

**KAJIAN YURIDIS TERKAIT KLASIFIKASI JENIS PEKERJAAN SURVEYOR DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) PT SINARMAS MULTIFINANCE BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Shofi Wilda Tsania**

S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[shofitsania16040704018@mhs.unesa.ac.id](mailto:shofitsania16040704018@mhs.unesa.ac.id)

**Emmilia Rusdiana**

S-1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya  
[emmiliarusdiana@unesa.ac.id](mailto:emmiliarusdiana@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Perjanjian kerja merupakan kunci hubungan kerja antara pemberi kerja dan buruh/pekerja. Hal mana masih ada beberapa perjanjian kerja yang masih memberikan ketidakpastian hukum bagi pekerja, terutama jenis pekerjaan *surveyor* dalam suatu usaha *Finance* di suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis jenis pekerjaan *surveyor* sebagai jenis pekerjaan PKWT berdasarkan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga dapat memberikan kepastian hukum kepada pekerja dan menganalisis keabsahan PKWT Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020 PT Sinarmas Multifinance dengan pekerjaannya sehingga tercipta jaminan kepastian pemenuhan hak dan kewajiban para pihak. Metode penelitian yang digunakan menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan *Surveyor* merupakan PKWT karena dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Tahun 35 Tahun 2021 berkaitan dengan jenis pekerjaan yang jangka waktu kerjanya bisa dilakukan lebih dari jangka waktu 5 (lima) tahun atau bisa dilakukan dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang sifatnya tetap mengingat bahwa tugas, pokok, dan fungsi *surveyor* tergolong pekerjaan pokok yang posisinya dibutuhkan oleh perusahaan pembiayaan, dan tidak bergantung pada musim ataupun cuaca tertentu. Perjanjian Kerja dinyatakan batal demi hukum, dikarenakan Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai syarat objektif terkait tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, syarat perjanjian tidak terpenuhi secara otomatis demi hukum PKWT beralih menjadi PKWTT.

**Kata kunci:** Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu, Surveyor, Perjanjian Kerja

**Abstract**

*The employment agreement is the key to the working relationship between the employer and the employee. There are several work agreements that provide legal uncertainty for workers, especially the type of surveyor work in a finance business in a company. This study aims to analyze the type of surveyor work as a type PKWT work based on Article 59 of the Manpower Act so as to provide legal certainty to workers and analyze the validity of PKWT Number 00142/OKWT/SMMF-003/VIII/2020 PT Sinarmas Multifinance with its employees as to create a guarantee of certainty for the fulfillment of the rights and obligations of the parties. The research method used is a normative juridical research using a statutory approach and conceptual approach. The study results, the surveyor's work is a PKWT because Article 4 of the Government Regulation of the Year 35 of 2021 relates to the type of work whose work period can be carried out for more than a period of 5 years, can be carried out for a long period of time, permanent work. Considering that the duties, principals, and functions of surveyors are classified as main jobs. Positions are required by finance companies, and do not depend on certain seasons or weather. The Employment is declared null and void, because Article 54 of the Manpower Act regarding the related objective conditions must not conflict with the legislation, the terms of agreement are not fulfilled by law, PKWT turns into PKWTT.*

**Keywords:** Indefinite Time Employment Agreement, Surveyor, Employment Agreement

**PENDAHULUAN**

Kunci unggul bersaing dalam bisnis ialah menciptakan suatu produk berkualitas.

Mempertahankan suatu kualitas memerlukan manajemen sistem, peningkatan kinerja dari perusahaan, serta sumber daya manusia yang

profesional. Prinsip standar pekerjaan perlu ditetapkan oleh perusahaan disesuaikan dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Peraturan perusahaan yang dibuat perlu memperhatikan aspek keharmonisan, keadilan, dan kesejahteraan pekerja. Harapan ke depan agar pekerja mampu bekerja dengan baik dan mendorong produktivitas perusahaan. Tujuan lain yakni guna mempertahankan citra perusahaan serta menjaga keberlanjutan usaha mereka. Dalam usaha bidang jasa, prinsip yang ditekankan yakni mencakup pelayanan, komunikasi, kepercayaan, keamanan (kerahasiaan), serta akses yang mudah didapat oleh calon pelanggan.

Hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha disebut hubungan kerja. Hubungan tersebut ditandai dengan perjanjian kerja. Suatu hubungan kerja didasari oleh hubungan majikan dengan pekerja dimana masing-masing pihak menerima kesanggupan menjalani hak dan kewajiban. Dalam melakukan pekerjaan, pekerja wajib patuh terhadap perintah pengusaha dan peraturan perusahaan, sebagaimana mereka telah mengikatkan diri dengan perjanjian kerja. Masing-masing hak dan kewajiban patut dijalankan oleh para pihak. Hubungan inilah yang perlu diperhatikan oleh pemerintah sebagai pembuat kebijakan. Adapun unsur perjanjian kerja mencakup pekerjaan, upah, dan perintah. Hal-hal yang tidak terlepas dari tujuan dibentuk perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

1. “Agar tercipta kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan permasalahan hubungan kerja antar para pihak;
2. Agar tercapai jaminan kepastian pemenuhan kewajiban timbal balik para pihak yang saling mengikat;
3. Agar terhindar berbagai kemungkinan kesewenangan dan tindakan kerugian dari pihak satu terhadap pihak yang lain, dalam hal pelaksanaan kewajiban masing-masing dan penghormatan atas hak pihak lain;
4. Untuk menghindari terjadinya perselisihan dalam hubungan kerja.” (A.R. 1985)

Isi perjanjian dapat ditentukan mandiri atas dasar prinsip asas kebebasan berkontrak asal tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Idealnya para pihak menyusun isi perjanjian bersama-sama demi menjamin hubungan harmonis jangka panjang.

Faktanya, diketahui terdapat perusahaan yang telah menyusun substansi perjanjian terlebih dahulu. Perjanjian ini bersifat baku. Perusahaan menawarkan perjanjian tersebut kepada tenaga kerja berupa perjanjian di bawah tangan. Dikutip dari A Dwi Rachmanto, Sutan Remy Sjahdeini menyatakan bahwa “kontrak baku ialah membakukan klausul-klausul yang ada dalam kontrak sebelum disepakati pihak lain agar menghindari permintaan perubahan isi maupun berunding terhadap kontrak tersebut” (A Dwi Rachmanto 2018). Praktik penyusunan perjanjian kerja tersebut menjadi singkat sehingga melewati tahapan pra kontrak. Sebagaimana harusnya para pihak melakukan negosiasi terlebih dahulu. Meski begitu, perjanjian harus tetap pada ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut BW) dan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang merupakan syarat pokok sahnya suatu perjanjian (Kusuma and Wirasila 2013).

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. (Husni 2013)”

Tidak menutup kemungkinan perjanjian baku tersebut condong kepada kepentingan pemilik usaha dan dinilai membebani pekerja.

