

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, ikatan antar individu memiliki arti penting, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang hakiki. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, manusia perlu terlibat dalam interaksi sosial yang bermakna. Interaksi tersebut sering kali terwujud melalui perjanjian hukum, di mana hukum berfungsi sebagai kerangka acuan yang mengatur hubungan antar individu.¹ Setiap hubungan dalam masyarakat tidak dapat dipisahkan dari hukum. Hubungan hukum merupakan interaksi dinamis antara dua atau lebih subjek hukum, di mana hak dan kewajiban satu pihak secara alamiah bersinggungan dengan hak dan kewajiban pihak lain. Hubungan rumit ini dapat muncul tidak hanya antara individu tetapi juga antara subjek hukum dan berbagai objek. Pada hakikatnya, hukum berfungsi sebagai kerangka yang mengatur dan membentuk interaksi penting ini, yang menggarisbawahi pentingnya asas-asas hukum dalam kehidupan bermasyarakat.² Dalam kehidupan sehari-hari, jalinan interaksi sosial dengan kerangka asas hukum tidak dapat dihindari. Salah satu contohnya adalah pembentukan perjanjian kerja, di mana masing-masing pihak menguraikan tanggung jawab masing-masing dengan jelas dan tepat. Menurut Pasal 1313 KUHPerdara “perjanjian adalah suatu

¹ R Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. VII, Jakarta, Sinar Grafika, 2005, hlm. 269.

² *Ibid* hlm. 269.

tindakan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lainnya”.³

Pasal 1601 a KUHPerdato memberikan pengertian “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu/buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.⁴ Pasal ini menguraikan bahwa perjanjian kerja menandai dimulainya suatu hubungan profesional antara pemberi kerja dan pekerja, dengan syarat ketentuan dalam perjanjian tersebut selaras dengan peraturan perundang-undangan.

Perjanjian ini menetapkan hubungan hukum yang mengikat yang memberikan hak dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak yang terlibat. Dengan demikian, perjanjian ini bersifat mengikat, sebagaimana diakui dalam Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang menegaskan bahwa perjanjian tersebut memiliki kekuatan hukum bagi mereka yang membuatnya.⁵

³ J. Satrio, *Hukum Perikatan, Perikatan yang Lahir Dari Perjanjian*, Cet kedua, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001, hlm 11.

⁴ Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuasa Aulia, 2005, hlm. 17.

⁵ Huala Adolf, *Dasar-dasar Hukum Kontrak Internasional*, Bandung, Refika Aditama, 2006, hlm. 15.

Hubungan kerja yang kuat dan sah secara hukum berfungsi untuk melindungi pekerja sekaligus meningkatkan keberlangsungan bisnis melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia. Biasanya, hubungan ini diatur oleh kontrak kerja, yang menguraikan hak dan tanggung jawab karyawan dan pemberi kerja. Namun, di sektor informal seperti kedai kopi dan kafe, penetapan kontrak kerja formal sering kali diabaikan. Kelalaian ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan finansial dan kurangnya kesadaran mengenai peraturan yang relevan.⁶

Imam Soepomo⁷ berpendapat bahwa “hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikat diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikat diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari:⁸ “Ada pihak-pihak; ada persetujuan antara pihak-pihak; ada prestasi yang akan di laksanakan, ada bentuk

⁶ Aprilita dan Ririn Kurniasi, Hukum dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Studi Terhadap Kebijakan Ketenagakerjaan, Satya Dharma: *Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 7, No 1, 2024, hlm 283

⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Bandung, Pradnya Paramita, 2001, hlm 15.

⁸ KUHPerduta, (*Burgelijk Wetboek*), diterjemahkan oleh R. Soebekti dan R. Tjitrisadibio, Jakarta, Pradya Paramita, cetakan 8, 1976, Pasal 1313, hlm 338.

tertentu lisan atau tulisan; ada syarat-syarat tertentu sebagai isi perjanjian; ada tujuan yang hendak di capai”.

