



**PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA
DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PADA CV. HAIROS
INDAH PANCUR BATU-DELI SERDANG)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

SERI BUENA BR. SURBAKTI

NPM : 1616000347
Program studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

**FAKULTAS SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

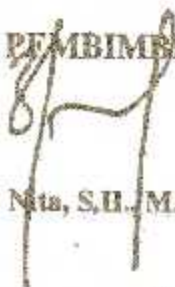
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA
DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PADA CV. HAIROS IDAH
PANCUR BATU-DELI SERDANG)**

Nama : Seri Buena Br.Surbakti
NPM : 1616000347
Progrm Studi : Ilmu Hukum
Konsentrasi : Hukum Perdata

DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING I



Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum

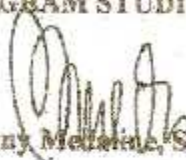
DOSEN PEMBIMBING II



Abdul Rahman Maulana Siregar, SH., M.H.I

DIKETAHUI /DISETUJUI OLEH :

KETUA PROGRAM STUDI ILMU HUKUM



Dr. Onny Melati, S.H., M.Kn

DIKETAHUI OLEH :

**DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**



Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum

ABSTRAK

PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PADA CV. HAIROS INDAH PANCUR BATU-DELI SERDANG)

Seri Buena Br.Surbakti*

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum**

Abdul Rahman Maulana Siregar, SH., M.H.Li**

Pada dasarnya beberapa Perusahaan dalam melaksanakan perjanjian kontrak kerja cenderung untuk mempermudah suatu pekerjaan dengan sistem Perjanjian Kerja pada umumnya dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara CV. Hairos Indah dengan pekerja mengutamakan pemenuhan hak-hak pekerja yang didasarkan pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara mengenai syarat sahnya perjanjian yang mengikat para pihak.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini yaitu bagaimana ketentuan Perjanjian kerja antara pekerja dengan Pemberi Kerja, Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan (Studi pada CV.Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang) dan Bagaimanakah penyelesaian sengketa perjanjian kerja yang terjadi di CV.Hairos Indah. Dalam penelitian ini menggunakan yuridis empiris dan penelitian ini dilaksanakan di CV. Hairos Indah, Jalan Letjend. Jamin Ginting Km 14.5, Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sebagai sasaran utama untuk memperoleh data dan informasi penting terkait rumusan masalah yang telah penulis siapkan.

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan, CV. Hairos Indah dan pekerja harus melaksanakan kesepakatan yang telah tertuang pada kontrak kerja agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila terdapat permasalahan dalam kontrak kerja tersebut, CV. Hairos Indah dalam menyelesaikan sengketa tersebut lebih mengutamakan penyelesaian secara musyawarah untuk tercapai dan terpenuhinya hak pekerja.

Kata Kunci : Kontrak Kerja, Pekerja 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.

DAFTAR ISI

ABTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah	7
	C. Tujuan Penelitian	7
	D. Manfaat Penelitian	8
	E. Keaslian Penelitian.....	8
	F. Tinjauan Pustaka	14
	G. Metode Penelitian.....	21
	H. Sistematika Penulisan.....	25
BAB II	KETENTUAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PEMBERI KERJA	26
	A. Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kerja	26
	B. Asas dan Tujuan hubungan Ketenagakerjaan	30
	C. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pemberi Kerja	36
BAB III	PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN (STUDI PADA CV. HAIROS INDAH PANCUR BATU-DELI SERDANG)	46

A. Gambaran Umum Perusahaan CV. Hairos Indah.....	46
B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Perusahaan CV. Hairos Indah.....	48
C. Bentuk Perlindungan Terhadap Pelaksanaan Kontrak	50
BAB IV UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA YANG TERJADI DI CV. HAIROS INDAH.....	56
A. Upaya Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja	56
B. Upaya Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja	59
C. Kendala dan Solusi Yang Dihadapi CV. Hairos Indah Dalam Menyelesaikan Sengketa Perjanjian Kerja	61
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan kehidupan manusia didalam suatu masyarakat harus diikuti juga dengan berkembangnya iptek (ilmu pengetahuan dan teknologi) dan bisnis sehingga terdorongnya timbulnya berbagai perubahan dikalangan masyarakat. Iptek tercipta dan dikembangkan untuk membantu kelangsungan dan kenyamanan kehidupan manusia. Perkembangan teknologi tidak hanya mempengaruhi bidang-bidang tertentu, tetapi semua bidang, maka tidak heran dengan semakin canggihnya teknologi tingkat persainganpun semakin tinggi, hal ini mengakibatkan mental manusia yang semakin terpacu dan tak heran banyak mengalami stress. Dalam kondisi seperti ini, maka tidak heran apabila manusia banyak mencari tempat untuk bisa menenangkan pikirannya, berhenti sejenak dari rutinitas yang menekannya, maka dari itu muncullah berbagai jenis tempat wisata yang menawarkan banyak hiburan dan kenyamanan.

Salah satunya adalah CV. Hairos Indah yang merupakan taman rekreasi keluarga yang menawarkan berbagai hiburan seperti wahana air waterpark, dan permainan anak-anak serta adanya hiburan *live music* yang setiap akhir pekan atau libur umum diselenggarakan, yang tentunya bertujuan untuk menghibur pengunjung dan memberikan kenyamanan. Tempat wisata ini terletak di Jalan Letjend Jamin Ginting Km 14.5 Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara.

Peneliti memilih objek wisata CV. Hairos Indah karena sebagai salah satu objek wisata yang terletak di Sumatera Utara dan pada saat libur akhir pekan ataupun liburan sekolah cukup padat serta pada saat hari-hari biasa juga menjadi daya tarik dikarenakan disuguhkan tempat yang asri dan nyaman sebagai tempat rekreasi untuk meningkatkan minat bagi yang berkunjung. Dengan terdapatnya objek wisata CV. Hairos Indah diharapkan dapat mampu meningkatkan perkembangan CV. Hairos kedepannya. Keutamaan CV. Hairos Indah yaitu dengan adanya tempat rekreasi yang bernuansa hijau bak perkampungan dengan panorama perbukitan, dan juga sedang dikembangkan sebagai agrowisata yang menghasilkan buahan yang segar seperti, pisang, jambu, durian dan lain sebagainya. Selain itu juga CV. Hairos Indah juga menyediakan hiburan untuk keluarga seperti yang ada yaitu waterpark dengan wahana bernuansa modern dan berkelas internasional, permainan anak, *water boom*, *mini zoo*, *outbond*, gazebo di pinggiran danau, *convention hall* dan sebagainya. Objek wisata ini berusaha menyajikan suasana tradisional sampai internasional.

Peneliti dalam hal ini melihat dengan wahana yang begitu luas dan lengkap serta pengunjung yang padat, tentunya sudah pasti didukung dengan banyaknya pekerja yang siap melayani di wahana objek wisata Hairos Indah. Pekerja yang bekerja di objek wisata CV. Hairos Indah tentunya memiliki kesepakatan kerja atau perjanjian kerja maupun kontrak kerja yang telah dilakukan sebelumnya antara perusahaan dengan pekerja.

CV. Hairos Indah mampu mempekerjakan banyak pekerja baik sebagai pekerja tetap ataupun tidak tetap. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja setiap harinya

dari pagi sampai sore hari, dalam keadaan pengunjung sunyi ataupun ramai, sedangkan pekerja tidak tetap yakni pekerja yang bekerja pada saat-saat tertentu, misalnya pada saat pengunjung ramai atau ada kegiatan yang mengharuskan pekerja tersebut di pekerjakan dan pastinya pekerja tidak tetap selalu siap kapan saja perusahaan membutuhkan tenaga mereka. Dalam perusahaan ini pekerja dibagi atas dua golongan, yakni pekerja tetap dan tidak tetap yang tentunya hubungan kerjanya sesuai dengan perjanjian kerja berdasarkan golongannya.¹

Perjanjian kerja/kontrak kerja yakni suatu perjanjian/kontrak antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban para pihak, syarat-syarat kerja dan juga perjanjian kerja/kontrak kerja tersebut dibuat secara tertulis, jadi harus menyesuaikan dengan aturan undang-undang yang berlaku dibidang ketenagakerjaan. Kontrak kerja merupakan sebagai salah satu sarana awal sebelum terjadinya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dengan mencerminkan nilai keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum bagi pekerja ataupun perusahaan.