Asas kebebasan berkontrak sendiri bersifat universal, memiliki artian bahwa setiap pihak yang terikat memiliki kehendak bebas dalam pembuatan kontrak, namun dibatasi kepentingan umum serta mengharuskan adanya keseimbangan yang wajar bagi pihak yang terlibat (Yanti Malohing 2017). Setiap ikatan yang timbul perlu memperhatikan keberadaan asas hukum dengan melakukan pemeliharaan hak-hak yang dimiliki oleh para pihak agar tercipta keseimbangan sebelum membuat kontrak. Bicara soal hak adalah bicara mengenai kepentingan perseorangan atau kelompok yang wajib dipenuhi oleh pihak lain yang dilindungi oleh hukum (Editus and Jehani 2007).

Kesadaran tenaga kerja atas minimnya lapangan pekerjaan di Indonesia, ditambah dengan jumlah rival yang tinggi, dan tuntutan menyambung hidup menempatkan tenaga kerja pada posisi dilema untuk menolak tawaran tersebut.

Nilai tawar pekerja relatif menjadi rendah di mata pemilik usaha. Keadaan ini menimbulkan beban terhadap pekerja, timbul perasaan terintimidasi membuat keterlibatan kerja pekerja rendah dan berpotensi terjadi kesalahan saat bekerja.

Tidak dapat dipungkiri apabila dalam hubungan kerja terdapat sebuah perbedaan. Adanya perbedaan pendapat antara pengusaha dan pekerja menimbulkan suatu perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hak menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UU PPHI) adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, “perjanjian kerja digolongkan menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan PKWT dan PKWTT terletak pada klasifikasi jenis pekerjaan dan jangka waktu bekerja. PKWT hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan yang bersifat sementara antara lain pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau musim, pekerjaan pemenuhan target atau pemesanan, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau produk yang masih dalam penajakan, dan pekerjaan yang didasarkan atas jangka waktu paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka paling lama satu tahun. Apabila pekerjaan yang diperjanjikan dalam PKWT tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan yang telah dijelaskan di atas, maka demi hukum status pekerja beralih menjadi PKWTT.” Adapun perubahan terhadap pasal ini tertulis dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja ) yaitu pada jangka waktu lama pekerjaan tidak dicantumkan lagi dan terdapat tambahan klausul yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pasal 59 ayat (4) UU Cipta Kerja juga menyatakan apabila PKWT yang tidak memenuhi ayat (1) dan (2) maka demi hukum menjadi PKWTT. Lebih khusus mengenai ketentuan PKWT diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang

Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PE

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih digemari oleh pengusaha karena kompensasi yang diberikan setelah pemberhentian kerja lebih sedikit dibandingkan dengan kompensasi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perbedaan lain ialah benefit yang didapat oleh pekerja yakni hak-hak ketika terjadi pemutusan hubungan kerja antaranya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Maka dari itu penting untuk membuat perjanjian sesuai dengan klasifikasinya sesuai yang telag diatur dalam perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk kepastian hukum hak pekerja.

Pengaturan jenis pekerjaan PKWT dan PKWTT juga berimplikasi pada masyarakat umumnya. Salah satunya kontrak kerja PT Sinarmas Multifinance dengan pekerjanya bernama saudara Fredy Prabowo. Perjanjian yang mengikat kedua pihak ini bersifat PKWT. Profil umum PT Sinarmas Multifinance ialah perusahaan berbadan hukum perseroan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan terdiri dari pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, dan anjak piutang. Produk yang ditawarkan terdiri dari *leasing*, pembiayaan motor, dan *factoring*. Dalam PKWT antara pekerja dan perusahaan tersebut diketahui tidak mencantumkan jelas posisi yang disepakati. Pasal 11 angka 1 berbunyi,

1. “Pihak Kedua bersedia ditempatkan pada posisi/jabatan apapun di Cabang/Cabang Pembantu/Unit Kerja dimana saja di dalam lingkungan Perusahaan, baik di Kantor Pusat maupun di kantor-kantor Cabang/Cabang Pembantu yang ada dan yang akan didirikan.”

Penulis melakukan wawancara dengan saudara Fredy Prabowo, saudara Fredy Prabowo menjelaskan bahwa saat awal pelatihan jabatan yang diberikan kepada pihak kedua ialah sebagai *surveyor* atau *credit marketing officer* (CMO). *Surveyor* memiliki tugas dan tanggung jawab antaranya menganalisis data pengajuan kredit oleh konsumen, menggali informasi pribadi konsumen, survei lapangan keadaan konsumen, memberikan persetujuan terhadap calon kosumen yang ingin mengajukan pinjaman, memastikan konsumen agar tidak terlambat melakukan pembayaran tiap bulan, membuat laporan dan mempertahankan kualitas

konsumen. Jam kerja per minggu terhitung mencapai 40 jam dengan detail hari Senin-Jumat: Pukul 08.30-16.30 WIB dan Sabtu: 09.00-15.00 dengan masing-masing satu jam istirahat kerja. Di luar jam di atas, sering kali saat hari libur, Pihak Kedua masih harus melakukan *check and survey* ke rumah *customer* dan masih menghubungi para *customer*. Pekerjaan tersebut dilakukan dengan tetap memperhatikan *Standar Operasional Procedure* (SOP), sehingga tidak mendapat cukup waktu istirahat pada hari libur.

Dalam perjanjian kerja tersebut pula mencantumkan klausula pemutusan hubungan kerja tanpa pesangon yang dituliskan pada Pasal 10 angka 11, berbunyi:

11. "Pihak pertama berhak mengakhiri kontrak kerja tanpa pesangon apabila pihak kedua melanggar kesepakatan kontrak kerja ini/Peraturan Perusahaan PT."

Dalam Pasal 1335 KUHPerdara disebutkan bahwa "suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau yang terlarang tidaklah mempunyai kekuatan. Merujuk pasal tersebut, jika pekerjaan yang dijanjikan tidak ada, persetujuan batal demi hukum. Pasal 1337 KUHPerdara menyebutkan suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau jika sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum" (Yustisia 2016).

Mengenai akibat hukum, Soeroso mendefinisikan sebagai akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan diatur oleh hukum.

Wujud dari akibat hukum dapat berupa:

1. "Lahir, berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum;
2. Lahir, berubah, lenyap suatu hubungan hukum, oleh subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak lain;
3. Lahir sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum." (Soeroso 2011)

Memenuhi hak dan kewajiban merupakan tanggung jawab masing-masing pelaku usaha. Tanggung jawab atas menanggung segala sesuatu (kalau ada sesuatu hal, yang bersifat boleh dituntut, dipersalahkan, maupun sebagainya). Lebih lanjut kata tanggung jawab ini dikaitkan dengan keharusan yang diikuti dengan sanksi, bila terdapat sesuatu yang tidak beres dalam keadaan wajib

menanggung segala sesuatu tersebut (Poerwadarminta 1976). Bilamana prinsip tanggung jawab atas kesalahan diterapkan, maka pemberian sanksi tetap harus relevan dengan undang-undang. Berdasarkan teori di atas, pengusaha yang menerapkan hukuman PHK tanpa pesangon kepada pekerja apabila melanggar perjanjian, menyebabkan hal tersebut batal di mata hukum.