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (7), perjanjian kerja dibagi menjadi dua jenis⁹, yaitu “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja untuk waktu tertentu atau untuk suatu pekerjaan yang bersifat sementara, atau yang dikenal dengan perjanjian pekerja kontrak, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja di antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja untuk melakukan hubungan kerja yang bersifat tetap atau untuk suatu pekerjaan tetap”.¹⁰

Pembentukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), khususnya di sektor makanan dan minuman (F&B) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Undang-undang Cipta Kerja, yang selanjutnya disebut (UU Cipta Kerja), memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja untuk jangka waktu tidak tertentu (PKWTT), bahkan jika awalnya menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Cipta Kerja, maka secara otomatis PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.

⁹ F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm 11

¹⁰ Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hlm 55.

Sebagai salah satu industri yang berkembang paling pesat, terutama di pusat kota, sektor F&B mengalami peningkatan permintaan yang terus meningkat. Pertumbuhan yang pesat ini tidak hanya menciptakan banyak lapangan kerja, tetapi juga berperan penting dalam memperkuat perekonomian daerah dan nasional.¹¹ Namun demikian, di balik perluasan yang cepat ini terdapat serangkaian tantangan dalam manajemen tenaga kerja, khususnya yang menyangkut penerapan PKWTT, yang sering muncul sebagai solusi pilihan bagi pemberi kerja yang ingin mengoptimalkan biaya tenaga kerja dan meningkatkan fleksibilitas.

Tantangan signifikan yang muncul dalam ranah perjanjian kerja adalah masih kurangnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka dalam kerangka perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Banyak pekerja yang tidak menyadari bahwa mereka berhak menerima informasi yang lengkap tentang ketentuan perjanjian yang telah mereka buat. Ketidaktahuan ini dapat membuat pekerja rentan, yang sering kali mengakibatkan mereka kehilangan hak-hak penting seperti upah yang layak, tunjangan, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil. Sangat penting bagi kita untuk mengatasi masalah ini guna memberdayakan pekerja dan memastikan mereka menerima perlindungan yang seharusnya mereka dapatkan.¹² Selain itu, pengawasan dari otoritas terkait sangat penting untuk

¹¹ Hedriana dan R. Hera, Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Profisabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variable Intervening Pada Perusahaan Sektor Makanan Dan Minuman di Bei Pada Priode 2016-2020, *Skripsi*, Fakultas Akutansi Universitas Stie Indonesia Jakarta, 2022, hlm 1.

¹² Emy Ferdos, Suartini, dan Yusup Hidayat, Perlindungan Hukum Pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Studi Kasus Divisi OPJT PT. Utama Karya (Persero), *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 13, No 1, 2024, hlm 179.

menjamin bahwa perjanjian dilaksanakan sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Di Indonesia, hubungan kerja formal seharusnya mengikuti ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, UU ini merupakan revisi dari UU Nomor 11 Tahun 2020 dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan usaha yang lebih kondusif dan fleksibel, terutama bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)". Namun, fleksibilitas ini sering disalahpahami, khususnya di kalangan pelaku usaha kecil, yang berujung pada penerapan praktik ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan standar regulasi. Banyak dari pelaku usaha ini menganggap ketentuan UU Cipta Kerja terlalu ketat untuk diterapkan secara praktis.

Perjanjian dalam ketenagakerjaan meliputi kontrak kerja, perjanjian kerja bersama, dan perjanjian perusahaan. Hukum ketenagakerjaan bersifat privat, mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha, serta publik, yang di mana negara campur tangan dalam hubungan kerja dengan membuat peraturan yang bersifat memaksa untuk melindungi tenaga kerja dengan membatasi kebebasan berkontrak.¹³

Di sektor UMKM, terdapat kesenjangan pemahaman yang signifikan terhadap UU Cipta Kerja, khususnya di kalangan usaha kecil seperti kedai kopi dan kafe. Banyak pemilik usaha yang ragu untuk melaporkan karyawannya kepada

