah di berikan.<sup>133</sup> Kemudian PT. Telkom Akses Bogor juga lebih proaktif dengan memanfaatkan aplikasi grup telegram untuk mengingatkan seluruh karyawan untuk mengakses secara mandiri.<sup>134</sup> Dalam hal ini perusahaan dapat menghemat biaya pelayihan karyawan dan mengurangi beban rekrutmen.

## 6. Penyelesaian Masalah

PT. Telkom Akses Bogor menerapkan kebijakan berupa jika ada masalah atau konflik yang timbul selama masa kerja, perusahaan harus memiliki mekanisme yang memungkinkan pekerja kontrak untuk melaporkan masalah tersebut dan mencari solusi. terkait dengan

---

<sup>133</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

<sup>134</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.



penyelesaian jika terjadi masalah atau konflik yang timbul selama masa kerja, mekanisme yang diterapkan PT Telkom akses untuk mendapatkan solusi adalah dipanggil untuk konseling.<sup>135</sup> Sepanjang 15 Tahun beroperasi, perusahaan ketika melakukan penyelesaian masalah selalu berakhir pada meja konseling dan belum pernah memasuki pengadilan hubungan industrial.<sup>136</sup>

#### 7. Pematuhan Terhadap Perjanjian Kontrak

Kontrak adalah perjanjian yang sah antara dua pihak, dan masing-masing pihak harus mematuhi syarat-syarat yang disepakati dalam kontrak. Artinya segala kewajiban, hak dan tanggungjawab yang tertuang dalam kontrak harus dihormati. Jika pihak lain tidak mematuhi perjanjian dan perjanjian tersebut tidak memberikan kesepakatan mengenai cara menyelesaikan konflik, maka pihak yang dirugikan dapat mengambil tindakan hukum untuk menegakkan haknya dengan mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.

PT. Telkom Akses meraih GRC (Governance, Risk and Compliance) Award 2023 yang merupakan penghargaan bagi Perusahaan yang dinilai memenuhi empat pilar tata Kelola, yaitu perilaku beretika, transparansi, akuntabilitas dan berkelanjutan. Dengan meraih penghargaan ini, Telkom Akses telah diakui oleh pihak eksternal sebagai Perusahaan yang telah

---

<sup>135</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

<sup>136</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

berhasil menjalankan empat pilar yang dimaksud.<sup>137</sup>

Diraihnya penghargaan tersebut secara tidak langsung PT. Telkom akses telah berkomitmen untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan cara Penerapan standar terbaik (*best practice*) dengan memperhatikan peraturan yang berlaku, kualitas produk, kesehatan, keselamatan, lingkungan dan layanan.

#### 8. Hak-Hak Pekerja Kontrak

Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan kontrak memiliki hak-hak yang sama seperti karyawan tetap dalam hal upah yang adil, jam kerja yang sesuai, hak cuti, dan perlindungan lain yang diatur dalam undang-undang yang berlaku. Perusahaan atau pemberi kerja harus mengikuti aturan jam kerja bagi pekerjanya. Pelaku usaha atau pengusaha harus memastikan jam kerja sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah. Aturan tersebut diperbarui dalam Pasal 21 Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 (UU Cipta Kerja). Dalam undang-undang ini terdapat dua (dua) sistem waktu kerja yang berlaku bagi perusahaan Indonesia, yaitu:<sup>138</sup>

- a. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam

---

<sup>137</sup> Telkom Akses, “Telkom AKses Raih TOP GRC Award 2023”, terdapat dalam [https://telkomakses.co.id/index.php/website/detail\\_berita/29](https://telkomakses.co.id/index.php/website/detail_berita/29), diakses tanggal 20 September 2023, pukul 19.51.

<sup>138</sup> Pasal 21 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Namun dipertegas kembali melalui Pasal 21 ayat 3 bahwa ketentuan waktu kerja diatas tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu dan pelaksanaan jam kerja diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama (PKB). PT Telkom Akses Bogor dalam hal ini menerapkan aturan 8 (delapan) jam dalam 1 hari, atau 40 jam dalam satu minggu yang berlaku untuk 5 hari kerja dengan ketentuan libur 2 (dua) hari. Selebinya dari ketentuan tersebut, berlaku baginya jam lembur beserta hak nya dalam mendapatkan upah lembur sesuai dengan perhitungan besaran upah sesuai peraturan yang berlaku pada Pasal 31 PP Nomor 35 Tahun 2021.<sup>139</sup>