Didalam suatu perjanjian ataupun kontrak dalam pembuatannya terlebih dahulu diharuskan memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu adanya kata kesepakatan, adanya kecakapan ataupun dewasa secara umur, suatu hal tertentu dan sebab yang halal sebagaimana yang diatur dalam Kitab undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1320. Apabila dipenuhinya keempat syarat sahnya dalam Pasal tersebut, maka

¹ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

perjanjian tersebut secara hukum telah sah dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya.²

Keterkaitan diantara pekerja dan pemberi kerja sebagai suatu yang tidak terpisahkan dan berhubungan antara para pihak, tetapi seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Alam realita sekarang ini terdapat praktik-praktik yang dilakukan oleh pengusaha dalam memperkerjakan pekerja/buruh dengan memperkerjakan pekerja/buruh tanpa adanya perjanjian tertulis, walaupun dibenarkan oleh Undang-Undang.

Terhadap perselisihan antara pekerja dengan perusahaan yang timbul menurut undang-undang yaitu perselisihan hak. Perselisihan hak adalah suatu perselisihan terjadi diakibatkan apabila salah satu pihak cidera janji ataupun wanprestasi terhadap perjanjian ataupun kontrak kerja. Istilah perselisihan kepentingan yaitu suatu perselisihan terjadi diakibatkan dari aturan-aturan, syarat-syarat dari perburuhan atau dengan istilah lain perselisihan yang terjadi berhubungan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hal-hal dalam syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan³.

Aturan dalam hukum ketenagakerjaan yang dikenal yaitu perselisihan hubungan industrial, yakni perbedaan pendapat yang berakibat adanya pertentangan diantara buruh/pekerja atau serikat buruh/serikat pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha atau gabungan pengusaha dikarenakan timbulnya perselisihan dalam

² Suharnoko, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, Kencana, Jakarta, 2004, hal. 1

³ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, hal. 205-206

hal mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja dalam 1 perusahaan⁴.

Dalam mengatur perselisihan tersebut, sangat diperlukan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan sebagai norma ataupun aturan yang membatasi tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat dan juga sebagai aturan normatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hal demikian dimaksudkan karena lemahnya kedudukan pekerja dari pengusaha. Dalam konteks tersebut sangat dibutuhkan aturan yang mengaturnya untuk tercapainya keadilan sosial untuk melindungi buruh/pekerja.

Dalam hal ini, bahwasanya aturan yang mengatur dalam hal melindungi kepentingan pekerja dan perusahaan yang digunakan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga diketahui mengenai asas, sifat dan tujuannya. Dalam Pasal 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 diatur mengenai asas-asasnya yakni :

1. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata⁵.

⁴ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, angka 22, (Jakarta: Sinar Grafika), h. 77.

⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 6.

2. Menurut manulang ialah untuk Mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha⁶.

Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut Budiono membagi menjadi sifatnya yang imperatif dan fakultatif. Bersifat imperatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya⁷.

Dalam praktiknya, didalam perjanjian kerja antara CV. Hairos Indah dengan pekerja menerapkan aturan yang ada dengan membuat perjanjian kerja antara Pihak Manajemen dan Serikat Karyawan. Tujuan diadakannya perjanjian tersebut di CV. Hairos Indah merupakan amanat dari pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Efektifnya CV. Hairos Indah dalam pemberian perjanjian kerja kepada pekerja akan dibahas dalam penulisan skripsi ini. Dengan mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul seperti tersebut diatas, sudah semestinya bahwa pembuatan perjanjian kerja yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik menulis dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi Pada CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang)”**.

⁶ Ibid, hal 7.

⁷ Ibid. hal. 8.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok masalah adalah :

1. Bagaimana ketentuan Perjanjian kerja antara pekerja dengan Pemberi Kerja?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan (Studi pada CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang)?
3. Bagaimanakah penyelesaian sengketa perjanjian kerja yang terjadi di CV.Hairos Indah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui ketentuan perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan Perusahaan (Studi pada CV. Hairos Indah)
3. Untuk mengetahui penyelesaian sengketa perjanjian kerja yang terjadi di CV.Hairos Indah?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yaitu :

- a. Dari segi teoritis yaitu sebagai tambahan pengetahuan dikalangan masyarakat dalam pengetahuan ilmu hukum yang berkaitan dengan hukum

ketenagakerjaan khususnya dalam hal perjanjian kerja/kontrak kerja dan dapat menjadi bahan referensi.

- b. Manfaat secara praktis yaitu untuk memberikan sumbangan atau masukan kepada perusahaan dalam menjalankan dan menerapkan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan.
- c. Manfaat akademis yaitu sebagai syarat dalam menyelesaikan S1 di Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran dan informasi tentang keaslian penelitian yang dilakukan, belum ada penelitian secara spesifik, namun ada penelitian yang mendekati judul dan rumusan masalah yang hampir sama. 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 pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di CV. Hairos indah, memiliki beberapa penelitian yang mendekati, seperti berikut :

1. Universitas Sumatera Utara, Medan, Muh. Willy Sinarta Tanjung, NPM : 130200242, dengan judul skripsi,” Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV PuluRaja” .

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah :

1. Bagaimana hak serta kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja?
2. Apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja?
3. Bagaimana penyelesaian sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja?

Penelitian ini menyimpulkan dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja, pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa perjanjian kerja bersama (PKB) yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiataannya diatur didalamnya. Segala bentuk tanggungjawab antara pekerja dan perusahaan diatur dalam PKB, Faktor-faktor yang menyebabkan sengketa dalam perjanjian antara pekerja dengan PT. Perkebunan Nusantara IV Pulu Raja semuanya sama dengan yang dialami perusahaan lain didalam perjanjian kerja. Diantaranya yaitu tindakan wanprestasi, perbuatan melawan hukum, dengan sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan, dan hal-hal lainnya yang mengakibatkan kerugian pada Perusahaan. Wanprestasi menurut kamus hukum, berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak menepati kewajibannya dalam perjanjian. Menurut Pasal 1365 KUHPerdara, maka yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah perbuatan yang melawan

hukum yang dilakukan oleh seseorang yang karena salahnya telah menimbulkan kerugian bagi orang lain. Dengan menentukan syarat kesalahan dalam pasal 1365 KUHPerdara, pembentuk undang-undang menyatakan bahwa pelaku perbuatan melawan hukum hanya bertanggungjawab untuk kerugian yang ditimbulkannya, apabila perbuatan dan kerugian tersebut dapat diperhitungkan padanya.

2. Universitas Islam Negeri Makassar, Zakaria, NPM : 10500108057, dengan judul skripsi, Pelaksanaan Perjanjian Kerja pada PT. Cahaya Makmur Industri. Kesimpulan dalam penelitian tersebut yaitu berdasarkan rumusan masalah yang ditelaah, maka isi kesimpulan dalam penelitian bahwa : 1. PKB harus dibuat dalam bahasa indonesia dengan tertulis dngan menggunakan huruf. Jika PKB tersebut dibuat dengan tidak menggunakan bahasa indonesia, maka PKB tersebut harus diterjemahkan menggunakan bahasa indonesia oleh penterjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 116 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2. Berdasarkan kerentuan yang diatur dalam Pasal 21 Kep.48/Men/IV/2004 tentang tentang Tata cara Pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan serta pembuatan dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama, perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat: 1 a. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh; b. Nama, tempat kedudukan serta

alamat perusahaan; 1 Satrio, Hukum Perikatan yang Lahir dari Perjanjian. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), h. 15. 59 59 c. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota; d. Hak dan kewajiban pengusaha; e. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh; f. Jangka waktu dan mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan g. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Menurut ketentuan didalam Pasal 124 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003, Perjanjian kerja bersama haruslah paling sedikit memuat: h. Hak dan kewajiban pengusaha; i. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh; j. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan k. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Secara yuridis formal dasar hukum dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama didasarkan atas Kepmenaker No. 48 tahun 2004 tentang Tata cara Pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan serta pembuatan dan pengesahan Perjanjian Kerja bersama yaitu: 1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 2) Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; 3) Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98; 4) Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 tentang Tata Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan; 60 60 5) Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dan Majikan.