Permasalahan lain ditemukan terletak pada jenis pekerjaan yang diberikan terhadap pihak kedua, yaitu berdasarkan sifat dan deskripsi jabatan *surveyor* tidak memenuhi unsur bahwa pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Jabatan *surveyor* dapat berlaku tanpa tenggat waktu atau daluarsa, sementara untuk PKWT harus menjanjikan pekerjaan yang bersifat sementara dan syarat lainnya yang telah disebutkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal tersebut menjadikan penulis tertarik untuk membahas klasifikasi terhadap jabatan *surveyor* dalam PKWT serta keberlakuan perjanjian tersebut bagi para pihak dan perlu dibahas lebih lanjut.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan di atas, penulis beranggapan perlu untuk mengkaji dalam bentuk penelitian dengan tujuan penelitian untuk menganalisis jenis pekerjaan *surveyor* merupakan jenis pekerjaan PKWT dan menganalisis keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020 antara pekerja dan PT Sinarmas Multifinance.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pekerjaan *surveyor* termasuk dalam klasifikasi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWT) dan untuk mengetahui keberlakuan atau keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Sinarmas Multifinance.

## METODE

Penelitian yang dilakukan termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif mencakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum dan perbandingan hukum. (Achmad 2010). Dalam penelitian ini isu hukum yang dikaji adalah adanya kegiatan pekerjaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Sinarmas Multifinance dan pekerjaanya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan

konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan masalah yang digunakan untuk membahas pendekatan masalah dengan semua undang-undang dan aturan yang bersinggungan dengan suatu permasalahan pengaturan hukum yang ada dengan memperhatikan aturan lainnya. Metode pendekatan konseptual yang dipergunakan penulis adalah terkait Perjanjian, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Jenis Pekerjaan Pekerja Waktu Tertentu, *Surveyor*.

Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer bersumber dari peraturan perundang-undangan, antara lain: (a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (c) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, (d) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (e) Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Bahan hukum primer bersumber dari buku hukum, penelitian/artikel ilmiah, jurnal hukum, dan doktrin. Bahan hukum tersier, sebagai bahan penunjang penelitian yang relevan dengan bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data penelitian normatif dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini. “Teknik pengolahan bahan hukum penelitian normatif dilakukan dengan menyeleksi bahan hukum yang ada, kemudian mengklarifikasi golongan bahan hukum dan menyusun bahan hukum penelitian tersebut secara sistematis dan logis. Maka begitu akan ada hubungan antara bahan hukum satu dengan yang lainnya, sehingga dapat menggambarkan hasil penelitian” (Achmad 2010). Analisis bahan hukum yang dilakukan berupa analisis preskriptif, memberikan penilaian terhadap objek penelitian mengenai benar atau salah dan seharusnya menurut peraturan perundang-undangan.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** **Klasifikasi Pekerjaan Surveyor dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima

kerja, dimana tugas dan tanggungjawab serta klasifikasi kerja terdapat dalam perjanjian kerja tersebut, sebagaimana terdapat dalam perjanjian kerja antara PT Sinarmas Multifinance sebagai pemberi kerja dan Pihak Kedua sebagai pekerja. Para pihak tersebut mengikatkan diri pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

PT Sinarmas Multifinance adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1985 dengan nama PT Sinar Supra Leasing Company, lalu berganti nama menjadi PT Sinar Supra Finance Co., dan akhirnya memilih nama baru yang digunakan sampai sekarang. Pada tahun 1995 seluruh saham perusahaan dibeli oleh PT Sinarmas Multiartha Tbk, sebuah perusahaan investasi dibawah kelompok usaha Sinar Mas. Pada Februari 1995, PT Sinarmas Multiartha, Tbk membeli seluruh saham PT Sinar Supra Finance dan mengganti nama perusahaan yang dibelinya menjadi PT Sinarmas Multifinance pada awal 1996. Pada Juni 1996, sesuai pedoman Departemen Keuangan Republik Indonesia, dipindahkan seluruh aktiva pembiayaan dari PT Sinar Mas Multiartha, Tbk kepada Simas Finance (Dzulfikar 2019).

Selanjutnya PT Sinarmas Multifinance dalam menjalankan usahanya merekrut berbagai sumber daya sebagai tenaga kerja, dimana salah satunya adalah bersama Sdr. Fredy Prabowo.

PT Sinarmas Multifinance (Pihak Pertama) dengan Sdr. Fredy Prabowo (Pihak Kedua) mengikatkan diri dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020. Sdr. Fredy Prabowo mengikatkan diri selama masa 6 (enam) bulan kerja. Dalam perjanjian tersebut disebutkan bahwa Pihak Kedua atau pekerja bersedia ditempatkan di posisi atau jabatan apapun di kantor Cabang manapun. Pada saat pelatihan, Fredy Prabowo diberikan posisi sebagai *surveyor / credit manager officer*.

Kewajiban saudara Fredy Prabowo dan PT Sinarmas Multifinance dengan diatur dalam Pasal 7 dimana secara lengkap kewajiban Sdr. Fredy Prabowo adalah sebagai berikut

#### **Pasal 7**

##### **“Kewajiban**

1. Pihak Kedua bersedia menjalankan tugas, tanggungjawab dan kewajiban dengan jujur dan penuh tanggungjawab serta melaksanakan segala perintah atasan yang

diberikan oleh pimpinan atau dikuasakan untuk itu;

2. Dalam menjalankan pekerjaannya, Pihak Kedua wajib menunjukkan sikap dan kinerja yang baik kepada rekan, pimpinan, atau yang dikuasakan untuk itu;
3. Pihak Kedua wajib menaati sepenuhnya semua peraturan perusahaan dan ketentuan yang berlaku;
4. Selama hubungan kerja berlangsung, Pihak Kedua wajib merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh dan mengenai hal-hal yang menyangkut rahasia Pihak Pertama.”

Selanjutnya Pihak Pertama memberikan kewajiban kepada Pihak Kedua sebagai *Support Officer Motor*. Hal mana selanjutnya secara terpisah dari Perjanjian Kerja *Support Officer Motor* yang dimaksudkan oleh Pihak Pertama adalah dengan memberikan tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) sebagai *Surveyor*.

