

ABSTRAK
TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
WAKTU TIDAK TERTENTU DI PT. ISTANA DELI KENCANA MEDAN

Kami Sahayati Butar Butar*
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.**
Andoko, S.H., MH**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah sebuah perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya bersifat tetap dan berlaku untuk selamanya sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara pekerja dengan pengusaha di PT. Istana Deli Kencana Medan ditinjau dari perundang-undangan ketenagakerjaan.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data kualitatif yang menggunakan purposive sampling dalam mengambil sampling. Metode penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui hasil wawancara dan telaah pustaka serta sumber-sumber lainnya yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa PT. Istana Deli Kencana Medan telah menerapkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan proses pelaksanaan perjanjian kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, hal ini bukan berarti perlakuan terhadap pekerja berstatus pekerja tetap berlangsung baik, karena masih ditemukan adanya kelemahan dimana pengusaha tidak memberikan upah lembur terhadap pekerja yang masih bekerja sementara sudah melebihi waktu kerja. Disisi lain karena perusahaan bergerak dalam jenis pekerjaan yang sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus – menerus, pekerja tetap bekerja pada hari libur sehingga tidak mendapat penuh hak cuti tahunan. Dalam hal ini yang terdampak adalah pihak yang lemah yaitu pekerja yang hak-haknya tidak dipenuhi oleh pengusaha sebagai pihak yang kuat, sementara pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan dapat menciptakan stabilitas perekonomian dan dapat meminimalisir terjadinya perselisihan. Pengusaha sebaiknya memberikan segala sesuatu yang menjadi hak dari pekerja, agar tercipta kepuasan kerja. Bagi pengusaha seharusnya lebih memperhatikan kepentingan pekerja, karena peran pekerja sangat mempengaruhi kinerja dan pengabdian sebesar-besarnya, sehingga kesejahteraan perusahaan meningkat. Pekerja dan pengusaha adalah subjek hukum dalam ketenagakerjaan yang tidak terpisahkan untuk menciptakan Hubungan Industrial Pancasila.

Kata Kunci :Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perusahaan.

* Mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.

** Dosen Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, The Almighty, Jehovah God, Sang Pencipta Yang Maha Agung beserta putranya, Yesus Kristus, Sang Juru Selamat, karena hanya atas bantuan, perlindungan, berkat yang telah diberikan dengan melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan”**.

Skripsi ini adalah salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam skripsi ini. Untuk itu, dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang tulus atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan hormat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. H. M. Isa Indrawan, SE., M.M** selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Ibu **Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum** selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Pembangunan Panca Budi Medan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan pembuatan skripsi ini.
3. Ibu **Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn** selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak **Andoko, S.H., MH** selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang dengan penuh dedikasi menuntun dan membimbing penulis selama mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk Bapak/ Ibu Pimpinan dan segenap karyawan di PT. Istana Deli Kencana Medan terima kasih telah memberikan waktu dan tempat bagi penulis untuk melakukan penelitian, menyemangati dan senantiasa memberikan motivasi, khususnya ibu Dina dan ka Yuli yang telah bersedia diwawancarai untuk memberikan data untuk mendukung penulisan skripsi ini.
7. Rekan-rekan kerja di PT. Istana Deli Kencana Medan, khususnya departemen service, yang selalu membantu dan mendukung penulis selama lebih dari empat tahun, Service manager abang Aguslan yang terhormat, kak Lia, kak Neang, Eda Nurlidya, Selly, ketujuh SA, All Foreman, All Mekanik, devisi sales, sparepart,

finance, team audit, Kak Tari alias Iem dan yang lainnya kalian adalah teman-teman terbaik yang pernah aku kenal tanpa jemu selalu memotivasi, bersama dalam suka dan duka, memberikan saran-saran dan selalu mendukung penulis, terima kasih atas segala kebaikan kalian. Selalu membuat penulis terharu, segala kemurahan hati tidak terbalaskan. Semoga kita semua sukses selalu.

8. Orang tua terkasih, Ayahanda U. Butar Butar dan Ibunda Nurhayati Simamora, yang telah membesarkan, memotivasi, mendidik, dan memenuhi seluruh kebutuhan dan kegiatan penulis secara jasmani dan rohani, dengan banyak pengorbanan, dan banyak doa kepada Allah Yehuwa, pertunjukkan buah-buah roh, pemberian contoh dan teladan yang baik tentang banyak hal, penulis ucapkan terima kasih.
9. Untuk Tulang BT. Simamora dan Nantulang Florida Manurung yang sudah penulis anggap sebagai orang tua di perantauan terima kasih sebesar-besarnya dengan sabar membimbing, mendukung, membantu, memberikan banyak nasehat dan memotivasi setiap waktu.
10. Untuk ito Relio Dionisius dan Gideon Brik Holong dan adik-adik tercinta David Mill, Rut Mawati, Seria Menanti K.A, dan yang paling bungsu Hizkia Olo Akim Amat, terima kasih untuk dukungan dan perhatiannya. Kalian menjadi salah satu alasan untuk bersyukur setiap harinya.
11. Untuk koko Irfan Raja Lie dan kakak Eka Rontok terima kasih atas sumbangan pemikiran, kritik dan saran yang membangun, menemani ke kampus dan telah banyak berperan memberikan bantuan dalam pembuatan skripsi ini.

12. Kepada keluarga yang selalu menyayangi penulis, uda Obed, aunty Nessa, Avisyag, cece Mar, abang Yos, Makme, Evan, Dennis, Pudan, inang tua dan pak tua Betris, cece Keyzha, Yohana, Chu Young, Amos, terima kasih karena selalu memotivasi dan berlimpah kasih sayang.
13. Keluarga besar lainnya dari bapak dan ibu yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga kalian sehat selalu dan tetap bertekun untuk melayani Allah Yehuwa sampai akhir.
14. Untuk sidang Medan Tonga terima kasih karena senantiasa mendukung selama enam tahun, melewati suka – duka, bekerja sama membantu banyak orang mengenal Allah Yehuwa dan tetap bertekun untuk melayaniNya.
15. Untuk Alumni SMKN 1 , Tina dan Firma Doani Martahan Simamora yang selalu menemani dalam hal-hal rohani maupun jasmani, selalu mendukung setiap waktu. Tanpa henti selalu didoakan, semoga kita selalu mengasihi sebagai sahabat sejati
16. Untuk Augie Hermondez Malchia Manullang alias Seya, bulan yang sama, pemberian dari Pencipta dengan segala keunikan terima kasih telah memberikan warna dalam hidup penulis, mengukir rasa kebahagiaan dalam hati sejak pertama kali bertemu, selalu terlintas dalam pikiran setiap waktu, setiap menit dan setiap detik, yang sulit diungkapkan melalui kata-kata, tanpa henti selalu dibawakan dalam doa, selalu dirindukan dan semoga kita dapat bertemu dan jika diijinkan untuk bersatu dalam suatu momen istimewa. Semoga selalu senang bergabung dan membantu sidang berbahasa Batak Toba. Semuanya berawal dari Agustus.

17. Berbagai pihak yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis selama ini yang juga tidak dapat penulis sebutkan satu persatu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya hanya Allah Yehuwa yang dapat membalas budi baik semuanya.

Penulis menyatakan bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Semoga ilmu yang penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan masa yang akan datang. Akhir kata, semoga melalui tulisan dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat seluas-luasnya bagi kita semua. (Lukas 2:14).

Medan, Februari 2020

Penulis,

Kami Sahayati Butar Butar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	8
F. Tinjauan Pustaka.....	13
G. Metode Penelitian	17
H. Sistematika Penelitian.....	21
BAB II SYARAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK	
 TERTENTU	23
A. Dasar Hukum PKWTT Menurut Perundang-Undangan	23
B. Syarat – syarat PKWTT	30
C. Asas-asas dalam PKWTT	33
D. Pelaksanaan PKWTT dalam Konsep Hukum Perjanjian di Indonesia	
.....	38

BAB III	PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK	
	TERTENTU DI PT. ISTANA DELI KENCANA MEDAN	42
	A. Gambaran Umum PT. Istana Deli Kencana Medan.....	42
	B. Prosedur Pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan	44
	C. Penyelesaian PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan	47
	D. Akibat Hukum Bagi Para Pihak Yang tidak melakukan kewajibannya sesuai perjanjian di PT. Istana Deli Kencana Medan.....	53
BAB IV	HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PKWTT.....	58
	A. Hak dan Kewajiban Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menurut UU Nomor 13 Tahun 2003	58
	B. Hak dan Kewajiban pekerja dan pengusaha dalam PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan	63
	C. Kendala-Kendala Yang Di Hadapi Dalam Pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan Terhadap Pemberian Perlindungan Kerja	71
BAB V	PENUTUP	75
	A. Kesimpulan.....	75
	B. Saran.....	79
	DAFTAR PUSTAKA	79
	DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang, agar orang dapat hidup maka orang harus bekerja. Kehidupan bagi manusia tentu saja mempunyai arti yang lebih luas, sehingga keperluannya juga lebih luas dari sekedar kebutuhan badannya.¹ Dalam bekerja antara pengusaha dan pekerja, perlu adanya perjanjian kerja yang memuat prosedur yang telah disepakati bersama dan kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja. Pengertian perjanjian kerja adalah suatu “sarana” untuk terjadinya hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.² Perjanjian kerja ini sangat dibutuhkan dalam mengikat diri antara para pihak yaitu antara pekerja dan pengusaha agar dapat menjamin hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Di masa sekarang, pekerja cenderung bermasalah dengan pemberi kerja

¹ Suratman H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2019, hal. 120.

² H. Zaeni Asyhadi, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta Timur, 2019, hal. 33.

dalam hal ini pengusaha di tempat mereka bekerja. Hal ini diakibatkan karena adanya ketidakcocokan pendapat dari masing-masing orang maupun kelakuan yang tidak baik yang timbul dari hati masing-masing individu tersebut karena hal pekerjaan tertentu.

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengkualifikasikan perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya menjadi dua macam, masing-masing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap.³ Dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus.⁴ Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam membuat suatu perjanjian baik itu perjanjian kerja atau kontrak istilah Asas kekuatan mengikat sebagai aturan bahwa persetujuan yang dibuat oleh manusia-

³ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 115.

⁴ Suratman H, *Op.Cit.*, hal. 71.

manusia secara timbal balik pada hakikatnya bermaksud untuk dipenuhi oleh para pihak dan jika perlu dapat dipaksakan secara mengikat. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat.⁵

Walaupun hak-hak dalam PKWTT sudah lebih baik daripada PKWT, namun sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Dengan kata lain antara PKWT dan PKWTT ada kelebihan dan kelemahannya.