¹³ Mediansyah Jama, Wanprestasi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Pekerjaan Konstruksi Antara Cv. Elang Pantai Konstruksi Dengan Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Pemko Lhokseumawe (Studi Penelitian Pada Pekerjaan Jalan Poska Kandang Kota Lhokseumawe), *Suloh: Jurnal Fakultas Hukum Universitas Malikussaleh*, Vol 8, No.1, 2020, hlm 71-72

pihak berwenang, terutama karena kekhawatiran mengenai potensi beban keuangan, seperti kewajiban membayar upah minimum dan memberikan tunjangan jaminan sosial. Kurangnya kesadaran ini tidak hanya melemahkan kerangka hukum yang dirancang untuk mendukung pekerja tetapi juga membatasi potensi pertumbuhan usaha tersebut.¹⁴

Kota Lhokseumawe telah berkembang menjadi pusat ekonomi penting di Aceh, dengan pertumbuhan pesat pada sektor makanan dan minuman (F&B). perkembangan ini terlihat dari meningkatnya jumlah restoran, kafe, dan kedai kopi, yang menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam kebiasaan masyarakat yang kini lebih fokus pada kenikmatan pengalaman kuliner dan interaksi sosial.¹⁵

Tabel 1. Jumlah Cafe & Resto Di Kota Lhokseumawe Tahun (2021-2025)

No	Tahun	Jumlah Usaha Cafe & Resto
1	2021	28
2	2022	65
3	2023	207
4	2024	397
5	2025	908

Sumber: Lissa yoesfianda (Kepala Bidang Pelayanan Perizinan Kota Lhokseumawe)

¹⁴ Chika Agishintya dan Siti Hajati Hoesin, Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Tidak Dicatatkan, *Jurnal Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, Volume 12, No 1, 2022, hlm 126.

¹⁵ Mukhlis, *Pertumbuhan Usaha Kuliner di Lhokseumawe Meningkat*, Antara News Aceh, <https://aceh.antaranews.com/berita/43598/pertumbuhan-usaha-kuliner-di-lhokseumawe-meningkat>, Akses tanggal 20 Juni 2025.

Di antara tempat-tempat yang mengalami pertumbuhan pesat ini, Kedai Kopi *Petro Dollar*, *Jjinca*, dan *Bara Kopi* menjadi studi kasus yang menarik, mengingat popularitasnya yang luar biasa di kalangan masyarakat setempat. Tempat-tempat usaha ini memberikan kesempatan unik untuk mengkaji penerapan PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu).

Meskipun UU Cipta Kerja bertujuan untuk mendorong lingkungan investasi yang lebih menguntungkan, kenyataan sering kali tidak sesuai dengan ambisi tersebut. Banyak pekerja menyatakan kekhawatiran atas ketidakpastian seputar status pekerjaan mereka dan kurangnya perlindungan hak-hak mereka, yang diperparah oleh kurangnya kejelasan mengenai hak dan tanggung jawab yang diuraikan dalam PKWT. Akibatnya, baik pengusaha maupun pekerja menghadapi risiko menghadapi praktik eksploitatif. Situasi ini menggarisbawahi adanya kesenjangan yang signifikan antara peraturan yang ditetapkan dan penerapan praktisnya di lapangan.

Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Ketenagakerjaan dan Disperindakop Kota Lhokseumawe, sejumlah besar usaha makanan dan minuman (F&B) di kota ini beroperasi tanpa perjanjian kerja formal. Banyak pelaku usaha yang menganggap usaha mereka sebagai usaha pribadi yang tidak memerlukan perjanjian kerja formal. Pandangan ini semakin diperkuat oleh anggapan bahwa perjanjian kerja formal dapat membebani keuangan usaha mereka, terutama terkait kepatuhan terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK).

