

# **IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA PADA CV. SANGGA BUANA MAKMUR**

## **ABSTRAK**

Oleh:  
APRILIA RAHMA PUTRI

Perjanjian dapat diartikan sebagai suatu perbuatan yang mana salah satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian tercipta kewajiban yang harus dipenuhi oleh satu orang kepada orang lainnya yang berhak atas pemenuhan kewajiban tersebut. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang termuat syarat-syarat hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah Implementasi Perjanjian Kerja Pada CV. Sangga Buana Makmur?. 2. Kendala-kendala di dalam Implementasi Perjanjian Kerja pada CV. Sangga Buana Makmur?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah melakukan penelitian di lapangan yaitu dengan melihat fakta-fakta yang ada dalam implementasi perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan studi pada CV. Sangga Buana Makmur, namun demikian penulis juga tetap menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang di dasarkan peraturan perundang-undang, teori dan konsep-konsep yang berhubungan dengan penelitian.

Berdasarkan hasil dari penelitian baik itu dari pengumpulan data-data yang ada, maupun dari hasil wawancara dengan para Narasumber, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa: 1. Implementasi perjanjian kerja pada CV. Sangga Buana Makmur yang selama ini telah berjalan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja yang ada di CV. Sangga Buana Makmur tersebut adalah merupakan tenaga kontrak yang waktunya antara 1-3 tahun. 2. Kendala yang ada di dalam Implementasi perjanjian kerja pada CV. Sangga Buana Makmur Seputih Banyak Lampung di dalam pelaksanaannya ini adalah mengenai perpanjangan perjanjian kerja, akibat peralihan perusahaan, pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak, tunjangan pekerja atau buruh, hak libur resmi dengan upah, surat keterangan tentang diri pekerja atau buruh.

Saran yang dapat penulis sampaikan disini setelah melihat kesimpulan yang dari hasil penelitian dan pembahasan, dan melihat kendala-kendala bagi perusahaan di dalam implementasikan perjanjian kerja antar para pekerja dan perusahaan yang disini adalh CV. Sangga Buana Makmur, maka menurut penulis sebaiknya adalah: 1. Pengakhiran PKWT secara sepihak berakibat pihak yang mengakhiri perjanjian-kerja dikenai sanksi memberi ganti rugi. Pekerja atau buruh dalam PKWT harus mendapat tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. 2. Pekerja atau buruh yang terikat dalam PKWT juga mendapat hak libur resmi. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di kemudian hari harus mencantumkan pasal tentang kewajiban pengusaha atau perusahaan memberikan surat keterangan kepada pekerja atau buruh yang sudah berakhir masa kontraknya. Hal ini untuk dapat digunakan oleh pekerja atau buruh tersebut sebagai tanda bukti pengalaman kerja mereka.