Adapun hal-hal dalam PKWTT Yaitu:

- a. pekerjaan yang berlaku terus-menerus atau yang sifatnya tetap;
- b. suatu perjanjian yang jangka waktunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaan, atau tidak dibatasi oleh jangka waktu tertentu.
- c. pekerjaan yang berhubungan dengan jasa atau produk yang selalu dibutuhkan, yang mana apabila tidak dilakukan akan mengganggu aktivitas masyarakat.

Meskipun perusahaan sudah membuat perjanjian sesuai dengan ketentuan Undang - Undang Ketenagakerjaan dan dituangkan dalam peraturan perusahaan, namun dalam realita di lapangan tidak luput dari perselisihan industrial. Terjadinya

⁵ M. Syaifuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayan Hukum Perikatan)*, Mandar Maju, Bandung, 2012, hal. 91.

perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan antara pengusaha dengan pekerja tidak dapat dihindari, hal ini biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas, pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para pekerja namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda.

Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Jelaslah, hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha.⁶

Iman Soepomo memberikan pendapat mengenai hubungan kerja, bahwa :

Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.”⁷

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa :⁸

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ketujuh*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 53.

⁷ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hal. 40.

⁸ Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Secara yuridis kedudukan pekerja dengan pengusaha adalah sederajat, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama di depan hukum, namun di dalam kajian sosiologis hal itu sangat tidak mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang memiliki uang namun juga persentasi jumlah kesempatan pekerjaan dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar pekerja dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah.⁹

Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya namun karena terbatasnya kemampuan dan dilema untuk memenuhi kebutuhan hidup, mau tidak mau harus menjalankannya dalam keadaan terpaksa, dan faktor ini menjadi salah satu pemicu kurangnya etos kerja di pihak pekerja. Sementara pekerja memiliki kedudukan yang sangat memengaruhi kemajuan perusahaan, dan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktifitas dan kesejahteraan perusahaan. Pekerja atau buruh yang merasa puas akan tetap bekerja semakin bergairah, sedangkan pekerja atau buruh yang tidak puas akan menunjukkan

⁹Fithriatus Shalihah, *Outsourcing Dan Hukum Ketenagakerjaan*, <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955/610>, diakses tanggal 11 Desember 2019, pukul 13.00 WIB.

semangat kerja yang menurun.¹⁰ Di sisi lain, pekerja sebaiknya tidak hanya menuntut hak-haknya namun haruslah dibarengi dengan melaksanakan seluruh tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan memiliki perjanjian kerja yang berbeda - beda, di dalam perjanjian tersebut tertera jelas hak dan kewajiban para pihak, namun berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha tersebut terdapat penyimpangan dimana salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya. Oleh karena itu, melalui skripsi ini dapat diketahui apakah proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan telah sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku atau tidak. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah perjanjian kerja pada PT. Istana Deli Kencana Medan telah memenuhi syarat perjanjian kerja ?

¹⁰Asyhadie Zaeni, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 127.

2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Istana Deli Kencana Medan ?
3. Apakah hak dan kewajiban para pihak yang tercantum pada perjanjian kerja sudah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan agar penelitian tersebut dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Istana Deli Kencana Medan.
2. Untuk mengetahui perjanjian kerja pada PT. Istana Deli Kencana Medan telah memenuhi syarat perjanjian kerja atau tidak.
3. Untuk mengetahui apakah hak dan kewajiban para pihak yang tercantum pada perjanjian kerja PT. Istana Deli Kencana Medan sudah sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat Akademis merupakan syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana hukum dan sebagai tambahan referensi karya ilmiah yang bertujuan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan hukum ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut PKWTT.

2. Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian, diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas pengetahuan akan ilmu hukum secara umum dan secara khusus pada bidang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia.

3. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan, penegakan hukum dan masyarakat secara keseluruhan, yang artinya bahwa penelitian dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dalam dunia kerja yang menyangkut tentang pelaksanaan PKWTT sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran kepustakaan yang dilakukan di lingkungan Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi dan Internet, ada beberapa penelitian yang membahas tentang perjanjian kerja tetapi kebanyakan membahas dari segi PKWT atau dikenal karyawan kontrak. Penelitian penulis kali ini merupakan jenis

dari PKWTT atau dikenal karyawan menetap. Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai tinjauan yuridis terhadap pelaksanaan kerja waktu tidak tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan memiliki beberapa penelitian yang mendekati yang ditemukan dari repositori skripsi di perpustakaan UNPAB Medan, seperti berikut :

1. Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Muhammad Rizki, NPM : 1216000023, dengan judul skripsi, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Studi Pada PT. Union Metal. Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :
 1. Bagaimanakah ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
 2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian kerja pada perusahaan PT. Union Metal?
 3. Bagaimanakah penyelesaian sengketa perjanjian kerja yang terjadi di PT. Union Metal ?

Penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pokok permasalahan yang diidentifikasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Ketentuan perjanjian kerja berdasarkan pada Pasal 52

UU Ketenagakerjaan No. 13/2003 menyatakan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sesuai undang – undang bagi mereka yang membuatnya.

2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Perusahaan PT. Union Metal dengan cara pekerja menandatangani surat perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing yaitu PT. Brata. Perjanjian yang ditandatangani adalah perjanjian PKWT dengan PT. Brata. Tetapi selama 4 tahun bekerja hanya sekali menandatangani perjanjian dengan outsourcing PT. Brata pada tahun 2012. Masa berlakunya perjanjian outsourcing dengan PT. Brata adalah 1 tahun setelah menandatangani surat perjanjian kerja tersebut. Sampai sekarang tidak ada perpanjangan / pembaharuan perjanjian dengan PT. Brata maupun PT. Union Metal. Sedangkan upah / gaji masih dipotong oleh PT. Brata sebagai iuran pekerja outsourcing.
3. Penyelesaian sengketa perjanjian kerja yang terjadi di PT. Union Metal dengan cara bipartite dan mediasi. Jika terjadi masalah hubungan industrial maka pekerja menyampaikan masalah tersebut kepada PUB SBSU kemudian SBSU menyampaikan kepada perusahaan terkait masalah tersebut, setelah itu pekerja dan SBSU menyelesaikan secara kekeluargaan

atau musyawarah mufakat (Non litigasi), yaitu secara Bipartite. Dimana perundingan antara perusahaan dengan pekerja PT. Union Metal yang diwakili oleh SBSU dalam rangka mengimplementasikan prinsip Hubungan Industrial Pancasila (HIP), jika tidak juga menemukan kesepakatan penyelesaian maka SBSU permohonan tertulis atas hal perselisihan tersebut ke mediator hubungan industrial melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (DISNAKER) Kabupaten Deli Serdang yang disebut Mediasi, lalu Mediator Hubungan Industrial memanggil kedua belah pihak untuk dilakukan penyelesaian tersebut.

2. Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Anne Theresia Simanjuntak, NPM : 152600270, dengan judul skripsi, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Studi di PT. Infomedia Nusantara. Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaturan hukum tentang perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Bagaimanakah akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu?
3. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terikat dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Infomedia Nusantara.

Penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pokok permasalahan yang diidentifikasi, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status

pekerjaannya adalah tenaga kerja tidak tetap atau tenaga kerja kontrak. Berdasarkan ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan PKWT merupakan perjanjian kerja antara tenaga kerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk tenaga kerja tertentu. Pasal 58 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian Kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap.

2. Akibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 62 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut pada dasarnya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya atas wanprestasinya pihak tersebut dalam perjanjian kerja, dengan membayar upah terhadap tenaga kerja sebesar upah tenaga kerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang terikat dalam PKWT di PT. Infomedia Nusantara didasarkan pada aturan UU Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan, dimana tenaga kerja tersebut, harus mendapat perlindungan

terhadap pekerjaan yang bersifat permanen, yaitu para tenaga kerja PKWT jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaan mereka, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi tenaga kerja PKWT, namun berubah statusnya menjadi tenaga kerja PKWTT, yang maknanya dianggap sebagai tenaga kerja tetap. Berdasarkan perlindungan upah yang diberikan terhadap semua tenaga kerja dalam hal pengaturan pengupahan adalah sama, akan tetapi tenaga kerja PKWT tidak menerima semua tunjangan sebagaimana yang diterima oleh tenaga kerja tetap.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dalam Bahasa harfiah adalah dokumen legal untuk pekerja/buruh yang bersifat karyawan tetap dari pengusaha. Lebih terperinci, PKWTT adalah suatu perjanjian yang jangka waktunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaan, ada masa perpanjangan.¹¹ Untuk PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku antara pengusaha dengan pekerja adalah klausul-klausul

¹¹ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, PT. Inti Prima Promosindo, Jakarta Timur, 2008, hal. 20.

sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT ini sendiri dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan.¹²

Dalam masa percobaan ini, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Ketentuan ini merupakan upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari sikap semena-mena dari pengusaha. PKWTT juga tidaklah dibolehkan dibuat secara lisan, karena sesuai dengan ketentuan pasal 63 ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan ini sekurang-kurangnya harus dimuat :¹³

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh.
- b. Tanggal mulai bekerja.
- c. Jenis pekerjaan dan
- d. Besarnya upah.

Beberapa unsur penting dalam perjanjian kerja adalah sebagai berikut, adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni tenaga kerja dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Adapun jenis pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus – menerus adalah:

1. pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
2. pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;

¹² Pasal 60 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Pasal 63 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
4. pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
5. pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
6. pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
7. pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
8. pekerjaan di bidang media masa;
9. pekerjaan di bidang pengamanan;
10. pekerjaan di lembaga konservasi;
11. pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.¹⁴

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Untuk PKWTT, perjanjian kerja tidak harus tertulis. Akan tetapi, jika dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Kemudian, perjanjian kerja harus dibuat sekurang - kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

¹⁴ Wawan Zulmawan, *Panduan Praktis Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2017, hal. 23.

Hal lainnya yang perlu diketahui adalah segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.¹⁵ Perjanjian dianggap sah dan mengikat secara penuh bagi para pihak yang membuatnya sejauh tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku, tidak melanggar kesusilaan dan ketertiban umum.¹⁶

3. Berakhirnya PKWTT

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berakhirnya perjanjian kerja akan membawa konsekuensi berakhirnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Apabila hubungan kerja atas dasar PKWTT berakhir, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk membayarkan Kompensasi PHK kepada Pekerja Tetap sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 telah menggariskan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila terjadi salah satu peristiwa berikut ini:¹⁷

- a. pekerja meninggal dunia
- b. adanya putusan atau penetapan dalam penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

¹⁵Artikel, https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/t5767600b3aac7/hal-hal-penting-yang-harus-diperhatikan-dalam-perjanjian-kerja/#_ftn15 diakses Tanggal 6 Desember 2019 Pukul 16.20 WIB.