Salah satu pelaku usaha menyatakan bahwa pelaksanaan kontrak kerja yang sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan yang terjadi di lapangan. Misalnya, pelaku usaha makanan dan minuman di Lhokseumawe yang terpaksa memberikan upah di bawah upah minimum regional karena terbatasnya sumber pendapatan. Para pelaku usaha ini khawatir bahwa pencatatan resmi tenaga kerja mereka dapat mengakibatkan sanksi, termasuk pencabutan izin usaha atau denda yang besar. Akibatnya, banyak yang memilih perjanjian kerja sepihak yang ada di luar kerangka peraturan formal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana penerapan perjanjian kontrak kerja diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023 dan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, terutama di sektor makanan dan minuman (F&B) yang saat ini telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Oleh karena itu, penulis mencoba mendalami topik ini lebih lanjut dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Penerapan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pada Sektor Makanan dan Minuman di Kota Lhokseumawe”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada sektor Makanan dan Minuman Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja di Kota Lhokseumawe?
2. Bagaimanakah hambatan yang dihadapi dalam penerapan perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada sektor Makanan dan Minuman di Kota Lhokseumawe?

3. Bagaimanakah Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan PKWTT pada sektor Makanan dan Minuman?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui penerapan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) pada sektor Makanan dan Minuman di dalam UU Cipta Kerja di kota Lhokseumawe.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) pada sektor Makanan dan Minuman di kota Lhokseumawe
- c. Untuk mengetahui upaya-upaya yang akan dilakukan jika terjadi hambatan dalam penerapan PKWT

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat praktis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan dan arahan yang berharga kepada pelaku usaha Makanan dan Minuman dalam melaksanakan perjanjian PKWTT secara efektif dalam industri ini, sesuai dengan ketentuan UU Cipta Kerja.

- b) Manfaat teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pencerahan mengenai hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai penerapan UU Cipta Kerja dalam industri kuliner. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan berharga yang akan memperkaya wacana akademis di bidang ini.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini termasuk dalam hukum perdata umum dan hukum kontrak secara khusus. Penelitian ini berfokus pada “ketentuan hukum terkait dengan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di dalam UU Cipta Kerja dan regulasi turunannya, dan Untuk mengetahui apakah penerapan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di dalam sektor Makanan dan Minuman di kota lhokseumawe telah sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja”.

E. Penelitian Terdahulu

Demi menghindari kesamaan judul dalam penelitian ini, penulis telah melakukan penelusuran studi kasus terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Citra Prameswari dan I Nyoman Mudana

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan, bentuk perjanjian antara pengusaha dan pekerja pertokoan di Denpasar terdapat perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian tertulis kebanyakan dilaksanakan pada toko-toko yang besar sedangkan perjanjian yang dibuat dalam bentuk tidak tertulis

hanya berupa kesepakatan antara pekerja dan pengusaha biasanya dilakukan oleh pengusaha yang mana toko yang mereka punyai hanya sebatas toko kecil.¹⁶

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Prasmewari dan Mudana dengan penelitian saat ini terletak pada fokus penelitian mereka. Sementara penelitian sebelumnya meneliti struktur perjanjian, penelitian penulis ini akan menyelidiki implementasi praktis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dalam sektor makanan dan minuman di Lhokseumawe.

2. Penelitian Tajus Subki dan Dermawan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dan pemilik kedai kopi dilakukan secara lisan. Kendala dalam pemenuhan perjanjian kerja ini tidak hanya datang dari pengusaha tetapi juga dari pekerja itu sendiri. Untuk mengatasi kendala tersebut, berbagai strategi telah dilakukan, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, memberikan peringatan, dan memfasilitasi diskusi terbuka.¹⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Subhki dan Darmawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini. Fokus penelitian mereka adalah mengkaji tantangan yang dihadapi dalam penerapan perjanjian kerja, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi nuansa kontrak kerja tertulis. Secara khusus, penulis ingin mengetahui apakah penerapan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) di sektor makanan dan minuman di Kota Lhokseumawe

¹⁶ Citra Prameswari dan I Nyoman Mudana, Bentuk Perjanjian Yang Dibuat Antara Pekerja Toko dan Pengusaha Pemilik Toko di Denpasar *Jurnal Ilmu Hukum*, Kertha Semaya, Volume 1, No 8, 2013, hlm 4-5. <https://repository.unja.ac.id/id/eprint/68030>.