3. 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 ?

Adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut :

1. 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.

2. 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.

F. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Suatu kontrak atau perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”. Melalui kontrak terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang

menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat kontrak. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi kontrak yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi kontrak sama dengan perundang undangan, tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja. Secara hukum, kontrak dapat dipaksakan berlaku melalui pengadilan. Hukum memberikan sanksi terhadap pelaku pelanggaran kontrak atau ingkar janji (*wanprestasi*).

Aturan tentang kontrak ataupun perjanjian sudah secara tegas diatur dalam KUHPerdara (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) atau BW (*Burgelijk Wetboek*) terkhusus yang telah diatur dalam Buku III tentang perikatan dalam hal cedera janji ataupun wanprestasi dan juga dalam hal perbuatan melawan hukum. Dalam KUHPerdara terdapat aturan umum yang berlaku untuk semua perjanjian dan aturan khusus yang berlaku hanya untuk perjanjian tertentu saja (perjanjian khusus) yang namanya sudah diberikan undang-undang. Contoh perjanjian khusus: jual beli, sewa menyewa, tukar-menukar, pinjam-meminjam, pemborongan, pemberian kuasa dan perburuhan⁸.

Dalam literatur hukum Indonesia, perumusan tentang materi perjanjian tergantung pada kehendak yang dikaitkan dengan sumber hukum yang diikutinya. Didalam KUHPerdara dikenal perjanjian tertulis dan perjanjian lisan, tetapi belum ada kontrak lisan.

⁸ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S, *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*, Jakarta, 2016, hal. 1.

Pengertian perjanjian ataupun kontrak dalam hal hubungan kerja yaitu sebagai perjanjian diantara pekerja dengan pengusaha dan pekerja yang dapat dilakukan secara lisan dan/atau tulisan dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak tertentu mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja serta syarat-syarat kerja.

Berdasarkan UU No. 13/2003, perjanjian kerja/kontrak kerja yakni sebagai suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang berisikan hak-hak dan kewajiban para pihak dan lain sebagainya. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam Pasal 1 Angka 14, bahwasanya perjanjian kerja/kontrak kerja yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut, Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah⁹. Umumnya kontrak kerja dapat dilakukan oleh kedua belah pihak ataupun lebih yaitu antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja. Mengenai hal-hal apa saja yang diperjanjian akan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo persada, Jakarta, 2012, hal. 64

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh¹⁰.

2. Pengertian Pekerja

Pekerja yakni seseorang yng bkerja dengan menerima bayaran dalam bentuk upah, imbalan ataupun dalam bentuk lainnya¹¹. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur yaitu seseorang yang bekerja dan menerima gaji atau imbalan ataupun dalam bentuk lain. Pengertian trsebut sangat berbeda hal dengan pengertian berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

¹⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hal. 88

¹¹ Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT : Pradnya Paramitha, hal. 13.

Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja¹². Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 angka (3) menyebutkan bahwa, “Pekerja atau buruh adalah setiap orang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Jadi pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja di bawah perintah pengusaha/atau pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Arti kata pekerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) terdiri dari 2 (dua) unsur : 1. Orang yang bekerja 2. orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawan.

3. Pengertian Perusahaan

Perusahaan yaitu dimana tempat ataupun lokasi terjadinya kegiatan produksi, baik berupa barang dan/ataupun jasa, serta tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga diartikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang dioperasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan/ataupun jasa bagi masyarakat dengan motif atau insentif keuntungan. Dalam Pasal 1 Huruf B UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan yaitu setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna

¹² Ibid. hal. 14.

memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan berbagai faktor produksi, yaitu manusia, alam dan modal. Kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Namun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan, dan lain-lain. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan/ataupun jasa.

Bentuk Badan Usaha yaitu :

1. Perusahaan Perseorangan, yaitu perusahaan yang keseluruhannya dimiliki oleh perseorangan.
2. Persekutuan (Firma dan CV), yaitu perusahaan yang dimiliki oleh dua orang atau lebih dengan adanya suatu perjanjian yang ada diantara mereka.
3. Perseroan Terbatas, yaitu badan hukum terpisah yang dibentuk berdasarkan hukum, dimana pemilikinya dibagi dalam bentuk saham-saham.

Ketiga badan usaha diatas merupakan badan usaha swasta yang artinya didirikan oleh orang atau badan badan swasta. Secara garis besar perusahaan dapat digolongkan menjadi :

1. Perusahaan Jasa (*service firm*) yaitu perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Seperti Kantor Konsultan Hukum/Pengacara, Kantor akuntan, Salon dan lain-lain.
2. Perusahaan Dagang (*merchandising firm*) yaitu perusahaan yang bergerak dalam pembelian barang jadi dan menjualnya kembali tanpa melakukan

pengolahan terhadap barang tersebut, seperti dealer, Toserba, toko kelontong dan lain-lain.

3. Perusahaan Manufaktur / Pabrik / Industri (*manufacturing firm*) yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian menjual barang jadi tersebut, seperti pabrik sepatu, pabrik roti, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, peneliti mengangkat perusahaan CV. Hairos Indah sebagai pemberi kerja dan perusahaan dalam hal ini berhak mendapatkan hasil pekerjaan dari pekerja, dan berhak untuk membuat keputusan perusahaan dalam rangka melaksanakan perjanjian kerja. Perusahaan juga berhak untuk menempatkan, memindahkan pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan berhak untuk memutuskan hubungan kerja jika melanggar aturan perjanjian dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bermakna sebagai suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap objek yang

menjadi pokok permasalahan¹³. Dalam penelitian ini akan menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kontrak kerja/perjanjian pada CV. Hairos Indah.

2. Jenis Data

Penelitian ini lebih difokuskan pada penggunaan data sekunder sebagai penyalur kelengkapan data. Data sekunder yaitu sebagai data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti melalui narasumber yang akan diwawancarai. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti, antara lain: literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, aturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan yang ada kaitannya dengan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian yuridis empiris sebagai bahan dasar penelitiannya, menggunakan data sekunder yaitu melalui bahan-bahan yang diperoleh dari bahan pustaka umumnya. Data sekunder yang digunakan sebagai bahan dasar penelitian ini terdiri atas:

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari aturan hukum yang terdapat dalam peraturan undang-undang atau dari berbagai perangkat hukum, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, *Burgelijk Wetboek* (KUHPperdata) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum sebagai aturan yang mengikat dan faktor-faktor non

¹³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 1.

hukum yang mempengaruhi hukum dipandang sebagai variabel bebas dan peraturan lainnya¹⁴. Selain itu, hasil wawancara yang didapatkan melalui studi lapangan di CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang menjadi bahan hukum primer yang membantu dalam mengkaji masalah dalam penelitian ini¹⁵.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis hukum dan jurnal-jurnal hukum. Disamping itu juga, kamus-kamus hukum. Kegunaan bahan hukum sekunder adalah memberikan kepada peneliti semacam “petunjuk” ke arah mana peneliti melangkah. Apabila tulisan itu berupa tesis, disertasi atau artikel di jurnal hukum yang dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk menjadi titik anjak dalam memulai penelitian¹⁶.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier memberikan petunjuk/penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet dan ensiklopedia¹⁷.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Hairos Indah, Jalan Letjend. Jamin Ginting Km 14.5, Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2009, hal.155

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal.13

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op. cit.*, hal. 13

¹⁷ *Ibid*, hal. 66

Utara. Yang menjadi objek sasaran utama dalam perolehan data dan informasi yang terkait dalam penulisan skripsi ini yaitu HRD CV Hairos Indah dan lamanya waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan.

4. Metode Pengumpulan data

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini sebagai bahan dasar penelitian dikumpulkan dengan menggunakan studi dokumen (*documents study*) atau studi kepustakaan (*library research*) sebagai alat pengumpul data. Studi dokumen tersebut merupakan penelitian bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang. Selain studi dokumen, penulis juga menggunakan studi lapangan (*field research*) melalui alat wawancara sebagai alat pengumpul data guna mendapat data primer sehingga mampu untuk mendukung dan menguatkan bahan hukum primer yang telah dipedomani sebelumnya.

5. Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dari penelitian pustaka maupun penelitian lapangan. Data primer yang didapat dari lapangan terlebih dahulu diteliti kelengkapannya dan kejelasannya untuk diklarifikasi serta dilakukan penyusunan secara sistematis serta konsisten untuk memudahkan melakukan analisis. Data primer terlebih dahulu diedit untuk menyeleksi data yang paling relevan dengan perumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Data sekunder yang didapat dari kepustakaan dipilih serta dihimpun secara sistematis sehingga dapat dijadikan acuan dalam melakukan analisis. Dari hasil data

penelitian baik pustaka maupun lapangan ini dilakukan pembahasan secara deskriptif analisis. Deskriptif adalah pemaparan hasil penelitian dengan tujuan agar diperoleh suatu gambaran yang menyeluruh namun tetap sistematis terutama mengenai fakta yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini. Analisis artinya gambaran yang diperoleh tersebut dilakukan analisis secara cermat sehingga dapat diketahui tentang tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu membuktikan permasalahan sebagaimana telah dirumuskan dalam perumusan permasalahan yang ada pada latar belakang penulisan skripsi. Tahap selanjutnya adalah pengolahan data yaitu analisis dilakukan dengan metode kualitatif komparatif yaitu penguraian dengan membandingkan hasil penelitian pustaka (data sekunder) dengan hasil penelitian lapangan (data primer) sehingga dapat dibuktikan yang ada dalam penelitian ini serta dapat dibuktikan tujuan dari penelitian.

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 terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penulisan, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. Ketentuan Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan Pemberi Kerja Terdiri Dari Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kerja, Asas Dan Tujuan Hubungan Ketenagakerjaan dan Hak Dan Kewajiban Pekerja Dengan Pemberi Kerja.

BAB III. Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja Dengan Perusahaan (Studi Pada Cv. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang) Terdiri Dari Gambaran Umum Perusahaan Cv. Hairos Indah, Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada Perusahaan Cv. Hairos Indah, Dan Bentuk Perlindungan Terhadap Pelaksanaan Kontrak.

BAB IV. Upaya Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja Yang Terjadi Di Cv. Hairos Indah Terdiri Dari Upaya Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja, Upaya Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja, Dan Kendala Dan Solusi Yang Dihadapi Cv. Hairos Indah Dalam Menyelesaikan Sengketa Perjanjian Kerja.

BAB V. Penutup Terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

KETENTUAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PEMBERI KERJA

A. Ketentuan Hukum Tentang Perjanjian Kera

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerduta:¹⁸ Memberikan pengertian yaitu bahwasanya : Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, pekerja atau pemberi kerja untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Pasal 1 Angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwasanya :¹⁹ “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Didalam suatu kontrak ataupun perjanjian kerja sesuai dengan syarat sahnya suatu perjanjian, harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh buruh/pekerja, hanya dengan seizin pemberi kerja/pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam

¹⁸ Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerduta*, Jakarta: Grafindo Perasada, hal. 246.

¹⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1, angka 22, (Jakarta: Sinar Grafika), hal. 76.

KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi:²⁰ “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Pengertian kontrak kerja / perjanjian kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada ketentuan undang-undang ini dibahas mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Berdasarkan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Untuk mengetahui hak dan kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu adanya suatu pedoman/aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja/gabungan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

²⁰ Soesilo dan Pramudji, *KUHPerdata*, hal. 363.

Berdasarkan dasar dibuatnya perjanjian Kerja Bersama ini merujuk pada Undang-undang No. 18 Tahun 1956 yang diratifikasi dari Konvensi No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengenai berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan berunding bersama, Kemudian oleh pemerintah dikeluarkan :

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur mulai dari pasal 115 sampai dengan 135;
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.Kep/48/Men/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Fungsi Perjanjian Kerja Bersama adalah sarana untuk memuat dan menuangkan kesepakatan baru yang didasari atas kesepakatan antara serikat pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut Lex Special artinya sebuah produk yang tidak diatur dalam Undang-undang maka dia akan menjadi normatif bila mana sudah disepakati dan dituangkan dalam PKB serta telah diketahui oleh Dinas yang terkait dan mengikat kedua belah pihak untuk dilaksanakan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“Kepmenakertrans 100/2004”), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan

PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Khusus untuk PKWT yang berhubungan dengan

produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

B. Asas dan Tujuan Hubungan Ketenagakerjaan

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela. Mengenai syarat sahnya suatu perjanjian secara umum diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu obyek tertentu;
- d. Suatu sebab yang sah.

Keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :²¹

1. Syarat Subyektif

Syarat subyektif adalah syarat yang menyangkut pada subyek perjanjian itu atau dengan perkataan lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian di mana hal ini meliputi:

- a. Sepakat dari mereka yang mengikatkan diri

²¹ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 94.

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu kontrak. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut.

Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan tidak tegas.

Kesesuaian kehendak ini harus dinyatakan dan tidak cukup hanya dalam hati saja, karena hal itu tidak akan diketahui oleh orang lain sehingga tidak mungkin melahirkan kata sepakat yang perlu untuk melahirkan perjanjian.²²

b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Untuk mengadakan perjanjian, para pihak harus cakap, namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan perjanjian adalah tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh KUHPerdara dianggap tidak cakap untuk melakukan perjanjian jika belum berumur 21 tahun, kecuali ia telah kawin sebelum itu. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 tahun keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena suatu hal dia ditaruh di bawah pengampuan, seperti gelap mata, dungu, sakit ingatan, atau pemboros. Apabila syarat subyektif tidak terpenuhi oleh para pihak mengakibatkan perjanjian yang dibuat oleh para pihak tersebut dapat dibatalkan. Pihak yang dapat mengajukan pembatalan itu, adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan kesepakatan secara tidak bebas.

²² Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, Perikatan Yang lahir dari Perjanjian, hal. 96.

Jadi perjanjian yang telah dibuat tetap mengikat, selama tidak dibatalkan oleh Pengadilan atas permintaan yang berkepentingan²³.

2. Syarat Obyektif

Syarat obyektif adalah syarat yang menyangkut pada objek perjanjian, ini meliputi:

a. Suatu objek tertentu

Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan ditentukan para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam kontrak disebut prestasi yang dapat berwujud barang, keahlian atau tenaga, dan tidak berbuat sesuatu.

Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, baik yang melahirkan perikatan untuk memberikan sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya, yang selanjutnya akan menjadi obyek dalam perikatan yang lahir (baik secara bertimbal balik atau tidak) diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut²⁴. Pasal 1332 KUHPerdara juga menjelaskan, bahwa obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian.

b. Suatu sebab yang sah

²³ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, hal. 20.

²⁴ *Ibid*, hal. 18.

Syarat obyektif lainnya dalam perjanjian yaitu suatu sebab yang halal yang diatur oleh Pasal 1335 KUHPerdara, yang menerangkan bahwa suatu sebab yang sah adalah:²⁵

1. Bukan tanpa sebab, artinya jika ada sebab lain daripada yang dinyatakan;
2. Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
3. Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Berdasarkan Pasal 1335 KUHPerdara tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebab yang sah itu adalah bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Syarat obyektif wajib dan harus ada dalam perjanjian yang dibuat oleh para pihak. Jika syarat obyektif tidak disebutkan atau terpenuhi oleh para pihak maka akibatnya adalah perjanjian tersebut batal demi hukum.

c. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni²⁶:

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan

²⁵ Soesilo dan Pramudji R, KUHPerdara, hal. 299.