¹⁶Artikel, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian/> diakses Tanggal 24 Desember 2019 Pukul 13.15 WIB.

¹⁷ Sumanto, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2014, hal. 226.

- c. adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama,
- d. adanya pemutusan hubungan kerja.

Berakhirnya perjanjian kerja di atas tersebut di atur dalam pasal 61 ayat (1) Undang-undang ketenagakerjaan.¹⁸ Perjanjian kerja tidak berakhir bila meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh. Namun demikian, jika pengusaha, orang perorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.¹⁹

G. Metode Penelitian

Untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal, maka diupayakan pengumpulan data yang baik dan layak. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini mencakup:

1. Sifat penelitian

Sifat dalam penelitian skripsi ini ialah *deskriptif*. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis merupakan suatu penelitian yang menggambarkan, menelaah,

¹⁸ Pasal 61 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁹ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers*, Jakarta, 2015, hal. 50.

menjelaskan, dan menganalisis peraturan hukum.²⁰ Penelitian yang bersifat *deskriptif* merupakan suatu penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, baik menyangkut tata cara, situasi, hubungan, sikap, perilaku, cara pandang dan pengaruh-pengaruh dalam suatu kelompok masyarakat. Selain itu metode deskriptif juga mempelajari norma-norma atau standar-standar yang berlaku.²¹ Penelitian dilakukan di PT. Istana Deli Kencana Medan. Dari data yang telah diberikan oleh PT. Istana Deli Kencana Medan mengenai bentuk PKWTT yang telah disepakati kemudian dilakukan wawancara untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja tersebut, yang kemudian menganalisis dengan membandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku lalu hasil akhir akan menjadi kesimpulan yakni mengenai pelaksanaan kerja waktu tidak tertentu yang ditinjau dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2. Tipe penelitian

Adapun tipe penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian kualitatif berusaha menemukan fakta-fakta yang berkembang di suatu objek penelitian, dalam penelitian ini khususnya di PT. Istana Deli Kencana Medan.

²⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal.10

²¹ Restu Kartik Widi, *Asas Metode Penelitian Sebuah Pengenalan Dan Penuntutan Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Graham Ilmu, Yogyakarta, 2010, hal. 84.

3. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan yuridis-empiris, yakni penelitian terhadap efektifitas hukum merupakan penelitian yang membahas bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, penelitian ini sangat relevan di negara-negara berkembang seperti di Indonesia.²² Dengan menggunakan pendekatan ini maka akan dapat menemukan data yang jelas dan akurat untuk mengetahui bagaimana PT. Istana Deli Kencana Medan dalam pelaksanaan PKWTT yang telah disepakati dengan pekerjanya.

4. Metode Pengumpulan data

Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*) digunakan dengan melakukan observasi (pengamatan), yaitu mengamati kondisi lapangan secara nyata dan wawancara (*interview*) secara langsung dengan bagian personalia dengan bantuan daftar pertanyaan terstruktur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti guna memperoleh kejelasan dan data yang akurat. Adapun lokasi penelitian lapangan adalah pada PT. Istana Deli Kencana Medan.

5. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh melalui analisis data dengan melihat langsung kenyataan yang diperoleh dari penelitian baik melalui wawancara di PT. Istana Deli Kencana Medan dan dianalisis kembali oleh penulis. Selain itu, diperlukan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak

²²Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 31.

langsung dari objek yang diteliti, antara lain: buku buku literatur, laporan penulisan, tulisan para ahli, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Adapun data sekunder terdiri dari :

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan atau berbagai perangkat hukum, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan UU no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang terdiri dari buku-buku hukum termasuk skripsi, dan jurnal-jurnal hukum yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, internet dan ensiklopedia.

6. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan metode kualitatif, metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku kepustakaan, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan proses pelaksanaan PKWTT yang ada di PT. Istana Deli Kencana Medan, kemudian dilakukan pengumpulan dan penyusunan data secara

sistematis serta menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini agar permasalahan yang diangkat dengan pembahasan skripsi sesuai, maka diperlukan adanya sistematika penulisan yang teratur dan saling berkaitan satu sama lain. Tiap bab terdiri dari setiap sub bab dengan maksud untuk mempermudah dalam hal-hal yang dibahas dalam skripsi ini.

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I Pendahuluan, bab ini terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Keaslian Penelitian, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, bab ini terdiri dari Dasar Hukum PKWTT Menurut Perundang-undangan, Syarat-Syarat PKWTT, dan asas-asas dalam PKWTT.

BAB III Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, bab ini terdiri dari Gambaran umum terhadap objek penelitian di PT. Istana Deli Kencana Medan meliputi Sejarah singkat dan profil, visi dan misi perusahaan, tujuan kegiatan pendirian perusahaan, Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan, dan Penyelesaian PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan.

BAB IV Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam PKWTT, bab ini terdiri dari Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja di PT. Istana Deli Kencana Medan dan Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan.

BAB V Penutup, bab ini terdiri dari Kesimpulan dan Saran.

BAB II

SYARAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU DI PT. ISTANA DELI KENCANA MEDAN

A. Dasar Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Perundang-undangan

4. Tinjauan Umum Mengenai Perjanjian

Pengertian perjanjian diatur dalam KUHPerdara Pasal 1313 menyatakan bahwa: “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.” Dari pengertian tersebut, diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang.²³

Perjanjian merupakan suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dapat dikatakan peristiwa dimana dua orang atau lebih saling mengikrarkan diri untuk berbuat sesuatu.

Peristiwa hukum tersebut menciptakan hubungan hukum. Perjanjian lahir karena suatu persetujuan atau karena Undang-Undang. Hubungan hukum yang timbul diantara pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut melahirkan hak dan kewajiban yang kemudian menimbulkan istilah “prestasi”, yaitu sesuatu yang dituntut

²³ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja Edisi Kedua Cetakan Kelima*, PT. RajaGrafindo, 2004, Jakarta, hal. 15.

oleh salah satu pihak kepada pihak yang satu. Tiap-tiap perjanjian adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.²⁴

Suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat-syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.²⁵ Menurut Pasal 1320 KUH Perdata, untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat :

- a) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b) Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
- c) Mengenai suatu hal tertentu;
- d) Suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat – syarat subyektif, karena mengenai orang-orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Dengan sepakat, dimaksudkan bahwa kedua subyek yang mengadakan perjanjian itu harus bersepakat, setuju atau seia-sekata mengenai hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak satu, juga dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.²⁶

Dalam hal syarat subyektif, kalau syarat itu tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan

²⁴ M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni , Bandung , 1986, hal. 6.

²⁵ Djumadi, *Loc. Cit.* hal. 17.

²⁶ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta, PT. Intermasa, 2002, hal. 17.

hukum, adalah gagal. Dengan demikian, maka tiada dasar untuk saling menuntut di depan hakim atau *null and void*.²⁷

Pembatalan bisa dibedakan ke dalam 2 (dua) terminologi yang memiliki konsekuensi Yuridis, yaitu: *Null and Void*; Dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah ada dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan, dan *Voidable*; bila salah satu syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjiannya bukannya batal demi hukum, tetapi salah satu pihak dapat memintakan pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas).²⁸

Mengenai suatu sebab yang terlarang dalam perjanjian yang dapat dipidana adalah orang yang melakukan hal yang terlarang oleh undang-undang tersebut seperti pembunuhan atau penipuan. Penipuan terjadi apabila salah satu pihak dengan sengaja memberikan keterangan-keterangan yang palsu atau tidak benar disertai dengan tipu muslihat untuk membujuk pihak lawannya memberikan perizinannya. Pihak yang menipu tersebut bertindak secara aktif untuk menjerumuskan pihak lawannya. Misalnya mobil yang ditawarkan diganti dulu mereknya, dipalsukan nomor mesinnya, dan sebagainya.

Asas-asas dalam membuat perjanjian diantaranya adalah asas kekuatan mengikat yang memuat kekuatan imperatif, asas konsensualisme yaitu perjanjian itu telah terjadi jika telah consensus antara pihak-pihak yang mengadakan kontrak, asas

²⁷ *Ibid.*, hal. 20.

²⁸ Jurnal hukum, Batalnya suatu perjanjian, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian/>, diakses tanggal 06 Februari 2020, pukul 09.00 WIB.

lainnya adalah asas kebebasan berkontrak dimana seseorang bebas untuk mengadakan perjanjian, bebas mengenai apa yang diperjanjikan, bebas pula menentukan bentuk kontraknya. Pelaksanaan perjanjian adalah realisasi atau pemenuhan hak dan kewajiban yang telah diperjanjikan oleh para pihak yang membuat perjanjian supaya perjanjian itu dapat mencapai tujuannya.

5. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdara Pasal 1601a adalah :
“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan dengan upah selama waktu yang tertentu.”²⁹

Dalam pengertian tersebut, adanya dikemukakan perkataan “ di bawah perintah”, yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wewenang perintah.³⁰

Perjanjian harus memenuhi beberapa syarat tertentu supaya dapat dikatakan sah. Perjanjian kerja harus disepakati oleh kedua belah pihak yang mana pihak tenaga kerja dan pengusaha harus saling memahami tentang suatu perjanjian yang telah dibuat dalam suatu perjanjian kerja.

²⁹ Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

³⁰ Djumadi, *Loc. Cit.* hal. 30.