Survei menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti teknik riset dengan memberi batas yang jelas atas data; penyelidikan; peninjauan. Tupoksi *surveyor* PT Sinarmas Multifinance bertujuan untuk menjalankan produk pembiayaan mereka, untuk selanjutnya ditawarkan kepada nasabah yang mana berhubungan dengan pemberian kredit atau pemberian jasa keuangan. *Surveyor* memiliki peran dalam penentuan kesepakatan kredit terjadi atau tidak antara nasabah dengan perusahaan *leasing*. Tugas dan tanggung jawab *surveyor* yang dimaksudkan adalah menganalisis data pengajuan kredit oleh nasabah, menggali informasi pribadi konsumen, survei data lapangan, melakukan pengecekan tiap bulan mengenai cicilan tertunda dan terbayar, memastikan nasabah agar membayar cicilan per bulan/cicilan macet, memberikan persetujuan kepada calon nasabah yang lolos kriteria.

Survei dilakukan oleh *surveyor* dari suatu lembaga keuangan. Pembiayaan adalah sumber pendapatan terbesar dari lembaga pembiayaan, tetapi sekaligus sumber risiko operasi bisnis terbesar yang berakibat pada pembiayaan bermasalah, bahkan macet yang akan mengganggu operasional dan likuiditas perusahaan. Survei dilakukan dengan tujuan pembiayaan yang diberikan mencapai sasaran dan aman. Artinya pembiayaan tersebut harus diterima pengembaliannya secara tertib, teratur, dan tepat waktu sesuai dengan perjanjian. Selain itu, dengan

tujuan terarah, artinya bahwa pembiayaan yang diberikan akan digunakan untuk tujuan seperti yang dimaksud dalam permohonan pembiayaan dan sesuai dengan peraturan dan kesepakatan.

Survei merupakan langkah yang dilakukan oleh perusahaan untuk menghindari tidak tertagihnya piutang setiap penjualan kredit yang pertama kepada seorang pembeli selalu didahului dengan analisis terhadap pembeli dapat atau tidaknya pembeli tersebut diberi kredit.

Perjanjian Kerja antara PT Sinarmas Multifinance dengan pekerjanya disebutkan adalah jenis PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan masa kontrak selama 6 (enam) bulan. PKWT dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diperbaharui melalui bagian kedua Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Pasal 59 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja, sebagaimana secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 59

- (1) Perjanjian kerja untuk 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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka

waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Selanjutnya berdasarkan penjelasan dalam perubahan pasal 59 UU Ketenagakerjaan tersebut. Jenis pekerjaan PKWT apabila tidak memenuhi unsur PKWT demi hukum menjadi perjanjian PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). secara harfiah frasa “demi hukum” memiliki maksud untuk terciptanya suatu keadilan yang merupakan tujuan terciptanya hukum. Sehingga dapat didefinisikan bahwa PKWT tersebut tidaklah pernah ada dan langsung menjadi PKWTT.

Dalam Pasal 15 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT (selanjutnya disebut Kepmen Pelaksanaan PKWT) mempertegas hal PKWT dibuat tidak memenuhi pekerjaan yang bergantung pada musim atau cuaca dan pekerjaan yang berdasarkan pemenuhan target pemesanan atau pekerjaan tambahan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Dalam hal PKWT dilakukan penyimpangan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru maka PKWTT sejak dilakukan penyimpangan berubah menjadi PKWTT.

Pasal 4 ayat (2) yang dimaksudkan dalam Kepmen Pelaksanaan PKWT tersebut di atas adalah bahwa “PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.” Selanjutnya yang dimaksudkan dalam Pasal 5 ayat (2) Kepmen Pelaksanaan PKWT tersebut di atas adalah “PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman, hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.” Apabila pekerjaan PKWT tidak memenuhi unsur tersebut di atas maka demi hukum menjadi PKWTT sejak berlakunya hubungan kerja.

Pasal 81 angka 15 UU Cipta lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah PKWT Pasal 4 Peraturan Pemerintah PKWT mengatur dasar-dasar pekerjaan yang dimaksudkan sebagai PKWT diantaranya adalah

Pasal 4

- (1) PKWT didasarkan atas:
  - a. jangka waktu; atau

- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Penjelasan Pasal 4 Peraturan Pemerintah PKWT diantaranya terdapat dalam Pasal 5 – Pasal 8 Peraturan Pemerintah PKWT *a quo*, penjelasan yang dimuat bagi pekerjaan didasarkan atas jangka waktu antara lain dilakukan untuk pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. PKWT yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu antara lain termasuk pekerjaan yang sekali selesai dalam waktu yang tidak terlalu lama paling lama dilaksanakan jangka waktu 5 (lima) tahun, dan pekerjaan yang sementara sifatnya. dalam hal jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Dalam hal perpanjangan dihitung sejak terjadinya hubungan kerja berdasarkan PKWT. PKWT dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan tentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Pekerjaan yang bersifat musiman merupakan pekerjaan yang bergantung pada musim atau cuaca atau kondisi tertentu yang merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Penjelasan dalam Peraturan Pemerintah tersebut mensyaratkan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, merupakan pekerjaan yang sifatnya tidak tetap dan meskipun tidak diketahui akhir dari pekerjaan yang diberikan memiliki batas maksimal jangka waktu, dan apabila pemberi kerja ingin melakukan perpanjangan pekerja harus memberikan status pekerja sebagai PKWTT.

Berdasarkan dalam penjelasan peraturan perundang-undangan di atas, apabila pemberi kerja berkeinginan untuk melakukan perekrutan tenaga kerja haruslah tunduk pada peraturan-perundang undangan tersebut. Pemberi kerja dalam memberikan pekerjaan tidak bisa asal dalam proses membuat perjanjian kerja. Tupoksi dari pekerjaan haruslah jelas diberikan kepada pekerja, sehingga

tidak ada hak dan tanggungjawab antara pemberi kerja dan pekerja yang saling dilanggar. Hal tersebutlah yang menjadikan prospek kerja menjadi aman dan nyaman.

Peraturan perundang-undangan menyaratkan apabila pengusaha ingin merekrut pekerja dalam status PKWT haruslah memenuhi unsur-unsur antara lain:

1. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 5 tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Apabila pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh pekerja diluar dari hal tersebut di atas. Haruslah pemberi kerja memasukkan pekerja pada jenis pekerjaan PKWTT.