Berkaitan dengan cuti, tidak hanya karyawan tetap saja yang berhak mendapat cuti tahunan, namun juga karyawan kontrak. Hal itu tertuang dalam pasal 79 ayat 3 UU Nomor 11 Tahun 2020. Namun terdapat ketentuan khusus berlaku, yaitu untuk menerima cuti tahunan karyawan kontrak harus sudah bekerja minimal 12 bulan berturut-turut. Negara tidak menjamin hak cuti tahunan bagi mereka yang tidak memiliki kontrak selama setahun. Ketentuan terkait cuti yang seharusnya hak cuti diberikan pada karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun, di PT. Telkom Akses Bogor memiliki ketentuan tersendiri untuk karyawan kontrak, yaitu:<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

<sup>140</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

- a. Hak cuti timbul pada 3 bulan pertama masa kerja dengan batasan 3 kali cuti, dan;
- b. berlaku kelipatannya.

#### 9. Kemungkinan Perpanjangan Kontrak

UU Cipta Kerja mengatur bahwa kontrak kerja berjangka waktu tertentu (termasuk perjanjian dengan kontrak) dapat diperpanjang hanya dalam beberapa kondisi tertentu. Perusahaan harus memastikan bahwa penggunaan kontrak kontrak tidak melanggar ketentuan perpanjangan yang diatur dalam undang-undang. Perusahaan PT. Telkom Akses Bogor memiliki jumlah 450 karyawan dengan 90% merupakan karyawan kontrak atau PKWT. Artinya 405 dari total 450 pekerja di perusahaan merupakan pekerja kontrak. Proses recruitment dilakukan perusahaan bersamaan dengan 3 (tiga) mitra alih daya di bawah PT. Telkom Akses Bogor.<sup>141</sup>

Terkait dengan batas waktu berakhirnya kontrak, perusahaan menerapkan sistem yang mengharuskan evaluasi terlebih dahulu sebelum adanya perpanjangan kontrak. Seperti halnya pada posisi teknisi yang akan dievaluasi kerjanya oleh pimpinan unit yaitu manager, supervisor dan HCM. Evaluasi tersebut mempengaruhi lamanya kontrak kerja dengan rentang waktu yang bervariasi, yaitu ada yang hanya bekerja selama 1 (satu) bulan, 3 (tiga) bulan, 6 (enam) bulan, 1 (tahun) hingga maksimal 5 (lima) tahun. Sebelumnya kontrak kerja akan di perpanjang dengan

---

<sup>141</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

formulasi per 1 (satu) tahun sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Setelah ditetapkannya PP Nomor 35 Tahun 2021 sebagai pedoman bagi seluruh perusahaan, formula tersebut berubah dengan rentang waktu perpanjangan hanya sampai 5 tahun.<sup>142</sup>

#### 10. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Merujuk pada perubahan urutan pemberhentian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan PP Nomor 35 Tahun 2021, dijelaskan bahwa ada empat asas pemberhentian, yaitu:

- a. Pemberi kerja dapat memecat pekerjanya atau melakukan PHK secara sepihak.
- b. Pemberhentian atau PHK tidak memerlukan keputusan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- c. PHK dilakukan bukan setelah bipartit.
- d. PHK dilakukan bukan setelah bipartit

Juanda mengingatkan pengusaha agar memperhatikan alasan melakukan PHK, waktu, cara dan kompensasi atas PHK tersebut. UU Cipta Kerja juga mengatur tentang pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk PHK terhadap karyawan kontrak. Alasan pemberhentian yang melanggar ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 dinyatakan tidak sah dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan.

---

<sup>142</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

Alasan PHK yang dilarang termasuk pernikahan; kehamilan, persalinan, keguguran atau menyusui; mempunyai hubungan darah dan/atau perkawinan dengan karyawan lain dalam satu perusahaan. Perusahaan harus mematuhi prosedur PHK yang diatur oleh undang-undang dan memberikan hak-hak yang sesuai kepada karyawan yang di-PHK. Sejauh operasional berjalan, PHK bagi pekerja kontrak belum pernah terjadi di PT. Telkom Akses Bogor. Berakhirnya hubungan kerja dengan karyawan kontrak terjadi karena habisnya masa kontrak, telah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan, dan/atau tidak diperpanjangnya masa kontrak.<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Hasil wawancara dengan Agung sebagai Manager Shared Services PT. Telkom Akses, tanggal 29 Agustus 2023, pukul 13.00.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan tulisan yang telah penulis uraikan diatas mengenai hubungan kerja dan tanggung jawab hukum terhadap pelaksanaan kerja sistem kontrak oleh PT. Telkom Akses Bogor dapat disimpulkan bahwa:

1. Hubungan kerja antara PT. Telkom Akses Bogor dan pekerja kontrak didasari oleh kontrak kerja di mana pekerja setuju untuk bekerja dengan upah dari pemberi kerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuknya. Perusahaan menerapkan kontrak PKWT dengan semua aspek status hubungan kerja yang terkait, setelah kedua belah pihak menandatangani perjanjian tersebut. Ini sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hubungan hukum antara PT Telkom Akses Bogor dan karyawan kontrak mencakup 4 unsur, yaitu: 1) perusahaan dan pekerja; 2) pekerjaan; 3) perintah; dan 4) upah. Oleh karena itu, hubungan antara Telkom Akses Bogor dan karyawan kontrak dapat dianggap sebagai hubungan kerja dalam hukum ketenagakerjaan..
2. PT. Telkom Akses Bogor telah melaksanakan tanggung jawab hukum terkait pekerja dengan sistem kontrak dengan baik berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021. Mereka bahkan telah melampaui PP tersebut dengan memberikan peraturan tambahan untuk kesejahteraan pekerja kontrak, seperti hak cuti bagi pekerja dengan kurun waktu kurang dari setahun, fasilitas kesehatan, dan penyelesaian sengketa. Tanggung jawab hukum

perusahaan hampir sepenuhnya dipenuhi, terutama karena mereka cenderung menggunakan perjanjian kontrak baku yang menguntungkan pihak pembuat kontrak karena memiliki kekuatan negosiasi yang lebih besar. Pihak yang menerima perjanjian umumnya memiliki sedikit atau tidak ada kekuasaan untuk menegosiasikan atau mengubah ketentuan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran kepada perusahaan outsourcing, khususnya kepada 3 mitra outsourcing di bawah PT. Telkom Akses, adalah untuk selalu memberikan yang terbaik, terutama dalam memperlakukan pekerjanya. Hal ini penting karena perusahaan mempercayakan mereka untuk memberikan karyawan kontrak hak dan manfaat dari PT. Akses Telkom melalui agen outsourcing yang mereka kelola. Ini terutama relevan karena perusahaan sering menggunakan outsourcing untuk mempermudah penggunaan pekerja kontrak daripada pekerja tetap, dan karena adanya banyak kasus dan keluhan terkait pekerja kontrak, peraturan yang lebih kuat perlu diterapkan.
2. Saran ditujukan kepada seluruh perusahaan yang menerapkan sistem kontrak standar. Kontrak standar dapat diterapkan karena kepraktisannya dan melindungi perusahaan dari kesalahan. Dalam hal ini penerapan kontrak standar harus diimbangi dengan etika yang dijunjung perusahaan. Tentu saja etika bisnis dalam hal ini melindungi pekerja kontrak agar tidak menjadi pihak yang paling dirugikan. Perusahaan setidaknya harus menentukan bahwa isi kontrak standar kurang lebih sama dengan peraturan yang berlaku saat ini. Meski ada kontroversi seputar UU Ciptaker yang dikatakan cenderung merugikan pekerja kontrak.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Cetakan Kedua, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1982.
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Badriyah Mila, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015.
- Chairuman Pasaribu, *Hukum Perjanjian dalam Islam*, Cetakan Pertama, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 1994.
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan hak-haknya)*, Cetakan Pertama, Citra Aditya Bakti: Bandung, 1994.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2006.
- Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Semarang University Press, Semarang, 2008.
- G. Kartosapoetra, Et.Al, *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cetakan Pertama, Bumi Aksara, Jakarta, 1998.
- Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Cettakan ke- 2, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1996.
- Harun, *fiqh uamalah*, Muhammadiyah University Press, Surakarta, 2017.
- Herawati, Rina, *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*, Cerakan Pertama, Akatiga Pusat Analisis Sosial, Bandung, 2010.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta, 1997.
- J. Satrio, *Hukum Perikatan: Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Cetakan Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1995.
- Kartini Muljadi & Gunawan Widjaja, *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang*, Cetakan Pertama, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2005.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Pertama, Mataram University Press, NTB, 2020.
- Muhammad Erwin & Firman Freaddy Busroh, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung, 2012.