6. Dasar Hukum PKWTT

Sebagai suatu undang-undang yang tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga, Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan panduan mengenai perjanjian kerja.³¹

Tetapi bila dilihat dari Undang-undang Khusus yang mengatur tentang ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa : “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dan pengusaha / majikan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Karena apabila dilihat dari perbandingan kedua pengertian perjanjian kerja antara Pasal 1601a KUHPerduta dengan Pasal 1 ayat (14) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, undang-undang tersebut lebih menjunjung tinggi keadilan dari KUHPerduta karena perundangan ketenagakerjaan tersebut memuat perjanjian kerja para pihak yaitu pekerja dan pengusaha sedangkan KUHPerduta hanya sepihak saja yaitu pekerja, dan juga sesuai dengan Asas *lex specialis derogate lex generalis* yang artinya bila ada peraturan khusus yang mengatur maka peraturan umum tidak berlaku. Ini sesuai dengan dikeluarkannya peraturan perundangan khusus bagi ketenagakerjaan yaitu Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

³¹ *Ibid.*, hal. 110

Pada dasarnya PKWTT diatur dalam Pasal 63 tentang PKWTT Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 63 ayat (1) menerangkan tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu bahwa :

- a. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/ buruh yang bersangkutan.
- b. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Nama dan alamat pekerja/ buruh;
 - b. Tanggal mulai bekerja;
 - c. Jenis pekerjaan;
 - d. Besarnya upah.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu bisa tertulis dan lisan, dan untuk kedua bentuk perjanjian tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak.³² Apabila secara lisan, harus membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. dan boleh mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak wajib dicatatkan di instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja tidak ada batasan waktu sampai

³² Ulung Yhohasta, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaam PT. Telkom, TBK Devisi Regional IV Semarang*, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang, 2009, hal. 45.

usia pensiun atau bila pekerja meninggal dunia. PHK karena alasan tertentu harus melalui proses LPPHI (Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Namun, meskipun PKWTT dapat dibuat secara lisan, sebaiknya PKWTT tetap dituangkan dalam bentuk tertulis karena selain dapat diatur secara rinci mengenai aturan tambahan yang diberlakukan bagi pekerja, PKWTT yang dibuat secara tertulis dapat dijadikan sebagai bukti apabila di kemudian hari terjadi konflik antara karyawan dan perusahaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (KEPMEN) Nomor KEP.100/VI/2004, dalam Keputusan Menteri ini yang dimaksud dengan :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
3. Pengusaha adalah :
 - a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :
- a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

B. Syarat – Syarat PKWTT

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Adapun syarat untuk membuat suatu perjanjian kerja antara lain ada Syarat Materil dan Syarat Formil.

1. **Syarat Materil (Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003)**

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.³³

Dari empat syarat sahnya suatu perjanjian diartikan sebagai berikut :

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri yaitu kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah sepakat dan setuju serta seia sekata atas hal-hal yang di perjanjikan. Apabila subyek hukum tersebut tidak bebas dalam membuat suatu perjanjian yang disebabkan adanya unsur paksaan (*dwang*), unsur kekeliruan (*dwaling*), atau unsur penipuan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut dapat dituntut untuk dibatalkan.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum adalah pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut merupakan orang-orang yang sudah memenuhi syarat sebagai pihak yang dianggap cakap oleh atau menurut hukum.
3. Adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan yang dimaksud adalah obyek dari pada perjanjian itu sendiri, sesuatu yang di dalam perjanjian tersebut harus ditentukan dan disepakati bersama.

³³ Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Surabaya, 2012, hal. 72.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan undang-undang, norma-norma agama, kesusilaan, dan ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

2. **Syarat Formil (Pasal 54 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003)**

Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak, yaitu :

- a. **Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;**
- b. **Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh;**
- c. **Jabatan atau jenis pekerjaan;**
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Selain syarat-syarat di atas, baik dalam PKWT maupun PKWTT, pengusaha tetap dapat menambahkan beberapa aturan tambahan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya, penambahan aturan mengenai informasi rahasia perusahaan yang wajib dijaga oleh pekerja. Selain itu, juga dapat menambahkan ketentuan mengenai larangan bagi pekerja yang mengundurkan diri maupun di PHK oleh

perusahaan untuk tidak bekerja di perusahaan kompetitor untuk jangka waktu tertentu setelah PHK terjadi.

C. ASAS – ASAS DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

Dalam pelaksanaan suatu perjanjian untuk mengkaji keefektivitasan suatu perjanjian tersebut perlu suatu ketentuan perundang-undangan dan juga asas-asas yang berkaitan dengan masalah perjanjian tersebut dengan rincian sebagai berikut :

a. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme berarti kesepakatan. Asas ini dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) Kitab undang – undang Hukum Perdata, yang berbunyi ;”lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak’. Dalam membuat kontrak para pihak sepakat atau setuju mengenai prestasi yang diperjanjikan.³⁴

b. Asas Kekuatan Mengikat

Dalam suatu perjanjian terdapat janji yang timbul atas kemauan para pihak untuk saling berprestasi, dengan adanya kemauan adalah wujud para pihak untuk saling mengikatkan diri kewajiban kontraktual merupakan sumber bagi para pihak untuk secara bebas menentukan kehendak masing-masing. Kehendak para pihak inilah yang

³⁴ Muhammad Syafiuddin, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Prespektif Filsafat, Teori, Dogmatis, Dan Praktek Hukum*, PT. Mandar Maju, Bandung, 2012, hal. 77.

menjadi dasar kontrak. Terjadinya suatu perbuatan hukum itu ditentukan berdasarkan kata kesepakatan para pihak.³⁵

Asas hukum ini juga sering disebut dengan istilah *pacta sunt servanda*. Secara konkrit dapat ditemukan dalam Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang memuat ketentuan *imperative*, yaitu semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Apa yang dinyatakan seseorang dalam suatu hubungan menjadi hukum bagi mereka, asas inilah yang menjadi kekuatan mengikatnya perjanjian. Ini bukanlah kewajiban moral, tetapi juga kewajiban hukum yang pelaksanaannya wajib ditaati.³⁶

c. Asas Kepastian Hukum

Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Hal ini dapat disimpulkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang berbunyi : “Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang -undang bagi mereka yang membuatnya’.

d. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, persyaratannya, dan menentukan bentuk perjanjian yang tertulis atau tidak tertulis. Setiap orang dapat secara bebas membuat perjanjian selama

³⁵ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, FH UUI Press, Yogyakarta, 2013, hal. 91.

³⁶ Muhammad Syafiuddin, Op. Cit., hal. 91.

memenuhi syarat sahnya perjanjian dan tidak melanggar hukum, kesusilaan serta ketertiban umum.

Menurut pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata mengandung kalimat “semua perjanjian” berarti perjanjian apapun diantara siapapun. Tapi kebebasan itu tetap ada batasnya, yaitu selama kebebasan itu tetap berada dalam batas – batas persyaratannya, serta tidak melanggar hukum perundang-undangan, kesusilaan (pornografi dan pornoaksi) dan ketertiban umum (perjanjian membuat provokasi kerusuhan). Asas Kebebasan Berkontrak merupakan suatu konsekuensi dari sistem terbuka dari hukum kontrak.³⁷

e. Asas Ketepatan Waktu

Asas Ketepatan Waktu menentukan setiap kontrak apapun bentuknya terdapat ketentuan waktu guna kepastian penyelesaian prestasi. Asas ini sangat penting menentukan suatu prestasi berakhir dan sebagai dasar penuntutan bagi pihak-pihak yang dirugikan, karena prestasi yang dilaksanakan tidak tepat waktu. Dalam kontrak tertulis batas waktu pelaksanaan kontrak selalu ditegaskan, jika prestasi tidak dilaksanakna sesuai waktu yang diperjanjikan maka salah satu pihak dapat dikatakan melakukan wanprestasi atau cidera janji.³⁸

f. Asas Kepatutan

Asas Kepatutan merupakan tatanan moral dan sekaligus tatanan akal sehat yang mengarah pada penilaian suatu tindakan atau situasi factual tertentu. Asas kepatutan terurai pada pasal 1339 BW yang memuat ketentuan *enumerative* bahwa kontrak-kontrak tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang secara tegas dinyatakan didalamnya

³⁷ Munir Fuady, *Konsep Hukum Perdata*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 183.

³⁸ *Ibid.*, hal. 107.

tetapi juga didalam sesuatu yang menurut sifat kontrak, diharuskan oleh kepatutan keniadaan atau undang-undang.

Fungsi asas kepatutan dalam berkontrak sendiri dapat mengandung dua fungsi yaitu:³⁹

- a. Fungsi melarang suatu isi kontrak yang bertentangan dengan asas kepatutan itudilarang atau tidak dapat dibenarkan. Seperti halnya saat pinjam meminjam uang dengan bunga yang amat tinggi karena bertentangan dengan asas kepatutan.
- b. Fungsi menambah suatu isi kontrak dapat ditambah atau dilaksanakan asas kepatutan untuk mengisi kekosongan dalam pelaksanaan suatu kontrak, yang tanpa isian tersebut, maka tujuan dibuatnya kontrak tidak akan tercapai.
- g. Asas Ganti Kerugian

Asas Ganti Kerugian terkandung dalam Pasal 1243 KUH Perdata yang bersifat *imperative* bahwa akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak, menimbulkan kerugian bagi pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontrak, menimbulkan kewajiban pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi

³⁹ Ridwan Khairandy, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, Yogyakarta, 2013, hal. 91.

atau kontrak untuk membayar ganti kerugian yang diderita oleh pihak yang mempunyai hak menerima prestasi dari pihak lainnya dalam kontak tersebut.⁴⁰

h. Wanprestasi

Dalam kamus hukum wanprestasi merupakan tindakan yang berupa kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajiban atau kontrak jadi wanprestasi adalah suatu keadaan dalam mana seorang debitur tidak memenuhi prestasi yang diwajibkan dalam suatu kontrak, yang merupakan pembelokan pelaksanaan kontrak, hingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan oleh salah satu atau para pihak. Menurut Mariam Badruzaman pernyataan lalai diperlukan seseorang meminta kerugian atau meminta pemutusan kontrak dengan membuktikan adanya wanprestasi. Seorang debitur atau pihak yang mempunyai kewajiban melaksanakan prestasi dalam kontrak, yang dapat dinyatakan telah melakukan wanprestasi ada 3 macam wujudnya, yaitu:⁴¹

- a. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali
- b. Melaksanakan prestasi, tetapi tidak sebagaimana mestinya
- c. Melaksanakan prestasi, tetapi tidak sesuai dengan waktunya
- d. Melakukan sesuatu menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 106.

⁴¹ *Ibid.*, hal. 338-340.

i. Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan. Dalam peraturan yang dimaksud untuk mengatur hubungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- b. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan social nasional
- c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Peserta Program Jaminan Sosial.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi pekerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja.

D. Pelaksanaan PKWTT dalam Konsep Hukum Perjanjian di Indonesia.

Konsep perjanjian kerja diatur dalam pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.⁴² Kualifikasi adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan

⁴² R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta, 2004, hal. 15.

hubungan sub-ordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas atau *dienstverhouding*, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-Undang Nomor 13/2003 pasal 1 ayat (14) tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 1 ayat (15) UUTK menyebutkan bahwa hubungan antara pengusaha dan pekerja adalah berdasarkan perjanjian kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, maka untuk dapat dikatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, adalah ada tidaknya perjanjian kerja.⁴³

Berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam pasal 1338 KUHPdata, para pihak dalam kontrak bebas untuk membuat perjanjian, apapun isi dan bagaimanapun bentuknya: “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Akibat dari suatu perjanjian adalah⁴⁴:

1. **Perjanjian mengikat para pihak**, maksudnya, perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak akan mengikat para pihak yang membuatnya dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.
2. **Perjanjian tidak dapat ditarik kembali secara sepihak karena merupakan kesepakatan di antara kedua belah pihak dan alasan-alasan yang oleh**

⁴³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hal. 45.