Pekerjaan Sdr. Fredy Prabowo yang mengikatkan diri pada PT Sinarmas Multifinance, secara jelas dalam perjanjian kerja merupakan perjanjian kerja PKWT, dalam tempo 6 (enam) bulan masa kerja. Dalam hal ini Sdr. Fredy Prabowo menjabat sebagai *Support Officer Motor* dimana dalam SOP yang dijalankan bertugas sebagai seorang *Surveyor*. Seperti yang penulis sebelumnya bahas, bahwasanya pekerjaan *Surveyor* merupakan pekerjaan pokok PT Sinarmas Multifinance yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen. Jabatan *surveyor* dinilai bukan pula sebagai pekerjaan tambahan melainkan pekerjaan pokok yang pasti dibutuhkan keberadaannya dalam badan/ lembaga/ instansi jasa pembiayaan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh saudara Fredy Prabowo sebagai *surveyor* tidak bergantung pada musim maupun cuaca, melainkan pada nasabah yang ingin melakukan pinjaman khususnya kredit motor. Selanjutnya Fredy akan melakukan survei sesuai kelengkapan identitas calon debitur, melakukan pengecekan kebenaran atau keabsahan data tersebut. Apabila data sudah diketahui atau diyakini benar adanya, kemudian dilakukan survei lapangan dengan mendatangi rumah nasabah sesuai alamat tertera beserta melakukan wawancara sesuai standar operasional perusahaan (SOP). Wawancara dilakukan tidak serta merta karena kantor pusat akan menghubungi

calon nasabah terkait interaksi pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. Bagian berisiko terdapat pada saat penentuan nasabah mendapatkan pinjaman atau tidak. Pertimbangan yang digunakan yakni kondisi dari nasabah itu sendiri serta dilihat dari kepribadian nasabah baik buruknya.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) Kepmen Pelaksanaan PKWT menyatakan bahwa PKWT berlaku untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, yang mana PKWT didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu dengan jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun. Pekerjaan *surveyor* merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan secara terus menerus dan merupakan pekerjaan tetap. Keberlangsungan perusahaan pembiayaan dapat berjalan baik apabila adanya analisis basis data nasabah sesuai kondisi lapangan. Hal tersebut merupakan tugas dari *surveyor* itu sendiri, maka keberadaannya selalu dibutuhkan.

Pasal 4 ayat (1) Kepmen Pelaksanaan PKWT memberi penjelasan apabila PKWT hanya diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat musiman, artinya pelaksanaan pekerjaan bergantung pada musim dan cuaca. Hal ini pula tidak selaras apabila dikaitkan dengan *surveyor* karena pekerjaan ini bergantung pada adanya permohonan kredit pelanggan. Selagi terdapat pengajuan pinjaman maka *surveyor* dapat melaksanakan pekerjaan.

Pasal 5 ayat (1) Kepmen Pelaksanaan PKWT menyebutkan bahwa PKWT merupakan pekerjaan yang harus melakukan pemenuhan pesanan atau target tertentu dan tidak dapat dilakukan pembaharuan. *Surveyor* ditugaskan untuk memenuhi target nasabah bukan berdasarkan jumlah melainkan menjaga kualitas konsumen serta menjamin data nasabah adalah benar adanya, terjamin kebenarannya sehingga pemenuhan nasabah dilakukan dengan baik sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan.

Pasal 5 ayat (2) Kepmen Pelaksanaan PKWT berbunyi, “(2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerjaan/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Pasal 5 ayat (1) menyebutkan bahwa “(1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.” Pihak Kedua dalam melakukan pekerjaan dituntut mendapatkan jumlah target nasabah/pelanggan namun hal utama dari tu tidak terlepas dari menjaga kualitas nasabah yang

akan melakukan pinjaman terhadap perusahaan. Bersinambung dengan sanksi apabila terdapat kesalahan antara lain pembayaran cicilan tertunggak atau macet, diketahui bahwa terdapat nasabah yang melakukan penipuan maupun manipulasi, ataupun segala macam bentuk yang menyebabkan perusahaan rugi maka Pihak Kedua wajib mengganti ganti rugi terhadap perusahaan. Jabatan *surveyor* dinilai bukan pula sebagai pekerjaan tambahan melainkan pekerjaan pokok pasti dibutuhkan keberadaannya dalam badan/lembaga/instansi jasa pembiayaan dan pekerjaan yang tidak terleak waktu karena berhubungan dengan kebutuhan setiap orang.

Pasal 8 ayat (1) Kepmen Pelaksanaan PKWT memuat ketentuan PKWT dapat dilakukan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, dan produk tambahan yang dalam masa percobaan atau masa penajakan. Produk dari perusahaan PT Sinarmas Multifinance ialah pembiayaan. Dalam hal pembiayaan dapat digambarkan bahwa bukanlah suatu hal yang baru. Riwayat dari perusahaan tersebut sejak berdiri hingga sekarang, produk yang ditawarkan ialah pembiayaan motor, sewa guna usaha, dan anjak piutang, serta *factoring* perusahaan. Semua hal tersebut bukanlah hal asing untuk diketahui oleh masyarakat. Kegiatan pinjam biaya tersebut sudah dilakukan sejak lama hingga sekarang karena berhubungan dengan kebutuhan primer masyarakat. Artinya *surveyor* tidak melakukan pekerjaan dengan produk baru maupun melakukan pekerjaan dalam masa percobaan, sehingga tidak dapat digolongkan ke dalam PKWT.

Pasal 8 ayat (2) Kepmen Pelaksanaan PKWT menyatakan, “(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun. PT Sinarmas Multifinance merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembiayaan pembelian pengalihan piutang, sewa guna usaha atau disebut penyediaan barang modal, dan pembiayaan kebutuhan konsumen. Produk utama perusahaan ini ialah pembiayaan kendaraan bermotor (sepeda motor, mobil, pabrik) (Dzulfikar 2019). Dilihat dari jenis produk yang dijual ialah jasa pembiayaan kepada nasabah. Pekerjaan ini pula sudah dilakukan sejak berdirinya perusahaan pada tahun 1985. Dikatakan bahwa pekerjaan *surveyor* sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan produk atau kegiatan baru dinilai tidak sesuai

karena jasa yang ditawarkan sudah dilakukan berturut-turut lamanya dan bukan hal yang baru bagi perusahaan tersebut termasuk pekerjaan yang dilakukan oleh *surveyor*.

Pasal 8 ayat (3) “(3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.” Jenis pekerjaan yang dilakukan *surveyor* merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu terus-menerus dikarenakan perusahaan selalu membutuhkan tenaga lapangan, dan produk yang tawarkan perusahaan berkaitan erat dengan kebutuhan primer & sekunder seseorang.

Tujuan utama dari survei adalah memperoleh keyakinan apakah punya kemauan dan kemampuan memenuhi kewajibannya secara tertib, baik pembayaran pokok pinjaman maupun tambahan sesuai dengan kesepakatan dengan perusahaan pembiayaan. Dalam pemberian pembiayaan kepada pelanggan ada risiko yang dihadapi yaitu kembalinya uang yang dipinjamkan kepada pelanggan. Oleh karena itu keadaan dan perkembangan pelanggan harus diikuti secara terus menerus mulai saat pembiayaan diberikan sampai pembiayaan lunas.

Pentingnya survei dalam sebuah perusahaan lembaga pembiayaan itulah menjadikan profesi *surveyor* menjadi pekerjaan yang sangat riskan dan kunci keberhasilan perusahaan. Tidak jarang dalam lembaga pembiayaan *surveyor* memiliki target mendapatkan pelanggan. Apabila sebelumnya kita pahami bahwa pekerjaan *surveyor* merupakan pekerjaan yang penting, di sisi lain dibutuhkan kepiawaian seorang *surveyor* dalam mendapatkan pelanggan untuk memenuhi target perusahaan. Target mendapatkan pelanggan tersebut merupakan hal mutlak dan profesional kerja *surveyor* merupakan hal yang mutlak pula. Sehingga pekerjaan seorang *surveyor* haruslah seimbang antara memilih pelanggan agar tidak sampai merugikan perusahaan dan haruslah memenuhi target perusahaan.