- P. N. H. Simanjuntak, *Pokok-Pokok Hukum Perdata Indonesia*, Cetakan ke-4, Djambatan, Jakarta, 2009.
- Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia: dalam Perspektif Perbandingan*, Cetakan Kedua, FH UII Press, Yogyakarta, 2014.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 10, Erlangga, Jakarta, 2008.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuasa Aulia, Bandung, 2005.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan ke-21, Intermasa, Jakarta, 2005.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1990.
- Suwarto, *Hubungan Industrial dalam Praktek*, Asosiasi Industrial Indonesia, Jakarta, 2003.
- Taryana Soenandar, Et.al, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Cetakan ke-2, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016.
- Yasardin, *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah*, Kencana, Jakarta, 2018.

## **Jurnal**

- Eka Prasetya, I Ketut Markeling, & I Nyoman Darmadha, “Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Kecelakaan Kerja Bagi Pekerja Mini Market (Studi Kasus : Indomaret Kebo Iwa Denpasar)”, *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*. Edisi No. 7 Vol. 2013, 2018.
- Maryono, “Kontrak Kontrak: Manfaat dan Permasalahannya”, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Edisi No. 1 Vol. 16, 2009.
- Muhammad Mahendra M.Sinaga, “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Waktu yang Tidak Tertentu”, *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Edisi No. 1 Vol. 15, 2022.
- M. Syarif Nuh, “Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan”, *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, Edisi No. 1 Jilid. 41, 2012.
- Sunaryo, “Corporate Social Responsibility (CSR) Dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan”. *Jurnal Masalah Hukum*, Edisi No. 1 Vol.44, Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2015

Koerniatmanto Soetoprawiro, “Pengaturan Perlindungan Hak-hak Perempuan dan Anak-anak dalam Hukum Kewarganegaraan Indonesia”, *Jurnal Hukum Pro Justitia*, Edisi No.3 Vol.20, Fakultas Hukum Universitas Katolik Pahlalayan, 2002

Laksanto Utomo, “Permasalahan Outsourcing Pada Sistem Ketenagakerjaan Di Indonesia”, *Jurnal Lex Publica*, Edisi No.1 Vol.1, Fakultas Hukum Universitas Ahmad Dahlan, 2014

Erni R. Ernawan, “Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR)”, *Jurnal Performa*, Edisi No.1 Vol.1, Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Pasundan, 2014

### **Skripsi**

Daniel Suharta, “Penyelesaian Sengketa Merek Pure Kids dengan Merek Pure Baby (Studi Putusan No. 72/Pdt.Sus-Merek/2019/Pn Niaga Jakarta Pusat)”, *Skripsi S-1*, Fakultas Hukum Universitas Kristen Indonesia, Jakarta, 2022

### **Thesis**

Rony Fauzi, “Pembatalan Akta Jual Beli yang Dibuat Dihadapan PPAT oleh Putusan Pengadilan Negeri Padang (Analisis Putusan PN Padang No:03/Pdt.G/2008/PN.Pdg)”, *Thesis*, 2010.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

### **Artikel Elektronik**

<https://business-law.binus.ac.id/2019/06/30/konsep-kejahatan-siber-dalam-sistem-hukum-indonesia/>.

<https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-bisnis-untuk-mencapai-keuntungan-maksimal/>

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>

<https://telkomakses.co.id/index.php/website/profile>

<https://digitalbisa.id/artikel/telkom-dari-telco-menjadi-digital-telco-QFP6i>

<https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/karyawan/>

<https://www.merdeka.com/quran/al-maidah/ayat-1>

<https://click.crmsindonesia.org/manajemen-kepatuhan.php>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525209/>

<https://glints.com/id/lowongan/umk-bogor-2023/>

[https://telkomakses.co.id/index.php/website/detail\\_berita/29](https://telkomakses.co.id/index.php/website/detail_berita/29)

## LAMPIRAN BEBAS PLAGIASI



FAKULTAS  
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum  
Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kalirejan Km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 7070222  
E. fh@uii.ac.id  
W. law.uii.ac.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 552/Perpus-S1/20/H/XI/2023

*Bismillaahirrahmaanirrahaim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**  
 NIK : **001002450**  
 Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dahlia Eka Widiasti  
 No Mahasiswa : 18410655  
 Fakultas/Prodi : Hukum  
 Judul karya ilmiah : Analisis Tanggung Jawab Hukum Terhadap Pelaksanaan Kerja Sistem Kontrak Antara PT. Telkom Akses Bogor dengan Pekerja Kontrak Berdasarkan PP Nomor 35 Tahun 2021.

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **19.%**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 November 2023 M  
10 Jumadil Awwal 1445

H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md

M. Arief Satejo Kinady, A.Md