⁴⁴ Miru Ahmadi, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, hal. 78.

undang-undang dinyatakan cukup untuk itu (Pasal 1338 ayat 2 KUHPerdato)

maksudnya, perjanjian yang sudah dibuat, tidak bisa dibatalkan secara sepihak tanpa persetujuan dari pihak lain.

3. Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik (Pasal 1338 ayat 3 KUHPerdato).

Dari penjelasan syarat sahnya perjanjian kerja diatas, pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu sesuai dengan asas dan syarat sah perjanjian dalam KUH Perdata belum sesuai, karena masih ditemukannya asas itikad baik belum terpenuhi, dan pengusaha melakukan pelanggaran yang dikenal dengan wanprestasi yaitu tindakan debitur (pihak yang berjanji mau melakukan sesuatu) tidak memenuhi prestasi sebagaimana yang telah ditentukan sebelumnya di dalam perjanjian, disisi lain di tinjau dari aspek formal suatu perjanjian kerja tidak terpenuhi klausul kontrak yang baku karena ada beberapa isi dari perjanjian kerja tersebut tidak sesuai dengan perjanjian kerja pada umumnya sebagai salah satu contohnya tidak dicantumkan pembayaran upah lembur pada pekerja yang lewat waktu kerja seharusnya, padahal di undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) pengusaha harus membayar upah lembur pada pekerja yang bekerja lewat waktu dari jam kerja yang seharusnya.

Sri Gambir Melati Hatta berpendapat bahwa kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan, sedangkan tenaga kerja berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi

monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.⁴⁵

Berdasarkan uraian diatas, proses pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Istana Deli Kencana Medan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, jenis pekerjaan yang dicantumkan jelas, namun dalam pelaksanaannya di lapangan belum memenuhi salah satu asas dan syarat sah perjanjian yaitu tidak adanya itikad baik dari majikan untuk memberikan upah lembur dan malah diharuskan sebagai kewajiban lembur bagi karyawan, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan jelas mengatur dan juga tidak sesuai sebagaimana di dalam KUH Perdata, dimana salah satu pihak tidak menjalankan kewajibannya, salah satunya mengenai pemberian lembur dan upah lembur yang sudah disebutkan di dalam skripsi ini.

⁴⁵ Sri Gambir Melati Hatta, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama : Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Alumni, Bandung, 1999, hal. 139.

BAB III
PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK
TERTENTU DI PT. ISTANA DELI KENCANA MEDAN

A. Gambaran Umum PT. Istana Deli Kencana Medan

1. Sejarah singkat PT. Istana Deli Kencana Medan

PT. Istana Deli Kencana atau dikenal juga dengan singkatan PT. IDK 1 merupakan dealer resmi Honda yang pertama sekali beroperasi untuk daerah Medan dengan fasilitas 3S (*Sales, Service dan Sparepart*) dan juga menyediakan jasa perbaikan *body & paint* untuk semua jenis mobil merk Honda sesuai dengan standarisasi Honda. PT. Istana Deli Kencana Medan berdiri pada tanggal 01 Juli 1983, pada mulanya bernama CV. Istana Deli Motor yang berkedudukan di Jl. Guru Patimpus, Medan dan merupakan salah satu Dealer mobil Honda untuk daerah pemasaran Sumut dan Aceh yang ditunjuk oleh PT. Prospect Motor Jakarta yang merupakan agen tunggal pemegang merek (ATPM) sekaligus perakitan mobil Honda dan komponennya di Indonesia.

Oleh karena luas tanah dan bangunan tidak terlalu memadai untuk Showroom maupun gudang untuk penyimpanan mobil, maka pada tahun 1983 dibangun kantor baru berkedudukan di Jalan H. Adam Malik No. 85 Medan, pada tahun 1984 seluruh kegiatan operasional dipindahkan ke kantor baru dan nama CV. Istana Deli Motor diubah menjadi . PT. Istana Deli Kencana sampai dengan sekarang.

Untuk kelancaran operasional perusahaan, manajemen PT. Istana Deli Kencana mempunyai beberapa departemen dipimpin oleh seorang kepala bagian atau manager. Jumlah karyawan ada kurang lebih 300 orang dan semua pekerja menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hasil wawancara dengan kuasa hukum di PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Soalon Damanik menyatakan : “Dahulu kira-kira tiga belas tahun yang lalu, PT. Istana Deli Kencana Medan menggunakan sistem *outsourhing* untuk beberapa departemen, seperti *Service Advisor* untuk *bodypaint*, dan bagian gudang namun karena dinilai kurang efisien dan mengalami kendala seperti, kontrak kerja yang relatif singkat dan cukup merepotkan perusahaan, karena harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan *outsource* lain untuk menyediakan tenaga kerja *outsource* yang baru. Dan jika merekrut tenaga kerja *outsource* yang baru, akan dibutuhkan waktu lagi untuk proses pengalihan tugas dan rekrutmen kembali, sehingga perusahaan mengubah dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu untuk semua devisi hingga sekarang”.⁴⁶

2. Visi dan Misi PT. Istana Deli Kencana Medan

Adapun visi PT. Istana Deli Kencana Medan adalah : “Menjadikan Honda IDK1 sebagai Dealer Honda Terbaik di Provinsi Sumatera Utara dari segi *Sales, After Sales Service, dan Customer Satisfaction.*” Dan misi dari PT. Istana Deli Kencana adalah yaitu:

⁴⁶ Wawancara dengan Kuasa Hukum PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Soalon Damanik, pada tanggal 12 Desember 2019, pkl. 14.00 WIB.

- a) Melebihi pencapaian target penjualan dari Honda Prospect Motor Jakarta maupun Perusahaan sendiri;
- b) Membentuk team marketing yang produktif dan berkualitas;
- c) Memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen;
- d) Mencapai *market share* yang sesuai dengan harapan dari Honda Prospect Motor;
- e) Mencapai kinerja dan performa sesuai dengan harapan pemilik perusahaan.

3. Tujuan PT. Istana Deli Kencana Medan

Adapun Tujuan PT. Istana Deli Kencana Medan adalah “Menjadikan Honda IDK1 sebagai Dealer Honda Terbaik di Provinsi Sumatera Utara dan NAD dari segi *Sales, After Sales Service, dan Customer Satisfaction.*”

B. Prosedur Pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan

Dalam pembuatan kesepakatan kerja waktu tidak tertentu yang ada perlu dilengkapi dengan berpedoman kepada isi dan jiwa hubungan industrial pancasila. Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban, menetapkan secara bersama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dan peraturan perusahaan sehingga dapat mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan keadilan, turut serta melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja dari kekuasaan pengusaha, guna menetapkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat martabat manusia.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, dan di masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Apabila masa percobaan telah dilewati, maka pekerja/buruh langsung menjadi berstatus pekerja tetap. Dengan status tersebut pekerja/buruh memiliki hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “Di PT. Istana Deli Kencana Medan sebelum pekerja diangkat menjadi karyawan tetap, perusahaan memiliki hak untuk memasukkan karyawan pada tahap percobaan yang berlangsung selama tiga. Tahap ini dibuat untuk memastikan kinerja pekerja tersebut serta memberikan pelatihan dasar yang diperlukan agar mampu bekerja secara optimal. Ini berlaku untuk pekerja di semua departemen. Selama pekerja dalam masa percobaan, perusahaan memberikan haknya yaitu gaji sesuai UMK.”⁴⁷

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan golongan pekerja tetap, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus. Di sisi lain, diberlakukan adanya masa percobaan kerja. Sehingga perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

⁴⁷ Wawancara dengan Manager Personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “Di PT. Istana Deli Kencana proses rekrut tenaga kerja dilakukan dengan cara membuat iklan di koran dan sosial media. Proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah, untuk pertama sekali bagi calon pekerja harus memenuhi administrasi berupa lamaran kerja. Setelah calon pekerja diterima, maka harus menjalani masa percobaan selama tiga bulan, pihak HRD memberikan form “Evaluasi Karyawan” kepada Kabag departemen selanjutnya untuk diisi, dan setelah perusahaan menyatakan lulus percobaan, sebagai bukti pengangkatan kerja sebagai pekerja tetap, pekerja memberikan segala syarat-syarat yang diperlukan kepada pihak manager personalia, untuk didaftarkan BPJS, JHT dan hak-hak yang diterima lainnya sesuai Peraturan Perusahaan dan Undang-undang Hukum Ketenagakerjaan”.⁴⁸

Setiap pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari mereka yang telah bekerja pada PT. Istana Deli Kencana Medan. Sebagaimana definisi upah berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: KEP.49/MEN/2004, adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dari hasil wawancara dengan

⁴⁸ Wawancara dengan Manager Personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.

manager bagian personalia dengan Ibu Dina, “pemberian upah terhadap pekerja tetap PT. Istana Deli Kencana Medan sudah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)”.

C. Penyelesaian PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan

1. Penyelesaian PKWTT menurut undang – undang ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), maka pihak yang biasanya dirugikan adalah pekerja. Mulai dari usia yang tidak lagi bisa melamar pekerjaan baru, penghasilan yang terhenti, dan segala bentuk cicilan atau pinjaman yang sulit terbayarkan. Tenaga kerja selalu menjadi pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja yang merupakan pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang dianggap lemah, tidak jarang para tenaga kerja selalu mengalami ketidakadilan apabila berhadapan dengan kepentingan perusahaan.⁴⁹ Untuk itu, sebagai upaya melindungi kepentingan pekerja, Pasal 151 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menggariskan tiga tahapan yang harus ditempuh sebelum melakukan PHK.

Pertama, pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus berusaha agar jangan terjadi PHK. Frasa “dengan segala upaya” menyiratkan arti bahwa setiap pihak harus melakukan kegiatan atau aktifitas positif yang pada akhirnya dapat mencegah atau menghindari terjadinya PHK.⁵⁰ Usaha

⁴⁹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 56.

⁵⁰ Indonesia, *Undang-Undang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN 4279, Penjelasan Pasal 151.

tersebut, meliputi namun tidak terbatas pada tindakan: pengaturan ulang jam kerja, penghematan, restrukturisasi, reorganisasi metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja.

Kedua, apabila segala upaya telah dilakukan, namun PHK tidak dapat dihindarkan, maka maksud untuk melakukan PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Perundingan tersebut dilakukan oleh pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja itu sendiri.