*Surveyor* memiliki peran penting terhadap *Non Performing Loan* perusahaan pembiayaan. Hal tersebut memiliki indikator informasi nilai kondisi permodalan, risiko pasar dan kredit, rentabilitas serta likuiditas. Apabila dalam pekerjaan terdapat masalah yang merugikan perusahaan, salah satunya berkaitan dengan rentabilitas pengembalian kredit oleh nasabah, yang apabila tidak segera diatasi maka dapat berdampak pada kurangnya modal pinjaman perusahaan. Jika masalah tersebut terus

berulang karena kinerja *surveyor* yang buruk, tentu berdampak pada penyaluran kredit periode selanjutnya.

### Keberlakuan atau Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PT Sinarmas Multifinance

Hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pemberi kerja itu sendiri dimuat dalam perjanjian kerja yang berisikan tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawannya, sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena perjanjian. Pengertian dari hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Pada pasal 1313 BW menyebutkan pengertian “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikat dirinya terhadap satu orang atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang atau lebih yang dinamakan perikatan. Pengertian dari perikatan adalah suatu hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak lain dan pihak yang lain berkewajiban memenuhi tuntutan itu” (Subekti 2004). Menurut Mariam Badruzaman, ada empat rumusan perikatan yaitu, hubungan hukum, kekayaan, pihak-pihak dan prestasi (Badruzaman 1994).

Perjanjian kerja yang menarik untuk dikaji salah satunya adalah antara Sdr. Fredy Prabowo yang mengikatkan diri pada PT Sinarmas Multifinance. Perjanjian kerja antara kedua belah pihak tersebut bernomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020. Pokok-pokok Perjanjian PKWT haruslah tunduk pada UU Ketenagakerjaan dikarenakan tidak diatur dalam UU Cipta Kerja.

Pokok-pokok isi perjanjian tersebut diatur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan dan ketentuan ini tidak mengalami perubahan di dalam UU Cipta Kerja. Pada pasal 54 ini mengatur hal-hal yang minimal harus ada di dalam perjanjian kerja. Terkait hal ini, berikut merupakan perbandingan sistematika perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan sistematika PKWT Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020:

**Tabel 1**  
**Sistematika perjanjian kerja PKWT**

<b>Pembanding (Pasal 54)</b>	<b>Isi Perjanjian Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
Nama, alamat perusahaan, jenis usaha	Ada, dengan catatan	Bahwa PT Sinarmas Multifinance tidak menyebutkan jenis usahanya
Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh	Ada	Lengkap
Jabatan atau jenis pekerjaan	Ada, dengan catatan	Bahwa PT Sinarmas Multifinance hanya menjelaskan jabatan sebagai seorang <i>Support Officer Motor</i> , tidak menjelaskan secara rinci tupoksi dari jabatan tersebut, ketika pelaksanaan kerja SOP yang diberikan kepada Pihak Kedua adalah seorang <i>Surveyor</i>
Tempat pekerjaan	Ada, dengan catatan	Bahwa dalam Pasal 11 Peraturan Peralihan, tidak dijelaskan Pihak Kedua ditempatkan dimana, akan tetapi Pihak Kedua wajib bersedia ditempatkan pada posisi/jabatan apapun di Cabang/Cabang Pembantu/Unit Kerja dimana saja dalam lingkungan perusahaan, baik dikantor pusat maupun dikantor cabang/cabang pembantu yang ada dan akan didirikan.
Besarnya upah dan cara pembayarannya	Ada	Lengkap
Syarat-syarat	Ada,	Hanya menjelaskan

<b>Pembanding (Pasal 54)</b>	<b>Isi Perjanjian Kerja</b>	<b>Keterangan</b>
kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh	dengan catatan	terkait tanggungjawab pekerja, Tidak menjelaskan kewajiban daripada perusahaan itu sendiri.
Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja	Ada	Lengkap
Tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat	Ada	Lengkap
Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja	Ada	Lengkap

Sumber : Diolah oleh Penulis Perjanjian Kerja Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020 telah sesuai dengan unsur dalam Pasal 54 UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi terdapat catatan-catatan seperti dalam penjelasan tabel di atas. Catatan-catatan tersebut di atas merupakan kelemahan dari perjanjian kerja yang dibuat antara Sdr. Fredy Prabowo yang mengikatkan diri pada PT Sinarmas Multifinance.

Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang undangan yang berlaku (lihat Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi seyogianya Perjanjian Kerja juga menjelaskan se jelas-jelasnya terkait hak dan tanggungjawab pemberi kerja pekerja itu sendiri. agar tidak terdapat rasa saling dirugikan baik pemberi kerja maupun pekerja.

Perjanjian kerja PKWT dalam UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (perubahan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan). Selanjutnya PKWT yang tidak memenuhi ketentuan syarat-syarat PKWT sebagaimana dimaksud pada perubahan pasal 59 UU Ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU Cipta Kerja demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Penulis telah membahas pada sub bab sebelumnya bahwa perjanjian kerja antara Sdr. Fredy Prabowo dengan PT Sinarmas Multifinance merupakan perjanjian PKWT. Dikarenakan pada dasarnya jenis pekerjaan yang diberikan kepada Sdr. Fredy Prabowo merupakan jenis pekerjaan utama dalam perusahaan PT Sinarmas Multifinance, hal mana perusahaan tersebut memiliki bidang usaha jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen.

Keberlakuan PKWT antara Sdr. Fredy Prabowo dengan PT Sinarmas Multifinance menjadi multi tafsir dikarenakan PT Sinarmas Multifinance (Pihak Pertama) mengikat Sdr. Fredy Prabowo dengan perjanjian PKWT. Hal tersebut memberikan implikasi hukum tersendiri bagi pemberi kerja maupun kepada pekerja.