²⁶ Subakti, Perjanjian, Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998, hal. 56.

seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi²⁷: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan / keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

d. Bentuk Perjanjian Kerja

²⁷ Soesilo dan Pramudji R, KUHPerdara, hal. 363.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:²⁸

- 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 atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

C. Hak dan Kewajiban Pekerja Dengan Pemberi Kerja

Didalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama haruslah berdasarkan filosofi yang terkandung dalam hubungan industrial yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila yaitu musyawarah untuk mufakat. Perjanjian Kerja Bersama pada dasarnya

²⁸ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

merupakan suatu cara dalam rangka mengembangkan partisipasi pekerja untuk ikut andil dalam menentukan pengaturan syarat kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja, sehingga dengan adanya partisipasi tersebut diharapkan timbul suatu sikap ataupun rasa memiliki dan juga rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha. Perundingan perjanjian kerja bersama ini haruslah didasari oleh itikad baik dan berkemauan bebas dari kedua belah pihak. Perundingan perjanjian kerja bersama dilaksanakan secara musyawarah untuk mufakat. Lamanya perundingan perjanjian kerja bersama ini ditetapkan berdasarkan kesepakatan para pihak dan dituangkan ke dalam tata tertib perundingan. Dalam satu (1) perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan. Apabila perusahaan itu memiliki cabang, maka dibuatlah perjanjian kerja bersama induk yang akan diberlakukan di semua cabang perusahaan tersebut. Lalu dapat dibuat juga perjanjian kerja bersama turunan yang akan berlaku di masing-masing cabang perusahaan. Perjanjian kerja bersama induk itu memuat ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh cabang perusahaan dan perjanjian kerja bersama turunan itu memuat pelaksanaan dari perjanjian kerja bersama induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Apabila perjanjian kerja bersama induk telah berlaku namun perjanjian kerja bersama turunan di cabang perusahaan belum disepakati maka perjanjian kerja bersama induk tetap akan berlaku. Pihak perusahaan

haruslah melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat berdasarkan Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan peraturan pelaksanaannya. Pembentukan PKB berdasarkan Pasal 119 dan Pasal 120 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi 2 yaitu untuk perusahaan yang memiliki satu serikat Buruh dan perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat Buruh. Ketentuan Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku bagi perusahaan yang memiliki satu serikat buruh, yaitu batasan serikat buruh yang berhak mewakili buruh dalam perundingan pembuatan PKB apabila:²⁹

- a. memiliki jumlah anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan atau; Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal, maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. mendapat dukungan lebih 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara. Apabila tidak terpenuhi;
- c. dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara.

²⁹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h

d. Ketentuan Pasal 120 berlaku bagi perusahaan yang memiliki lebih dari satu serikat buruh, yaitu batasan serikat buruh yang berhak mewakili buruh dalam perundingan pembuatan PKB apabila:

- 1) jumlah keanggotaannya lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Apabila tidak terpenuhi ;
- 2) serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- 3) tidak terpenuhi, maka para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

Dari ketentuan di atas dapat tafsirkan terdapat kemungkinan agar Serikat Buruh dapat menjadi pihak dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama yaitu apabila jumlah anggotanya 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan atau mendapat dukungan lebih dari 50% dari seluruh jumlah buruh di perusahaan tersebut maka berhak untuk mewakili buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Apabila tidak terpenuhi maka dibentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat buruh. Tempat untuk pelaksanaan perundingan perjanjian kerja bersama dilakukan di kantor perusahaan yang bersangkutan atau di kantor serikat pekerja/serikat buruh

ataupun bisa juga dilaksanakan di tempat lain yang sesuai dengan kesepakatan para pihak. Semua biaya yang timbul dalam pelaksanaan perundingan perjanjian kerja bersama ini akan menjadi beban perusahaan atau pengusaha, kecuali telah disepakati oleh para pihak. Perjanjian Kerja Bersama harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia. Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat tidak menggunakan bahasa Indonesia, maka perjanjian kerja bersama tersebut harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan yang diatur dalam Pasal 116 ayat 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan kerentuan yang diatur dalam Pasal 21 Kep.48/Men/IV/2004 tentang tentang Tata cara Pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan serta pembuatan dan pengesahan Perjanjian Kerja Bersama, perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya harus memuat:³⁰

1. Nama, tempat kedudukan serta alamat serikat pekerja/serikat buruh;
2. Nama, tempat kedudukan serta alamat perusahaan;
3. nomor serta tanggal pencatatan serikat pekerja/serikat buruh pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;
4. Hak dan kewajiban pengusaha;
5. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh;

³⁰ Satrio, *Hukum Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000, hal 35.

6. Jangka waktu dan mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
7. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama. Menurut ketentuan didalam Pasal 124 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003, Perjanjian kerja bersama haruslah paling sedikit memuat:
8. Hak dan kewajiban pengusaha;
9. Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
10. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama; dan
11. Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Secara yuridis formal dasar hukum dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama didasarkan atas Kepmenaker No. 48 tahun 2004 tentang Tata cara Pembuatan dan pengesahan Peraturan perusahaan serta pembuatan dan pengesahan Perjanjian Kerja bersama yaitu:

- a. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
- c. Undang-Undang No. 18 tahun 1956 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98;
- d. Peraturan Pemerintah No. 49 tahun 1954 tentang Tata Cara Membuat dan Mengatur Perjanjian Perburuhan;
- e. Undang-Undang No. 21 tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Pekerja dan Majikan.

Manfaat dibentuknya perjanjian kerja bersama Diadakannya perjanjian kerja bersama antara pekerja dan pengusaha mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Kepastian Hak dan Kewajiban

- a. Dengan perjanjian kerja bersama akan tercipta suatu kepastian dalam segala hal yang berhubungan dengan masalah hubungan industrial antara kedua belah pihak.
 - b. Perjanjian kerja bersama memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha yang telah mereka setuju bersama sebelumnya.
2. Menciptakan Semangat Kerja
- a. Perjanjian kerja bersama dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing.
 - b. Perjanjian kerja bersama dapat menciptakan suasana dan semangat kerja para pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidakjelasan, was-was, prasangka negatif dan lain-lain.
3. Peningkatan Produktivitas Kerja
- a. Mengadakan atau mengurangi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan pada khususnya dan memberikan kontribusi pada pembangunan nasional karena terciptanya ketenangan kerja (Industrial Peace).
 - b. Perjanjian kerja bersama juga dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dengan mengurangi terjadinya perselisihan- perselisihan industrial.
4. Mengembangkan Musyawarah untuk Mufakat

- a. Perjanjian kerja bersama juga dapat menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan karena perjanjian kerja bersama dibuat melalui suatu perundingan yang mendalam antara serikat pekerja dan pengusaha.
- b. Dengan berkembangnya perjanjian kerja bersama dapat memperoleh data dan informasi keadaan hubungan kerja dan hubungan industrial secara nyata sehingga akan dapat memudahkan pembuatan pola-pola dan standarisasi Perjanjian Kerja Bersama secara sektoral, regional maupun nasional Perjanjian Kerja Bersama merupakan salah satu sarana dalam rangka pelaksanaan hubungan industrial yang serasi, aman, mantap dan dinamis berdasarkan Pancasila, sehingga mempunyai manfaat sebagai berikut :
 - 1) Adanya kepastian hak dan kewajiban yang membuat terciptanya suatu kepastian hukum tentang hak dan kewajiban yang berhubungan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.
 - 2) Perjanjian Kerja Bersama memberikan kepastian terlaksananya syarat syarat kerja di perusahaan.
 - 3) Perjanjian Kerja Bersama dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
 - 4) Menciptakan suasana dan semangat kerja yang harmonis dinamis, bagi para pihak dalam hubungan kerja. Serta dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi timbulnya perselisihan.

- 5) Dengan adanya Perjanjian Kerja Bersama, pengusaha dapat menyusun rencana-rencana untuk menetapkan biaya produksi yang dicanangkan dalam pengembangan perusahaan. Perjanjian kerja bersama memberikan dua sisi manfaat yang berbeda bagi serikat pekerja/pekerja dan pengusaha. Bagi serikat pekerja, perjanjian kerja bersama memberikan :
- a. nilai kekuatan dengan banyak anggota yang belum terlibat akan menjadi anggota serikat pekerja;
 - b. anggota yang aktif akan mengajak atau mempengaruhi anggota yang belum aktif untuk lebih aktif menjadi anggota;
 - c. meningkatkan kepercayaan anggota; d. anggota lebih terorganisir; e. serta serikat pekerja menjadi suatu hal yang baik bagi pekerja.