Terakhir, dalam hal PHK merupakan jalan satu-satunya yang harus ditempuh dan diambil, maka pelaksanaannya haruslah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan PHK harus dilakukan sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Pengusaha hanya dapat melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari LPPHI (kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan). PHK yang dilakukan tanpa penetapan LPPHI, adalah batal demi hukum. Sehingga, PHK dianggap tidak pernah terjadi dan **pekerja berhak untuk tetap dipekerjakan serta mendapat upah yang diperjanjikan.**

Selanjutnya pengusaha **dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa izin pengadilan, bila**⁵¹ :

- a) **PHK dilakukan masih dalam** masa percobaan kerja (sepanjang di dalam PKWTT dipersyaratkan secara tertulis klausula tentang masa percobaan selama maksimal 3 bulan);

⁵¹ Sri Subiandini Gultom, *Op. Cit.*, hal. 81.

- b) Pemutusan Hubungan Kerja itu didasarkan atas persetujuan pekerja yang bersangkutan. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri dan **tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi** dari pengusaha. Untuk mencegah penyelewengan oleh pengusaha, pekerja diberikan hak untuk dapat mengajukan gugatan kepada LPPHI dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal PHK;
- c) Masa kerja yang diperjanjikan memang telah berakhir.
- d) Pekerja yang bersangkutan sudah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja, PP, PKB, atau peraturan perundang-undangan;
- e) Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan.
- f) Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yang memang tidak memungkinkan lagi untuk terus dilangsungkannya hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan jatuh pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat meneruskan hubungan kerja tersebut, dan sebagainya.

Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 153, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan⁵² :

1. Pekerja/ buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;

⁵² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Pekerja/ buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/ buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/ buruh menikah;
5. Pekerja/ buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/ buruh mempunyai pertalian darah dan/ atau ikatan perkawinan dengan pekerja/ buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/ buruh mendirikan, menjadi anggota dan/ atau pengurus serikat pekerja/ serikat buruh, Pekerja/ buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/ serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/ buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/ buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

11. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali/ buruh yang bersangkutan.

Selama dalam proses PHK, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap menjalankan kewajibannya masing-masing. Apabila pengusaha beranggapan pekerja tidak perlu lagi bekerja karena suatu alasan subjektif, misalnya ditakutkan pekerja merusak atau membahayakan aset perusahaan, maka pengusaha **dapat melakukan skorsing** terhadap pekerja. Dengan ketentuan, pengusaha **tetap berkewajiban membayarkan** segala upah dan hak-hak lain yang biasa diterima pekerja tersebut.⁵³

2. Penyelesaian PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan.

Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dengan pengusaha atau dikenal dengan pemutusan hubungan kerja. Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/ buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/ buruh tersebut. Hal ini berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedang bagi pengusaha yaitu kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya.

Pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan dengan segala

⁵³ Almaumudi, https://almaududi.com/2019/01/06/bagaimana-cara-melakukan-pemutusan-hubungan-kerja-phk/#_ftnref9, diakses tanggal 20 Januari 2020, pukul 16.00 WIB.

upaya akan mengusahakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja yang bersangkutan atau dengan memperbaiki kondisi perusahaan dengan melakukan langkah-langkah efisiensi untuk penyelamatan perusahaan. Pembinaan yang dimaksud dapat dilakukan dengan cara memberikan peringatan kepada pekerja, baik secara lisan maupun tulisan sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja.

Hasil wawancara dengan dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “Hubungan industrial berakhir apabila pekerja meninggal dunia, pekerja mencapai usia pensiun berkisar 56-58 tahun, namun apabila pekerja masih ingin tetap bekerja walau dalam masa pensiun, bergantung pada kebijakan perusahaan, apabila pekerja melakukan kesalahan ringan maka akan diberikan surat teguran dapat berupa lisan dan tulisan, apabila melakukan kesalahan yang sama maka diberikan surat peringatan minimal sampai tiga kali, dengan cara *resign* atau di mutasi. Apabila pekerja mengundurkan diri tanpa adanya tekanan dari pengusaha, maka perusahaan akan memberikan hak-haknya.”⁵⁴

Pasal 156 Ayat 4 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

1. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
2. Biaya pulang untuk pekerja/karyawan dan keluarganya ketempat di mana karyawan diterima bekerja.

⁵⁴ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

3. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari uang pesangon dan/atau penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
4. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Hasil wawancara dengan dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “Pekerja yang melakukan kesalahan tertentu dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan mendesak tanpa pemberitaan SP (surat peringatan) terlebih dahulu, dan tidak mendapat hak-haknya seperti tidak mendapat uang pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, maupun uang kompensasi lainnya. PHK dapat dilakukan tanpa menunggu putusan dari Pengadilan Negeri, apabila menyangkut perkara kriminal atau perbuatan tindak pidana.”⁵⁵

D. Akibat Hukum Bagi Para Pihak Yang Tidak Melakukan Kewajibannya Sesuai Perjanjian.

Akibat hukum bagi para pihak yang tidak dapat melakukan kewajibannya sesuai perjanjian akan diberikan sanksi/hukuman. Dalam Hukum Ketenagakerjaan ada banyak pasal yang mencantumkan sanksi/hukuman yang dapat dikenakan kepada siapapun yang melakukan pelanggaran. Sanksi adalah tindakan-tindakan/hukuman untuk memaksa seseorang menaati aturan atau menaati ketentuan undang-undang.⁵⁶

⁵⁵ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

⁵⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Jenis sanksi yang dapat dijatuhkan bila terjadi pelanggaran terhadap hak dalam hubungan industrial yaitu : Sanksi Administratif dan Sanksi Pidana. Sanksi administratif, dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan izin usaha. Dan sanksi pidana, dapat berupa denda, kurungan, dan penjara.

Bagi pengusaha, sanksi pidana dijatuhkan apabila tidak memberikan kesempatan pada pekerja melaksanakan ibadah agamanya (Pasal 80 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003), membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003) dengan sanksi penjara paling singkat 1 (satu tahun) dan paling lama 4 (empat tahun), sanksi lain pengusaha bisa dikenakan denda (Pasal 188 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003) apabila :

1. tidak menerbitkan surat pengangkatan kerja bagi pekerja yang dipekerjakan waktu tidak tertentu dengan perjanjian kerja lisan (Pasal 63 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003);
2. tidak memenuhi ketentuan dalam menugaskan kerja lembur (Pasal 78 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003);
3. tidak membuat Peraturan Perusahaan yang sudah habis waktu dalam 2 tahun (Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003);
4. tidak menjelaskan isi Peraturan Perusahaan kepada pekerja (Pasal 114 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003);

5. tidak memberitahukan rencana penutupan perusahaan kepada pekerja atau serikat pekerja dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Bagi pekerja, sesuai dengan pasal 161 Undang-undang Ketenagakerjaan No.

13/2003 menyatakan:

1. Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Surat peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
3. Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).⁵⁷

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “akibat hukum bagi pengusaha adalah sanksi berupa sanksi administratif, hingga penutupan izin usaha”.

⁵⁷ Pasal 161 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

Pelanggaran hak dan kewajiban buruh merupakan suatu tindak pidana. Wujud atau sifat perbuatan pidana itu adalah melawan hukum dan/atau perbuatan-perbuatan tersebut juga merugikan masyarakat, dalam arti bertentangan dengan atau menghambat akan terlaksananya tata dalam pergaulan masyarakat yang dianggap baik dan adil. Namun, perbuatan seseorang dikatakan sebagai tindak pidana apabila perbuatan tersebut telah tercantum dalam Undang-Undang. Hak dan kewajiban dituangkan dalam perjanjian kerja Bersama baik secara lisan maupun tulisan. Apabila melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama seperti melakukan perbuatan yang tertulis dalam Pasal 158 UUTK No. 13/2003 maka akan menimbulkan akibat hukum.⁵⁸

Hasil wawancara dengan dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “Apabila pekerja melakukan kesalahan misalnya tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan, pertama-tama diberikan surat pemanggilan atau pekerja tersebut dihubungi lewat telepon, namun apabila dengan cara-cara tersebut tidak juga berhasil maka akan ditoleransi selama tiga kali pemanggilan, setelah itu dikirimkan surat peringatan masing-masing minimal tiga kali dan apabila tidak juga digubris, maka akan diresign. Apabila masalah lain dimana pekerja tidak melakukan kewajibannya atau wanprestasi maka akan diberikan sanksi berupa, surat teguran berupa lisan dan tulisan, kemudian surat peringatan (SP) minimal

⁵⁸ Skripsi, Nuzuli Bima Prakoso, 2016, *Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Medan, Universitas Pembangunan Panca Budi.

tiga kali, bahkan hingga pelanggaran bekerja (pemecatan) dilihat dari tingkat kesalahannya”.⁵⁹

⁵⁹ Wawancara dengan Manager Personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.

BAB IV

PELAKSANAAN HAK DAN KEWAJIBAN PARA PIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU

A. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat “hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 108 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha berkewajiban untuk membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat untuk mendorong terwujudnya hubungan yang lebih serasi antara pengusaha dan pekerja, didalamnya dibuat suatu pedoman tentang kepastian hak dan kewajiban

antara pengusaha dan pekerja, sehingga keraguan dan ketidakpastian sedini mungkin dapat dihindarkan.

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dan pekerja didalam perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak dan kewajiban majikan dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari :

1. Hak Pengusaha/ Majikan :

- a. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya,
- b. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi,
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja,
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

2. Kewajiban Pengusaha/ Majikan :

- a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya,
- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan,

- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan,
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Hak dan kewajiban pekerja di dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- 1. Hak Pekerja :
 - a. Hak memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),
 - b. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari majikan (Pasal 6 UUTK),
 - c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekeja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), Hak memiliki kesempatan yang sama mengikuti pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), juga Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak mengikuti program magang dan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK),

- d. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
 - e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 UUTK),
 - f. Hak memperoleh upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK),
 - g. Hak memperoleh waktu istirahat dan cuti kepada pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK),
 - h. Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),
 - i. Hak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja perempuan (Pasal 82 UUTK).
 - j. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)
2. Kewajiban pekerja
- a. Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan

perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK,

- b. Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK,
- c. Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK,
- e. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para pekerja yang satu dengan yang lain dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Selain itu dimungkinkan akan terhindar dari sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh majikan selaku atasan pekerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting dan bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja harus dibuat sebaik-baiknya dan seadil-adilnya dan demi keadilan karena menyangkut kedua belah pihak.