Merujuk dalam BW Buku Ketiga perihal Perikatan, Pasal 1320 menjelaskan bahwa syarat sahnya perjanjian meliputi 4 hal diantaranya: a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; c. Suatu hal tertentu; d. Suatu sebab yang halal. Keempat syarat sahnya perjanjian jika dijelaskan adalah sebagai berikut:

a. Sepakat Mereka yang Mengikatkan Diri

Kesepakatan adalah salah satu syarat sahnya dari sebuah perjanjian. Saat lahirnya suatu perjanjian atau untuk menentukan ada atau tidaknya perjanjian adalah dari adanya kesepakatan. “Kesepakatan merupakan suatu persesuaian pendapat satu sama lain tentang isi perjanjian dan mencerminkan kehendak untuk mengikatkan diri. Perjanjian terjadi bila ada suatu penawaran yang diikuti dengan penerimaan. Untuk itu diperlukan adanya pihak yang menawarkan dan ada pihak yang menerima penawaran. Penawaran pada dasarnya merupakan pernyataan kehendak. Penawaran adalah suatu usul yang telah dibuat sedemikian rupa dan bila penawaran tersebut diterima, akan melahirkan perjanjian” (Syamsuddin 2005). Jenis-jenis penawaran terdiri dari penawaran umum, penawaran yang tidak mengikat, penawaran yang mengikat dengan jangka waktu tertentu, penawaran yang mengikat dengan jangka waktu tidak tertentu. Penawaran dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Yang terpenting dari penawaran ini adalah bagaimana penawaran tersebut dapat dianggap diterima atau ditolak.

b. Kecakapan untuk Membuat Suatu Perikatan

Membuat suatu perjanjian merupakan suatu perbuatan hukum. Yang dapat melakukan perbuatan hukum adalah orang maupun badan hukum yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, badan hukum tersebut harus memenuhi syarat sebagai badan hukum yang sah. Dengan dipenuhinya syarat-syarat tersebut maka badan hukum tersebut dapat melakukan hubungan hukum. Jika pihak yang membuat perjanjian adalah orang maka orang yang dianggap dapat melakukan hubungan hukum adalah orang-orang yang tidak termasuk didalam ketentuan pasal 1330 BW yaitu orang-orang yang belum dewasa, mereka yang berada dibawah pengampuan, orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, orang yang dilarang undang-undang membuat perjanjian. Sesuai dengan ketentuan tersebut mereka yang termasuk dalam kriteria di atas tidak dapat membuat suatu perjanjian.

c. Suatu Hal Tertentu

“Suatu hal tertentu, sebagai salah satu syarat sahnya perjanjiannya adalah sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati” (Syamsuddin 2005). Karena sesuatu yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan atau dinikmati. “Misalnya dalam melakukan perjanjian kerja, merupakan suatu persetujuan bahwa pekerja mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaga dan pikirannya kepada pengusaha untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah, yang dilakukan selama suatu masa tertentu” (Syamsuddin 2005).

d. Suatu Sebab Yang Halal

“Sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab yang tidak halal maka tidak sah menurut hukum. Dalam isi dari perjanjian tersebut harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka. Sebab dalam membuat perjanjian apabila salah satu pihak dalam membuat perjanjian memiliki pikiran buruk terhadap pihak lain maka isi perjanjian tersebut akan merugikan salah satu pihak.” Pasal 1337 BW menjelaskan bahwa kausa yang halal tersebut Isi dari perjanjian itu tidak bertentangan

dengan undang-undang, kesusilaan, maupun dengan ketertiban umum.

Syarat sahnya perjanjian seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal 1320 BW tersebut, dalam arti sifat, syarat pertama dan kedua disebut sebagai syarat subjektif dan syarat ketika dan keempat merupakan syarat objektif sebuah perjanjian. Apabila seseorang membuat perjanjian dan melanggar syarat subjektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, selanjutnya apabila yang dilanggar dalam membuat perjanjian adalah syarat objektif maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Pasal 1338 BW mengandung asas *pacta sunt servanda*, memiliki arti bahwa setiap perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak, menjadi undang-undang bagi para pihak tersebut. Akan tetapi dalam pelaksanaannya perjanjian tersebut dibatasi oleh syarat-syarat dalam membuat perjanjian. Berdasarkan asas konsensualitas, suatu perjanjian sudah sah dan mengikat ketika telah tercapai suatu kesepakatan para pihak dan sudah memenuhi syarat sahnya kontrak.

Perjanjian PKWT antara Sdr. Fredy Prabowo dengan PT Sinarmas Multifinance apabila merujuk pasal 1320 BW, dalam bagian komparasi telah menyatakan sepakat untuk membuat perjanjian kerja PKWT dan dipertegas dimana para pihak telah menandatangani isi perjanjian kerja tersebut. Para pihak yang melakukan perjanjian yakni PT Sinarmas Multifinance sebagai Pihak Pertama yang diwakili oleh Juwariyah sebagai Koordinator *Back Office* dan Sdr. Fredy Prabowo sebagai Pihak Kedua. Hal mana keduanya mengikatkan diri dengan kapasitas masing-masing selaku pemberi kerja dan penerima kerja. Keduanya dinyatakan cakap dan mampu untuk membuat perjanjian sesuai dengan Pasal 1330 BW, hal mana secara *a contrario* telah memenuhi syarat sebagai orang-orang yang telah dewasa, tidak dalam pengampuan, tidak dinyatakan dinyatakan pailit, dan tidak hilang ingatan.

Suatu hal tertentu yang dimaksudkan dalam perjanjian *a quo* adalah perjanjian kerja waktu tertentu. Hal mana kewajiban dan hak para pihak, fasilitas pengupahan, pemutusan hubungan kerja, dan lain sebagainya diatur dalam pokok perjanjian tersebut. Perihal kausa yang halal sebagai poin kedua syarat objektif dalam perjanjian, bahwa Isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun dengan ketertiban umum (*vide* Pasal 1337

BW). Karenanya perjanjian haruslah menaati unsur-unsur tersebut.

Penulis telah menjelaskan dalam sub bab sebelumnya bahwa perjanjian kerja antara Sdr. Fredy Prabowo dengan PT Sinarmas Multifinance, tidaklah dapat dikatakan sebagai PKWT melainkan sebuah perjanjian PKWTT. Karenanya perjanjian tersebut haruslah dinyatakan batal demi hukum, dan demi hukum beralih menjadi perjanjian PKWTT.

Hal tersebut dikarenakan perjanjian antara antara Sdr. Fredy Prabowo dengan PT Sinarmas Multifinance tidak menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa ketentuan dalam perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mana tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. 81 angka 15 UU Cipta Kerja yang telah merubah Pasal 59 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT yang tidak memenuhi pekerjaan yang bersifat tetap, demi hukum menjadi PKWTT (*vide* Pasal 59 ayat (2) dan (3) UU Cipta Kerja Bagian Ketenagakerjaan).

Pasal 15 Kepmen Pelaksanaan PKWT menyebutkan bahwa PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja, PKWT yang dibuat dengan ketentuan terhadap pekerjaan yang tidak bergantung dengan cuaca atau musim dan pekerjaan tambahan atau musiman maka status PKWT menjadi PKWTT sejak hubungan kerja, apabila ketentuan PKWT yang berhubungan dengan produk baru menyimpang maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan, pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat-syarat PKWT, dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja PKWT maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai perundang-undangan bagi PKWTT.