Perjanjian kerja bersama ini secara tidak langsung menimbulkan dampak yang menguntungkan meningkatkan daya saing perusahaan dan sektor bisnis pada umumnya, lebih jauh lagi menimbulkan dampak positif pada hubungan antara pekerja dan serikat pekerja ditingkat perusahaan karena perundingan yang kompleks tentang pengupahan dan sebagainya telah ditentukan. Perjanjian kerja bersama ini akan menekankan serikat pekerja untuk lebih hati-hati dalam penggunaan hak mogoknya sebagai upaya yang paling akhir dan lebih mengedepankan proses dialog atau negosiasi dalam menyampaikan tuntutan. Selain dari pada manfaat terbentuknya Perjanjian Kerja Bersama yang merupakan nuansa telah diperhatikannya aspirasi dan kepentingan pekerja maupun pengusaha juga mempunyai fungsi yang antara lain:

- a. Sebagai pedoman induk pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja dan pengusaha, sehingga dapat dihindarkan adanya perbedaan-perbedaan penafsiran teknis pelaksanaan hubungan kerja;
- b. Sebagai sarana untuk menciptakan kebersamaan, keterbukaan, ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha serta media partisipasi pekerja dalam perumusan kebijakan perusahaan;
- c. Mengisi kekosongan hukum mengenai pengaturan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja secara periodik.
- d. Para pihak yang melakukan perjanjian menurut pasal 1315 kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan atau perjanjian selain untuk dirinya sendiri³¹.

Hukum perjanjian Indonesia mengatur seseorang bebas untuk membuat perjanjian dengan pihak manapun yang di kehendaki. Undang-Undang hanya mengatur orang-orang tertentu yang cakap untuk membuat perjanjian, pengaturan mengenai hal ini dapat dilihat dalam pasal 1330 Kitab Undang-undang Hukum perdata. Dari ketentuan ini dapat di simpulkan bahwa setiap orang bebas untuk memilih pihak yang dia inginkan untuk membuat perjanjian.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

³¹ Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja memiliki ketentuan hukum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan keputusan Menteri Tenaga kerja dan Trasmigrasi Nomor KEP 48/MEN/IV/2004.

Adapun implementasi hukum yang ditemukan dalam perjanjian kerja yaitu terimplementasi sering juga tidak terimplementasi dan kurang terimplementasi. Dalam suatu perjanjian kerja harus memiliki implementasi hukum agar terciptanya hubungan yang harmonis antara pihak yang membuat perjanjian, sehingga dalam pelaksanaan perjanjian tidak ada pihak yang dirugikan.

BAB III

PELAKSANAAN KONTRAK KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN

PERUSAHAAN (STUDI PADA CV.HAIROS INDAH

PANCUR BATU-DELI SERDANG)

A. Gambaran Umum Perusahaan CV. Hairos Indah

CV. Hairos Indah adalah jenis perusahaan swasta yang bergerak di bidang usaha pariwisata, tepatnya taman rekreasi keluarga berupa waterpark dan hiburan keluarga jenis lainnya. Perusahaan ini berlokasi di wilayah Deli Serdang, Sumatera Utara, Jalan Letjend. Jamin Ginting Km 14.5 Pancur batu dan memiliki luas area sekitar ± 10.5 ha.

CV. Hairos Indah berdiri pada tahun 2006, berawal dari kolam renang mini yang pada akhirnya berkembang dan menambah wahana waterpark yang lebih luas dan lengkap. Untuk saat ini CV. Hairos Indah sudah meliputi kegiatan usaha rekreasi air berupa kolam renang mini, waterpark, danau buatan, kolam pancing, juga rekreasi satwa dan rekreasi permainan anak. Berdasarkan informasi yang ditemukan dilapangan, untuk saat ini CV. Hairos Indah sedang dalam tahap pengembangan untuk jenis rekreasi lainnya seperti agro wisata dan lainnya. Dari pendapat beberapa pengunjung yang berhasil penulis wawancarai, mereka mengatakan bahwa CV. Hairos Indah sudah memenuhi standar sebagai wahana terbaik di Sumatera Utara, hanya saja manajemen harus lebih meningkatkan kualitas pelayanan mereka,

sehingga lebih menyenangkan jika menghabiskan waktu liburnya di wahana Hairos Ini, demikian pendapat para pengunjung yang penulis temui pada saat di lapangan.³²

Berdasarkan kenyataan di lapangan, CV. Hairos Indah sudah merupakan tempat rekreasi terlengkap saat ini di Sumatera Utara, wahana-wahana yang sudah cukup mumpuni dan menarik, jika ditambah dengan sumber daya manusia (sdm) yang baik dan ahli maka akan jauh lebih sempurna. Berkaitan dengan itu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak HRD dari manajemen CV. Hairos Indah yakni Ibu Saadah, beliau mengatakan bahwa, ”untuk saat ini CV. Hairos Indah berusaha melakukan peningkatan pelayanan dengan cara meningkatkan sumber daya manusianya terlebih dahulu, dan akan lebih selektif dalam penerimaan karyawan dan karyawan sehingga CV. Hairos Indah dapat memenuhi target tingkat pelayanan yang baik diluar pengembangan wahana-wahana yang ada dan yang akan ada”.³³

Terkait dengan perjanjian kerja yang ada di CV. Hairos Indah, perjanjian kerja yang dilakukan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) aalah merupakan dasar dari individualism dan liberalisme yang berpandangan bahwa diantara pekerja/buruh dengan pengusaha adalah dua pihak yang memiliki kepentingan berbeda dalam perusahaan. Bebas untuk melakukan perundingan dan juga membuat perjanjian tanpa adanya campur tangan dari pihak lain.

³² Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

³³ ³³ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada perusahaan CV. Hairos Indah

Pada dasarnya sebuah perusahaan ataupun pihak yang membutuhkan tenaga kerja dalam hal ini seperti CV. Hairos Indah secara umum merupakan sebagai pihak pemberi tugas dan tanggung jawab kepada seseorang, beberapa orang atau kelompok atau beberapa kelompok untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab itu sendiri. sedangkan karyawan adalah seseorang atau beberapa orang sebagai penerima tugas dan tanggung jawab dari pihak pemberi tugas dan tanggung jawab.

Hal di atas dapat menjelaskan alasan bahwa munculnya perjanjian kerja secara tertulis yang tertuang dalam kontrak kerja yang dibuat oleh masing-masing pihak sebagai bentuk perikatan yang berisi hak, tugas dan tanggung jawab dengan tetap mengacu kepada Undang-undang dan Peraturan Perusahaan.

Pengumpulan data dan informasi mengenai penerapan perjanjian kerja di CV. Hairos Indah Pancur Batu-Deli Serdang, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Edi Sahputra, selaku Manager dan Ibu Nursaadah Lubis sebagai Staff HRD di CV. Hairos Indah.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tahapan pelaksanaan perjanjian kerja di CV. Hairos Indah meliputi :³⁴

a. Pelaksanaan perekrutan karyawan

Pihak HRD (*Human Resources Departemen*) menerima permintaan penambahan tenaga kerja baru atau penggantian tenaga kerja yang sudah keluar

³⁴ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

atau mengundurkan diri dari masing-masing departemen dalam bentuk form tertulis Formulir Permintaan Tenaga Kerja (FPTK), setelah FPTK di setuju oleh manajemen perusahaan pihak HRD mulai mencari calon Tenaga Kerja baru dengan beberapa metode yaitu menginformasikan dengan cara mengiklankan ke media elektronik dan cetak atau mencari informasi dari sesama karyawan yang ada di CV. Hairos Indah.

Setelah mengumpulkan berkas calon ataupun kandidat dalam bentuk lamaran kerja, pihak HRD menyeleksi berkas berdasarkan syarat-syarat yang telah dituliskan di FPTK.

Seleksi berkas calon karyawan CV. Hairos Indah tetap mengacu kepada Pasal 5 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

HRD menjadwalkan pemanggilan calon karyawan dengan menelepon, mengirim email ataupun SMS kepada setiap calon karyawan dengan menginformasikan waktu, tanggal dan tempat seleksi. Pada waktu yang telah ditentukan seluruh calon karyawan akan diseleksi melalui beberapa tahapan mulai dari seleksi Psikotest, seleksi wawancara dengan pihak HRD dan dengan pihak Departemen yang membutuhkan karyawan tersebut.