Untuk itu pekerja bahkan pengusaha sekalipun haruslah tunduk dan patuh terhadap surat perjanjian kerja yang sudah disepakatinya dengan pekerja, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan status kerja yang nantinya akan menimbulkan suatu perkara (sengketa) hukum, baik pidana maupun perdata. Dengan dipatuhinya bahkan diterapkannya suatu perjanjian kerja secara baik maka akan terbentuknya suatu keseimbangan kerja antara pekerja dengan majikan dan bahkan akan terbina suatu proses kerja yang baik pula sehingga dimungkinkan untuk terciptanya suatu kemajuan dan kenyamanan bekerja di dalam lingkungan perusahaan.

B. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan.

1. Kewajiban dan Hak Pengusaha di PT. Istana Deli Kencana Medan.

a. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha bagi kepentingan tenaga kerjanya.⁶⁰ Adapun kewajiban utama pengusaha adalah:

1. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi majikan adalah membayar upah kepada pekerjaannya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga mengalami perubahan pengaturan kearah hukum publik. Hal ini dapat dilihat

⁶⁰ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, hal. 43

dari campur tangan pemerintah di dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus di bayar oleh majikan adalah upah minimum.⁶¹

2. Kewajiban untuk memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan.

Pihak majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja, selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan Pasal 79 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶²

3. Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan

Majikan wajib mengurus atau merawat atau mengobati bagi pekerja yang bekerja padanya, karena ini merupakan kewajiban dari majikan terhadap pekerja yang diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan pada Pasal 86 ayat 1 sampai 3 dan Pasal 87 ayat 1 sampai 2 yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja, kewajiban ini juga diatur di Pasal 99 sampai Pasal 101 mengenai kesejahteraan.

⁶¹ Lalu Husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hal. 56

⁶² *Ibid*, hal. 56.

4. Kewajiban memberikan surat keterangan.

Kewajiban ini didasarkan kepada ketentuan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan yang menerangkan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya masa hubungan kerja. Surat tersebut sangat penting bagi bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁶³ Diatur di dalam Pasal 18 ayat 3 UUTK.

Di PT. Istana Deli Kencana Medan, adapun kewajiban Pengusaha, adalah sebagai berikut :

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hasil wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan : “upah dibayarkan di akhir bulan, berkisar tanggal 27 sampai dengan tanggal 30, dan tidak pernah terlambat.”⁶⁴

2. Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

Hasil wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Neang Lasroha Manik menyatakan : “Selama 9 tahun bekerja, belum

⁶³ *Ibid*, hal. 86.

⁶⁴ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

pernah mendapatkan hak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus, dan cuti tahunan yang minimal 12 hari dipotong cuti Bersama, jadi tidak sepenuhnya mendapat jatah hak cuti 12 hari.”⁶⁵

3. Kewajiban menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi para pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja penyediaan fasilitas kesejahteraan dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hasil wawancara dengan karyawan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan : “Sesuai undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. Di PT. Istana Deli Kencana Medan, pekerja didaftarkan di BPJS Ketenagakerjaan. Adapun hak- hak yang diterima adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).”⁶⁶

4. Kewajiban untuk memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
5. Kewajiban untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sebagaimana dimaksud adalah :

⁶⁵ Wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Neang Lasroha Manik, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 15.00 WIB.

⁶⁶ Wawancara dengan manager HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, pada tanggal 24 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.⁶⁷

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan; dan
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam satu hari dan empat belas jam dalam satu minggu, dan itu juga harus diberikan upah lembur sesuai dengan Pasal 78 ayat 2 UUK.

Jadi pengusaha dalam kewajibannya memberikan upah lembur selain waktu istirahat kepada pekerja yang tidak tercantum di dalam perjanjian kerja, sehingga di sisi itulah tidak ada terdapat kewajiban dari si majikan untuk membayar upah lembur kepada pekerjanya dengan alasan lembur bersifat darurat dan atas perintah perusahaan serta diperlukan perusahaan pekerja harus bersedia untuk melakukan lembur tanpa adanya dicantumkan upah lembur untuk pekerja.

b. Hak Pengusaha

- a. Pengelolaan usaha perusahaan serta karyawan/ti adalah wewenang dan tanggung jawab perusahaan;

⁶⁷ *Ibid*, hal. 118.

- b. Perusahaan berhak memberikan tugas / pekerjaan yang layak kepada karyawan/ti selama waktu kerja;
- c. Perusahaan berhak untuk menuntut prestasi yang terbaik dari setiap karyawannya;
- d. Perusahaan mempunyai kebebasan untuk menerapkan secara lancar system, teknik, dan metode serta kebijakan untuk meningkatkan usaha dan sekaligus menjamin masa depan para karyawan;
- e. Perusahaan berhak meminta karyawan/ti untuk kerja lembur dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah;
- f. Perusahaan berhak untuk menetapkan tata tertib kerja dengan mengindahkan undang-undang/ketetapan pemerintah.⁶⁸

2. Kewajiban dan Hak Pekerja di PT. Istana Deli Kencana Medan.

a. Kewajiban pekerja

Kewajiban pekerja dalam perjanjian kerja PT . Istana Deli Kencana Medan, adalah sebagai berikut :

1. Pekerja wajib menaati seluruh isi peraturan dengan sebaik-baiknya yang sesuai dengan Pasal 102 ayat 2 UUTK;
2. Pekerja wajib menyebarluaskan dan menjelaskan kepada semua pekerja mengenai isi peraturan perusahaan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya;

⁶⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal. 129.

3. Pekerja wajib mengingatkan masing-masing pihak yang tidak mengindahkan atau melaksanakan dengan sepenuhnya isi peraturan perusahaan;
4. Pekerja wajib bekerja sama untuk menjaga, memelihara dan melestarikan makna dan hakekat peraturan perusahaan untuk membantu menegakkan disiplin kerja di perusahaan yang sesuai dengan Pasal 102 ayat 1 UUTK;
5. Pekerja wajib menjaga dan membina serta meningkatkan hubungan kerja yang harmonis, menghormati dan saling mempercayai sehingga hubungan kerja terpelihara dengan baik sebagaimana mestinya.

Dari kewajiban pekerja yang telah dicantumkan diatas, semua kewajiban telah terpenuhi dan pekerja harus menaati kewajiban tersebut.

b. Hak pekerja

Menurut Soedikno Mertokusumo hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum. Kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi.⁶⁹

Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja pada PT. Istana Deli Kencana adalah sebagai berikut :

1. Pekerja dapat diberi izin tidak masuk kerja (permisi) dengan menunjukkan surat keterangan yang sah dari Kepala Kelurahan setempat, apabila :
 - a) Ayah/ibu kandung meninggal dunia.
 - b) Famili atau keluarga meninggal dunia di rumah pihak kedua.

⁶⁹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Suatu Pengantar, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2010, hal. 52.

c) Terjadi bencana alam.

Hak tersebut tidak diatur di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, kesemua haknya belum terpenuhi dan pekerja memiliki haknya tersebut yang harus diberikan oleh pengusaha terhadapnya. Masih adanya ditemukan pelanggaran yang ditemukan oleh peneliti yang sudah disebutkan diatas dan hanya sebahagian kecil saja hak yang diterima oleh pekerja dari majikannya. Adalagi hak yang harus diterima pekerja tetapi disimpangkan oleh majikannya tersebut yang merupakan kewajiban dari majikannya sebagai pengusaha.

Hak pekerja lainnya yaitu :

- a. Hak memperoleh upah lembur, hak pekerja untuk memperoleh upah lembur yang diatur di dalam Pasal 5 ayat (5) perjanjian kerja tersebut yang menyatakan : *“Upah lembur diberikan apabila pihak kedua dapat dibuktikan telah melaksanakan pekerjaan tambahan atau lembur berdasarkan perhitungan jam kerja yang tercatat pada perusahaan pengguna jasa pihak pertama. Upah lembur adalah sesuai dengan perjanjian kerjasama antara pihak pertama dengan perusahaan pengguna jasa pihak pertama yang menjadi pedoman dalam perjanjian ini.”*
- b. Hak untuk memperoleh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) yang terdiri dari : Baju kerja, alat kerja dan yang berhubungan dengan kesehatan kerja. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 86 ayat (1) dan (2) UUK
- c. Hak atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti , dan libur.
- d. Hak atas perlindungan dari tindakan Pemutusan hubungan kerja.

Dari hak pekerja yang telah disebutkan diatas, pada PT. Istana Deli Kencana Medan hanya sebagian kecil fasilitas K3 yang diterima, hal tersebut dibuktikan karena masih adanya kecelakaan kerja di lokasi kerja.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “apabila terjadi pemutusan hubungan kerja pada pekerja, maka pengusaha berhak dan berkewajiban memberikan uang pesangon, apabila pemberhentian dilakukan atas kehendak pengusaha, uang penghargaan atau uang penggantian hak pada dasarnya merupakan suatu penghargaan kepada pekerja karena berakhirnya masa kerja.”

Dalam Pasal 156 ayat 4 UUTK No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa uang penggantian hak meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pekerja, penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat, dan hal-hal yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama.⁷⁰

3. Kendala-Kendala Yang Di Hadapi Dalam Pelaksanaan PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan Terhadap Pemberian Perlindungan Pekerja

Dalam pelaksanaan pemberian perlindungan terhadap para pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan untuk terjadi oleh para

⁷⁰ *Ibid.*, hal. 83.

pembuat undang-undang. Pada pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang.

Kendala-kendala yang terdapat dalam pemberian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT. Istana Deli Kencana Medan antara lain adalah :

Kendala atau permasalahan mengenai pengupahan pada lembur yang dilakukan oleh beberapa pekerja dalam departemen tertentu yang tidak diberikan oleh majikan selaku pengusaha dan pimpinan dari perusahaan tempat pekerja / karyawan bekerja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13/2003. Dimana seharusnya apabila membuat suatu perintah harus persetujuan perburuhan.

Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Persetujuan menghasilkan kesepakatan kerja.⁷¹

Hasil wawancara dengan karyawan bagian sparepart PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu bapak Irfan Raja menyatakan : “Karena kebutuhan pelanggan akan sparepart, kadang harus bekerja setelah jam kerja selesai.”⁷²

⁷¹ R. Subekti & Tjitrosbibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Bulregelijk Wetboek) Cet. XXVII Edisi Revisi*, Pradnya Paramita, Jakarta, Pasal 1601.

⁷² Wawancara dengan karyawan bagian sparepart PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Irfan Raja, pada tanggal 26 Januari 2020, pukul 14.00 WIB.

Hal lain yang mengenai permasalahan PKWTT adalah dengan tidak adanya pemberitahuan surat bila di PHK secara tiba-tiba yang jelas melanggar ketentuan undang-undang ketenagakerjaan di Pasal 161 ayat 1. Bilamana pekerja di PHK harus mengikuti peraturan yang berlaku pada undang-undang ketenagakerjaan.