Akibat hukum beralihnya PKWT menjadi PKWTT berimplikasi pada hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja itu sendiri. Hak-hak pekerja demi hukum menjadi PKWTT beralih pasca adanya hubungan kerja. Peralihan hubungan kerja tersebut diselesaikan melalui mekanisme

seperti melakukan perjanjian PKWTT. Perjanjian otomatis beralih menjadi PKWTT, hal pemberi kerja dapat tidak membuat perjanjian baru dikarenakan PKWTT tidak mewajibkan bentuk perjanjian secara tertulis. Akan tetapi dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (*vide* Pasal 63 ayat (1) UU Ketenagakerjaan). Hal mana surat pengangkatan tersebut, sekurang kurangnya memuat keterangan : a. nama dan alamat pekerja/buruh; b. tanggal mulai bekerja; c. jenis pekerjaan; dan d. besarnya upah (*vide* Pasal 63 ayat (2) UU Ketenagakerjaan). Hal mana pemberi kerja belum mau melakukan pengangkatan kepada pekerja bersangkutan maka pemberi kerja dapat membuat perjanjian kerja baru dengan pekerja melalui mekanisme pemberian masa percobaan kepada pekerja. Masa percobaan yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui kualitas dari pekerja apakah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik ataukah tidak. Selanjutnya pemberian masa percobaan tersebut hanya dapat diberikan dengan batas waktu maksimal 3 (tiga) bulan masa kerja. Sehingga untuk selanjutnya dapat dibuatkan surat pengangkatan kepada pekerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Jabatan surveyor pada PT Sinarmas Multifinance tidak termasuk dalam jenis pekerjaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Alasannya adalah karena dalam Pasal 4 Peraturan Pemerintah Tahun 35 Tahun 2021 berkaitan dengan jenis pekerjaan yang jangka waktu kerjanya bisa dilakukan lebih dari jangka waktu 5 (lima) tahun atau bisa dilakukan dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang sifatnya tetap mengingat bahwa tugas, pokok, dan fungsi *surveyor* tergolong pekerjaan pokok yang posisinya dibutuhkan oleh perusahaan pembiayaan, dan tidak bergantung pada musim ataupun cuaca tertentu. Sdr. Fredy Prabowo (Pihak Kedua) mengikatkan diri pada PT Sinarmas Multifinance (Pihak Pertama) melalui PKWT dengan Perjanjian kerja Nomor 00142/PKWT/SMMF-003/VIII/2020. Perjanjian PKWT tersebut Pihak Kedua menyatakan tunduk dan patuh pada perjanjian kerja tersebut dengan jabatan *Support Officer Motor*. Dalam perjanjian kerja tersebut tidak jelas disebutkan deskripsi pekerjaan yang harus dilakukan oleh Pihak Kedua, dalam tempo berjalannya waktu Pihak Pertama

menyatakan bahwa *Support Officer Motor* yang dimaksudkan adalah sebagai Surveyor kredit. Disisi lain Surveyor merupakan pekerjaan pokok dari Pihak Pertama dikarenakan bidang usaha merupakan jasa usaha pembiayaan sewa guna usaha, piutang, dan pembiayaan konsumen.

Perjanjian Kerja dapat dinyatakan batal demi hukum, dikarenakan tidak memenuhi syarat objektif perjanjian kerja menurut Pasal 54 ayat (2) memuat ketentuan tidak melanggar perundang-undangan dan berdasarkan Pasal 59 (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Pasal 81 angka 15 UU Cipta Kerja menjelaskan bahwa PKWT secara otomatis beralih menjadi PKWTT apabila pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok dalam perusahaan. Peralihan status PKWTT dapat dilalui melalui percobaan selama 3 (tiga) bulan atau pekerja langsung memperoleh surat pengangkatan kepada pekerja. Maka dari itu, seharusnya pekerja mengajukan ulang pembuatan perjanjian dengan PT Sinarmas Multifinance.

#### Saran

PT Sinarmas Multifinance seharusnya memberikan kejelasan deskripsi pekerjaan sebelum melakukan penandatanganan perjanjian kerja. Hal tersebut menjadi beralasan dikarenakan penjelasan deskripsi kerja dapat menyebabkan timbulnya hak dan kewajiban baru antara pemberi kerja dan pekerja. Hal tersebut pula menyebabkan kenyamanan antara pemberi kerja dan pekerja ketika menjalankan pekerjaan tersebut. Hal mana selanjutnya dalam Perjanjian Kerja dapat diberikan dengan menyebutkan detail dan spesifik dari tugas, pokok, dan fungsi ke dalam perjanjian kerja. Apabila Pihak Kedua merasa dirugikan dalam pelaksanaan kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan dapat mengajukan bipartit dengan pihak perusahaan untuk membahas mengenai status PKWT pada seorang *surveyor*.

Pekerja seharusnya mengajukan bipartit dengan PT Sinarmas Multifinance untuk membahas mengenai status PKWT dengan jabatan *surveyor*. Pekerja mengajukan ulang kembali pembuatan perjanjian yang mengikat para pihak dengan menggunakan perjanjian kerja baru berjenis PKWTT untuk jabatan seorang *surveyor* dikarenakan berdasarkan analisa yang telah dibahas di atas pekerjaan *surveyor* merupakan pekerjaan tergolong Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### DAFTAR PUTAKA

##### Buku

- A.R., Halim. 1985. *Hukum Perburuahan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: PT Ghalian Indonesia.
- A Dwi Rachmanto. 2018. "Penyelesaian Sengketa Konsumen Akibat Perjanjian Baku Dan Klausula Baku Pasca Keberlakuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Otoritas Jasa Keuangan." *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 48:829.
- Achmad, Mukti Fajar dan Yulianto. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badruzaman, Mariam. 1994. *Aneka Hukum Bisnis*. Bandung: Alumni.
- Dzulfikar. 2019. "Sinarmas Multifinance, Solusi Atas Pembiayaanmu." *Lifepal*. Retrieved March 4, 2021 (<https://lifepal.co.id/media/sinarmas-multifinance/>).
- Editus, Adisu and Libertus Jehani. 2007. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*. Jakarta: Visi Media.
- Husni, Lalu. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, I. Made Wirayuda and A. A. Ngurah Wirasila. 2013. "Penyelesaian Hubungan Industrial Antara Pekerja Dan Pengusaha." *Kertha Semaya* VOL. 01, N.
- Poerwadarminta, W. J. S. 1976. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Soeroso, R. 2011. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Subekti. 2004. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasal.
- Syamsuddin, Syaufii. 2005. *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada.
- Yanti Malohing. 2017. "Kedudukan Perjanjian Baku Kaitanya Dengan Asas Kebebasan Bekontrak." *Lex Privatum V*(Asas Kebebasan Bekontrak):5.
- Yustisia, Tim Visi. 2016. *Hak Dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. I. edited by F. P. L. Sutinah. Jakarta: PT Visimedia Pustaka.

##### Sumber Bahan Hukum

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN 4279).

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, (LN. 245 Tahun 2020, TLN 6573).

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, (Nomor KEP.100/MEN/VI/2004).

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