Hasil dari tahapan seleksi akan dikumpulkan dan diberi penilaian sesuai dengan standard perusahaan. Setelah mendapatkan calon yang diinginkan pihak HRD menjadwalkan ulang pemanggilan calon karyawan yang terpilih. calon

karyawan terpilih akan diberi penjelasan mengenai waktu awal pelaksanaan Perjanjian dan kapan akan berakhirnya Perjanjian kerja begitu juga hak, tugas dan kewajiban yang akan diterima dan dijalankannya sebagai karyawan CV. Hairos Indah yang dituangkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), Apabila karyawan menyetujui isi perjanjian kerja tersebut maka karyawan menandatangani isi perjanjian kerja di atas materai.

b. Pelaksanaan perjanjian kerja

Karyawan menjalankan isi perjanjian kerja dengan mematuhi segala bentuk kewajiban yang telah dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), CV. Hairos Indah sebagai pihak pertama tidak akan memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya waktu yang telah ditetapkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kemudian CV. Hairos Indah akan membayarkan upah karyawan pada tanggal 1 (satu) setiap bulannya .

c. Pada saat selesainya hubungan kerja kedua belah pihak

CV. Hairos Indah akan mengeluarkan surat referensi kerja ataupun keterangan kerja kepada karyawan yang sudah habis masa kontrak kerja. CV. Hairos Indah akan memastikan selurus inventaris yang dipinjamkan kepada karyawan sudah dikembalikan pada perusahaan.

C. Bentuk perlindungan terhadap pelaksanaan kontrak

Pada dasarnya pembuatan Perjanjian kontrak kerja yang dibuat dalam bentuk perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat oleh pengusaha pada hakekatnya

bertujuan untuk melindungi pengusaha dan pekerja. Dalam hal ini Perjanjian kerja waktu tertentu memiliki peranan yang cukup besar baik terhadap pengusaha maupun pekerja. Hal ini dapat diketahui karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut merupakan suatu ketentuan hukum yang bersifat mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Dalam Perjanjian kerja waktu tertentu telah diatur ketentuan-ketentuan tentang hal yang berhubungan dengan pekerja dan pengusaha, jika Perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disetujui tersebut dilanggar oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Penyusunan Perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Hairos Indah adalah dibuat menurut format atau bentuk yang dibuat oleh perusahaan dan tidak melalui penyusunan perjanjian secara bersama-sama dengan pekerja kontrak dimana sudah tercantum hak dan kewajiban Perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Hairos Indah dibuat dalam bentuk kontrak baku. Kontrak baku adalah suatu kontrak yang sudah dicetak secara baku dalam bentuk formulir-formulir tertentu, yang menempatkan pihak lain tidak mempunyai posisi tawar-menawar tetapi hanya menempatkan pada posisi menerima atau menolak kontrak tersebut.

Dari hasil peneliti bentuk perlindungan terhadap pelaksanaan kontrak kerja pada perusahaan CV. Hairos Indah yaitu :³⁵

³⁵ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

1. Pelaksanaan kontrak kerja dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di CV. Hairos Indah menurut hasil peneliti sudah sejalan dengan undang-undang No, 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik. Kesesuain ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu bahwa tidak adanya masa percobaan di CV. Hairos Indah sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Tahun 2003. Yang berbunyi “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Berarti CV. Hairos Indah membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum, Karena dalam perusahaan CV. Hairos Indah tidak adanya mencantumkan syarat masa percobaan kerja dan hubungan kerja harus adanya perjanjian kerja dan perjanjian tersebut atas dasar :

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

2. Bentuk perlindungan dalam pelaksanaan perjanjian kerja di CV. Hairos Indah bisa dilihat dari ketentuan pasal 59 ayat 4 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Yaitu “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas

jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Apabila seorang karyawan telah dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama dua kali maka selanjutnya perusahaan akan mengambil keputusan apakah tidak mempekerjakan karyawan itu kembali atau mengangkat pekerja tersebut sebagai karyawan tetap dalam undang-undang disebut juga PKWTT. Kesepakatan kerja antara perusahaan dan pekerja tersebut bisa beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) atau dalam bahasa keseharian dikenal juga dengan karyawan tetap. Hal ini bisa dilihat pada perusahaan CV. Hairos Indah yang tidak langsung merekrut karyawan/pekerja dengan membuat perjanjian kerja dalam bentuk PKWTT namun diawali dengan bentuk PKWT Perusahaan CV. Hairos Indah merekrut karyawan/pekerja dibuat dalam kontrak kerja yang berbentuk Perjanjian Kontrak Kerja waktu tertentu (PKWT).

3. Bentuk lain dari perlindungan kontrak kerja bahwa pekerja diberi upah setiap bulannya mengacu pada Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) sesuai dimana CV. Hairos Indah berdomisili di bawah pemerintahan kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara dengan nilai UMSK sebesar Rp. 2.938.524 (dua juta sembilan ratus tiga puluh delapan lima ratus dua puluh empat rupiah).
4. Pekerja CV. Hairos Indah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sesuai pasal 14 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) CV. Hairos Indah yaitu “Selama berlakunya perjanjian, Pihak Pertama mengikutsertakan Pihak Kedua dalam program Sistem Jaminan Sosial nasional sesuai Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan mengacu pada UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS bagi PKWT yang meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Kesehatan oleh BPJS Kesehatan.

Dari hal di atas dapat dilihat bahwa pekerja dilindungi keseluruhan sesuai dengan program pemerintah tentang perlindungan tenaga kerja. Bentuk perlindungan lainnya apabila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan karyawan/pekerja dapat menempuh jalur melalui perundingan bipatrit atau tripatrit sesuai pada pasal 23 Pkwt CV. Hairos Indah yaitu “(1) apabila salah satu pihak melanggar kewajiban, aturan yang berlaku dan/atau syarat-syarat yang telah disepakati dalam perjanjian ini, peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan, maka pihak yang lain mempunyai hak untuk melaksanakan dan menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam rangka penyelesaian perselisihan. (2) kedua belah pihak sepakat, apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, maka akan diselesaikan dengan cara musyawarah untuk mufakat, dan atau melalui tahapan prosedur yang berlaku sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku. (3) para pihak sepakat apabila dikemudian hari terdapat mengenai ketentuan dalam perjanjian ini maka akan

diselesaikan berdasarkan hukum Indonesia yang berlaku”. Dan apabila tidak ada penyelesaian dalam perselisihan antara karyawan dan perusahaan maka karyawan bisa menyelesaikan hal tersebut dalam jalur pengadilan.

Perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Hairos Indah dibuat dalam rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di CV. Hairos Indah ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

BAB IV
UPAYA PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN KERJA
YANG TERJADI DI CV HAIROS INDAH

A. Upaya Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan yang lain di dalam masyarakat dengan menitikberatkan kepada kepentingan perseorangan.³⁶

Dalam sistem ketenagakerjaan kita diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Berdasarkan Pasal 136 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan

³⁶ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal. 267.

industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri, berikut peraturan pelaksanaannya yang operasionalnya efektif berlaku sejak tanggal 1 April 2006.