Kendala lain adalah apabila pekerja tetap mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, maka ini akan berdampak bagi perusahaan, dimana pekerja sudah diberikan pelatihan dan sudah banyak mengetahui pekerjaan, namun perusahaan harus tetap memberikan hak-haknya yaitu hak untuk mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Hal ini tercantum dalam Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara dengan manager personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu ibu Dina Andriati menyatakan : “kepada mekanik ada pelatihan oleh PT. Honda Prospect Motor untuk mengatasi kendala-kendala yang berkaitan dengan mobil, ada pelatihan untuk pekerja sebagai CCO (*customer care officer*) untuk menangani keluhan pelanggan dan untuk sales diberikan pelatihan pengenalan jenis-jenis mobil”.

Jadi apabila pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri, maka perusahaan harus memberikan pelatihan dari awal kepada pekerja baru dan menghabiskan waktu yang cukup lama.

Apabila kendala-kendala tersebut bisa diminimalisir maka akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bagaimana pekerja dapat merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Perusahaan harus memperlakukan pekerja dengan adil dan hormat dilihat dari perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan

refleksi perlakuan baik dan pentingnya memperhatikan indicator emosional dan kesehatan psikologis. Dilihat dari prespektif kemanfaatan, kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja pada unit-unit organisasi dapat mendeteksi munculnya persoalan atau permasalahan.⁷³

⁷³ Rahadian Dimas Aninditiya, 2015, *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*, Universitas Brawijaya, Malang, Volume 28 No. 1.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

1. Syarat sah perjanjian pada perjanjian kerja PT. Istana Deli Kencana Medan sudah sesuai Pasal 52 UUTK No. 13/2003. Adapun syarat-syarat untuk membuat perjanjian kerja adalah antara syarat materil dengan syarat formil. Syarat materil terdiri dari kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian kerja yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Syarat formilnya terdiri dari **nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/ buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat bekerja, besarnya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja; tanggal mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja**. Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.
2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau disingkat PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan antara pengusaha dan pekerja sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003. Pekerja menjalani

masa percobaan (*probation*) selama tiga bulan, selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku, dan pengangkatan kerja dilakukan dengan lisan dan tulisan. Sementara berakhirnya hubungan industrial diselesaikan jika pekerja meninggal dunia, adanya putusan atau penetapan dalam penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja sama, dan adanya pemutusan hubungan kerja.

3. Pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja di PT. Istana Deli Kencana Medan dengan sistem PKWTT. Perlindungan hukum dan penyelesaian masalah sengketa serta hak dan kewajiban pekerja masih tidak diatur secara spesifik dalam perjanjian kerja tersebut, sehingga semuanya ini mengacu pada peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia. Hak pekerja di dalam perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundangan Pasal 78 ayat 2 yang mewajibkan majikan membayar upah lembur pada pekerja yang melebihi waktu kerja. Dan pekerja yang sudah bekerja terus-menerus lebih dari enam tahun tidak pernah mendapatkan hak istirahat panjang, untuk cuti tahunan yang seharusnya memperoleh sekurang-kurangnya 12 hari cuti tahunan jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan secara terus-menerus di perusahaan, tidak diterima penuh karena jatah cuti tersebut dipotong cuti bersama.

Tingginya keinginan masyarakat dan kebutuhan mendesak akan servis mobil, membuat pekerja tetap bekerja pada hari libur dan hari resmi yang mana waktu bekerja tersebut dihitung sebagai waktu lembur. Sesuai dengan Pasal 78 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 , Pasal 79 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 dan Pasal Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003. Pekerja juga berhak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 86 Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003, namun masih didapati kecelakaan kerja karena masih minimnya peralatan K3, hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang kurang optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pekerja, pekerja di PT. Istana Deli Kencana Medan memahami apa yang menjadi haknya sehingga hak pekerja tersebut tidak dilanggar oleh perusahaan. Penyalahgunaan perjanjian kerja oleh pengusaha hendaknya diperhatikan, karena hal tersebut menyebabkan pekerja dirugikan dalam hak dan kewajiban. Pekerja / buruh dituntut kecakapan untuk memperjuangkan pelaksanaan hak-haknya, kecakapan yang dimaksud bukanlah semata-mata pengetahuan dan pemahaman atas hak-hak normatif saja, tetapi juga harus cakap melakukan berbagai ikhtiar yang halal yang diperlukan bagi efektivitas pelaksanaan hak-haknya.

2. Bagi pengusaha, hendaknya penerapan perjanjian kerja dalam prakteknya membutuhkan itikad baik (*good faith*), dan mematuhi Undang-undang yang berlaku terkait pemenuhan hak pekerja. Penggunaan hak dan kewajiban terhadap pekerja harus sesuai dengan perjanjian kerja dalam undang-undang ketenagakerjaan yang menyangkut upah lembur pada karyawan yang bekerja lewat waktu. Seharusnya pengusaha menempatkan posisi pekerja sebagai bagian terpenting dalam berjalannya produksi, pengusaha tidak dapat melakukan tindakan semena-mena terhadap para pekerja. Setiap jam kerja ada batasannya.
3. Bagi pemerintah, hendaknya memperhatikan kepentingan pengusaha yaitu kelangsungan perusahaannya, dan hendaknya memperketat fungsi pengawasan dan pembinaan dalam hubungan industrial sehingga dapat memangkas kesenjangan yang terjadi dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha. Campur tangan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan sangat bermanfaat untuk mengakomodir kepentingan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja. Misalnya, memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sehingga keselamatan, kesehatan, upah yang layak dan sebagainya dapat terlindungi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ali Zainuddin, 2009, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ahmadi Miru, 2011, *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2009, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2015, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja Edisi Kedua Cetakan Kelima* PT. RajaGrafindo, Jakarta,
- Gultom Subiandini Sri, 2010, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, PT. Inti Prima, Jakarta Timur.
- Husni, Lalu, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ketujuh*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- H, Suratman, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- H. Zaeni Asyadi, Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta Timur.
- Khairandy Ridwan, 2013, *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, FH UUI Press, Yogyakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Inti Prima. Jakarta Timur.
- M. Syaifuddin, 2012, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik, dan Praktik Hukum (Seri Pengayan Hukum Perikatan)*, Mandar Maju, Bandung.

- M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Penerbit Alumni , Bandung.
- Mertokusumo Sudikno, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Rawl, John, 2011, Cetakan II, *A theory of justice, Teori Keadilan Dasar-Dasar Filsafat Politik Untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Negara*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadika Binangkit Press, Jakarta,
- R. Joni Bambang S., 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pusaka Setia, Bandung.
- Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sri Gambir Melati Hatta, 1999, *Beli Sewa Sebagai Perjanjian Tak Bernama : Pandangan Masyarakat dan Sikap Mahkamah Agung Indonesia*, Alumni, Bandung.
- Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta.
- Sumanto, 2014, *Hubungan Industrial Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pekerja pada Era Modal Global*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Sunyoto Danang, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta.
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Syafiuddin Muhammad, 2012, *Hukum Kontrak Memahami Kontrak Dalam Prespektif Filsafat, Teori, Dogmatis, Dan Praktek Hukum*, PT. Mandar Maju, Bandung.
- Widi, Restu Kartik, 2010, *Asas Metode Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntutan Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*, Graham Ilmu, Yogyakarta.
- Wijayanti Asri, 2012, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Surabaya.
- Zaeni Ayshadie, Arief Budiman, 2016, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT. Radja Grafindo Persada, Jakarta.

Zulmawan Wawan , 2017, *Panduan Praktis Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta.

B. Peraturan Perundang – Undangan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Kamus, Jurnal Ilmiah, Skripsi

Kamus Besar Bahasa Indonesia.

Aspan, H. (2017). “Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). “Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum”. *Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional*, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

Aspan, H. (2014). “Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik”. *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. *Jurnal Soumatara Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.

Fithriatus Shalihah, 2016, *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia*, Universitas Islam, Riau.

Hardika Sholeh Hafid, 2016, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Bintang Asahi Tekstil Industri*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

- Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.
- Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.
- Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.
- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Pembuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Medaline, O. (2018). The Development of “Waqf” on the “Ulayat” Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.
- Nasir M, 2011, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) di PT.Sandang Asia Maju Abadi*, Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Stikubank, Semarang.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Nurwati, 2006, *Tinjauan Yuridis Undang - undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja*, Jakarta.
- Nuzuli Bima Prakoso, 2016 *Pelaksanaan Hak dan Kewajiban Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 2006*, Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
- Rahadian Dimas Aninditiya, 2015, *Pengaruh Perjanjian Kerja Dan Perjanjian Kerja Bersama Terhadap Hak-Hak Karyawan Dan Kepuasan Kerja*, Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Brawijaya, Malang.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.

- Sembiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(7), 652-656.
- Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 100-108.
- Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 137-144.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.
- SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1 12.
- Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.
- Ulung Yhohasta, 2009, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Antara Serikat Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan PT. Telkom, TBK Devisi Regional IV Semarang*, Tesis Program Studi Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro, Semarang.

D. Internet

Fithriatus Shalihah, *Outsourcing dan Hukum Ketenagakerjaan*, <https://journal.uir.ac.id/index.php/uirlawreview/article/view/955/610>, diakses tanggal 11 Desember 2019, pkl. 13.00 WIB.

Klinik Hukum Online, *Hal-hal Penting Yang Harus Diperhatikan Dalam Perjanjian Kerja*, https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5767600b3aac7/hal-hal-penting-yang-harus-diperhatikan-dalam-perjanjian-kerja/#_ftn15 Diakses tanggal 6 Desember 2019, Pukul 16.20 WIB.

Klinik Hukum Online, *Batalnya Suatu Perjanjian*, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl3520/batalnya-suatu-perjanjian/> diakses tanggal 6 Desember 2019, Pukul 16.20 WIB.

Almaududi, *Bagaimana Cara Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja*, https://almaududi.com/2019/01/06/bagaimana-cara-melakukan-pemutusan-hubungan-kerja-phk/#_ftnref9 diakses tanggal 20 Januari 2020, Pukul 16.00 WIB.

Wawancara dengan Manager Personalia PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan* diakses pada tanggal 24 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.

Wawancara dengan Kuasa Hukum PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Soalon Damanik, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan* diakses pada tanggal 20 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.

Wawancara dengan Pekerja pada PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Bapak Irfan Raja, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu di PT. Istana Deli Kencana Medan* diakses pada tanggal 26 Januari 2020, pkl. 14.00 WIB.