¹⁷ Tajus Subki dan Dermawan, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pengusaha Warung Kopi Di Kota Banda Aceh, *Jurnal Hukum Keperdataan*, Volume 5, No 1, 2021, hlm 76-77. <https://jim.usk.ac.id/perdata/article/view/17411/pdf>.

telah sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja yang ditetapkan dalam UU Cipta Kerja.

3. Penelitian Hanny Mutia Ramadhani

Adapun hasil dari penelitian yang dilakukan, Perjanjian kerja antara Barista dan pemilik PT. Dempo Andalas Usaha Bacarito Kopi di Kota Padang dibuat secara tertulis dan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, dalam pelaksanaan perjanjian ini terdapat kendala, terutama terkait kinerja karyawan yang terkendala oleh berbagai hal seperti etos kerja yang kurang baik dan produktivitas yang kurang optimal. Untuk mengatasi kendala tersebut, baik barista maupun pemilik usaha melakukan musyawarah untuk mufakat. Apabila dalam waktu 30 hari sejak dimulainya musyawarah tidak tercapai kata sepakat, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan segala perselisihan yang timbul dari perjanjian kerja tersebut melalui jalur pengadilan di Pengadilan Negeri Jakarta.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Hanny Mutia Ramadhani menyajikan perspektif yang berbeda dibandingkan dengan perspektif reviewer. Sementara penelitian Ramadhani menyelidiki variasi perjanjian kerja untuk Barista di kedai kopi dan menekankan pentingnya penerapan perjanjian tertulis ini secara efektif, reviewer menggunakan sudut pandang yang lebih luas. Reviewer berkonsentrasi pada tantangan yang dihadapi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam sektor makanan dan minuman di Lhokseumawe.

¹⁸ Ramadhani, H. M., & Suamperi, Perjanjian Kerja Antara Barista Dengan Pemilik Pt. Dempo Nipah Andalas Unit Usaha Bacarito Kopi Di Kota Padang, *Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Padang, 2022.
<https://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php/JFH/article/view/20765>.

4. Penelitian Mulia Badresi

Adapun hasil penelitian yang dilakukan, Pelaksanaan perjanjian kerja yang dibuat antara karyawan dengan PT. Pupuk Iskandar Muda dituangkan dalam bentuk tertulis dan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu. Akan tetapi, dalam pelaksanaan perjanjian ini terdapat beberapa kendala, terutama terkait hubungan hukum antara PT. Pupuk Iskandar Muda dengan peserta magang. Karena tidak adanya perjanjian yang sah, maka peserta magang diakui sebagai karyawan. Untuk mengatasi kendala tersebut, perusahaan berkomitmen untuk menyatukan peserta magang dalam satu jenis perjanjian kerja dan memastikan terpenuhinya hak-hak mereka, yaitu beralih dari ketentuan perjanjian magang menjadi ketentuan hubungan kerja formal.¹⁹

Perbedaan penelitian Mulia Badresi dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitiannya. Penelitian Badresi sebelumnya mengkaji tentang pemenuhan UU Ketenagakerjaan dan dinamika hubungan hukum antara PT Pupuk Iskandar Muda dengan pekerja magangnya dalam kerangka perjanjian kerja magang. Sebaliknya, penelitian ini lebih menitikberatkan pada penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur dalam UU Cipta Kerja di Lhokseumawe.

¹⁹ Mulia Badresi, Analisis Perjanjian Kerja Antara PT. Pupuk Iskandar Muda Dengan Pekerja Program Magang, *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, 2021, hlm 41