Penyelesaian di luar pengadilan dapat ditempuh melalui prosedur bipartit, dan konsiliasi atau arbitrase atau mediasi. Bipartit yaitu upaya penyelesaian perundingan bipartit di tingkat perusahaan dengan skala internal dan hanya melibatkan langsung pihak yang berselisih/bersengketa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan. Lingkup penyelesaian melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui bipartit paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan pertama.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini bersifat pilihan sukarela (*voluntary*) bukan wajib (*mandatory*). Lingkup penyelesaian melalui konsiliasi mencakup tiga jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui konsiliasi sama dengan

penyelesaian melalui bipartit yaitu paling lama 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui arbitrase merupakan salah satu alternatif, artinya upaya ini sama dengan konsiliasi yaitu bersifat pilihan sukarela (*voluntary*) bukan wajib (*mandatory*). Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Lingkup penyelesaian melalui arbitrase mencakup hanya dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui arbitrase sama dengan penyelesaian perselisihan melalui bipartit dan konsiliasi yaitu paling lama tiga puluh (30) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi merupakan bersifat wajib (*mandatory*), apabila kedua pilihan sebelumnya (konsiliasi atau arbitrase) tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh mediator. Lingkup penyelesaian melalui mediasi mencakup keempat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat perkerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Jangka waktu upaya penyelesaian melalui mediasi paling lama 30 hari sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

Dalam hal ini, menurut peneliti bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik dalam hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha di CV. Hairos Indah yaitu melalui bipartit karena tidak harus melibatkan pihak lain, waktu singkat, dan biaya

ringan. Yang paling utama dalam upaya penyelesaian melalui bipartit yaitu tidak ada istilah menang atau kalah atau dalam istilah yaitu *win-win solution*. Oleh sebab itu, para pihak harusnya berupaya maksimal untuk mencapai kesepakatan sebagai titik terang dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

B. Upaya Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja

Dalam sistem ketenagakerjaan kita diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Berdasarkan Pasal 136 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyatakan bahwa :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Didalam penyelesaian melalui litigasi atau pengadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terlebih dahulu dijelaskan pengertian penyelesaian melalui litigasi atau pengadilan, yaitu pengadilan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian

perselisihan hubungan industrial. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan jika terjadi masalah ketenagakerjaan selain keempat jenis perselisihan hubungan industrial yang ada, salah satu atau para pihak dapat menuntut secara perdata melalui pengadilan negeri. Contoh masalah ketenagakerjaan yang termasuk ingkar janji (wanprestasi) atau perbuatan melawan hukum. Permasalahannya para pihak tinggal mempertimbangkan, upaya mana yang paling efektif ditempuh.³⁷

Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial pada undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, diatur dalam Pasal 81 sampai dengan Pasal 115. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik khusus dalam hal-hal yaitu : kewenangannya terbatas atau khusus, adanya hakim *ad-hoc* dan adanya aturan-aturan khusus (*lex specialis*) seperti kuasa hukum, pengajuan gugatan, hukum acara, pemeriksaan, jangka waktu penyelesaian, biaya perkara dan upaya hukum.

Berdasarkan hasil wawancara dengan CV. Hairos Indah, bahwasanya pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dalam penyelesaian sengketa, tidak pernah sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena lebih mengutamakan penyelesaian sengketa melalui musyawarah antara pekerja dengan pengusaha.³⁸

³⁷ Abdul Khakim, *Op. Cit*, Hal. 275.

³⁸ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

C. Kendala dan Solusi Yang Dihadapi CV. Hairos Indah dalam menyelesaikan Sengketa Perjanjian Kerja

1. Peran CV. Hairos Indah dalam Penyelesaian Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian kontrak kerja sudah tentu adanya kelemahan-kelemahan yang terdapat di dalam perjanjian kontrak kerja tersebut, salah satunya sering dijumpai wanprestasi atau ingkar janji dalam praktek perjanjian kerjasama yang pada umumnya dilakukan oleh pihak penerima kerja dan juga biasanya berkisar pada soal tidak terpenuhinya beberapa tanggung jawab yang membebani pihak penerima kerja tersebut yang sudah merupakan kewajiban pihak penerima kerja atau juga mengenai larangan-larangan bagi pihak penerima kerja seperti yang telah tercantum dalam perjanjian tersebut.

Upaya-upaya yang harus dilakukan agar terhindar dari wanprestasi adalah para pihak dituntut untuk bertanggung jawab atas segala hak dan kewajibannya masing-masing pihak. CV. Hairos Indah sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan perintah kerja dengan baik dan lengkap agar dipahami oleh pihak penerima kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam perjanjian tersebut. Dan sebagai pihak pemberi kerja, CV. Hairos Indah harus memenuhi hak pihak penerima kerja.

Upaya dan peran yang dilakukan CV. Hairos Indah agar terhindar dari wanprestasi dalam perjanjian kerja adalah.³⁹

³⁹ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

- a. Mematuhi awal waktu perjanjian kerja dan waktu berakhirnya perjanjian kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan.
- b. Menyiapkan SDM yang terampil sehingga meminimalisir kemungkinan pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan sebelum berakhirnya perjanjian dan meminimalisir karyawan mengundurkan diri tanpa pemberitahuan.
- c. Melaksanakan evaluasi secara berkala.

Apabila pihak penerima kerja melakukan ingkar janji/wanprestasi, maka untuk pelaksanaan hukumnya Undang-undang mengenai pihak pemberi kerja untuk memberikan suatu pernyataan lalai kepada pihak penerima kerja. Hal ini dapat dilihat dalam Pasal 1238 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut: “Si berutang adalah lalai, apabila ia dengan surat perintah atau dengan sebuah akta sejenis itu telah dinyatakan lalai, atau demi perikatannya sendiri, ialah jika ini menetapkan, bahwa si berutang akan harus dianggap lalai dengan lewatnya waktu yang ditentukan”.

Sesuai dengan Pasal 1238 tersebut, kewajiban untuk memberikan pernyataan lalai atau peringatan itu dapat ditiadakan dengan jalan menentukan dalam perjanjian, bahwa suatu wanprestasi yang dilakukan oleh pihak penerima kerja cukup dibuktikan dengan pembayaran denda terhadap kelalaian kerja yang dilakukannya, tanpa lagi diperlukan suatu pernyataan atau teguran tertulis dari

pihak pemberi kerja. Dan perlu diketahui bahwa Pasal 1238 tersebut bersifat memaksa.

Penyelesaian sengketa di CV. Hairos Indah jika terjadi perselisihan antar pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu :⁴⁰

1. Damai

Damai adalah suatu perjanjian dengan mana kedua belah pihak, dengan menyerahkan, menjanjikan atau menahan suatu barang, mengakhiri suatu perkara yang bergantung atau mencegah timbulnya suatu perkara. Damai adalah suatu perjanjian “formal” karena ia tidak sah (dan tidak mengikat) kalau tidak diadakan menurut formalitas tertentu, yaitu ia harus diadakan secara tertulis. Setiap perdamaian hanya terbatas pada soal yang termaktub didalamnya; pelepasan segala hak dan tuntutan yang dituliskan disitu harus diartikan sekedar hak-hak dan tuntutan-tuntutan itu ada hubungannya dengan perselisihan yang menjadi sebab diadakannya perdamaian tersebut.⁴¹

2. Pemutusan hubungan kerja

Pada pasal 18 UU Ketenagakerjaan Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap karyawan dengan alasan karyawan telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

⁴¹ R.Subekti , *Aneka Perjanjian*, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.177 .

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

3. Pengadilan Negeri

Pihak pemberi kerja dapat menyelesaikan persoalan wanprestasi tersebut melalui Pengadilan Negeri yang berwenang apabila pihak pemberi kerja tidak dapat mengambil haknya yang masih dikuasai oleh pihak penerima kerja dengan jalan damai. Untuk memperbaiki hak pemberi kerja yang telah menderita kerugian akibat ingkar janji dari pihak pemberi kerja, maka pihak pemberi kerja dapat menuntut agar Pengadilan Negeri dapat memutuskan antara lain:

- a. Menghukum pihak penerima kerja untuk membayar ganti rugi kepada pihak pemberi kerja atas kerugian yang telah dideritanya sebagai akibat dari tindakan wanprestasi dan/atau melawan hukum yang telah dilakukannya oleh pihak penerima kerja.
- b. Mengalihkan segala resiko kepada pihak penerima kerja.
- c. Menghukum pihak penerima kerja untuk membayar segala ongkos/biaya perkara.
- d. Membatalkan perjanjian dengan pihak penerima kerja atau menyatakan perjanjian itu batal akibat adanya ingkar janji atau wanprestasi yang dilakukan oleh pihak penerima kerja tersebut.

2. Efektifitas CV. Hairos Indah dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja

Di dalam penyelesaian sengketa dapat ditempuh melalui 2 cara yaitu melalui litigasi (pengadilan) dan non litigasi (diluar pengadilan). Di dalam

penyelesaian sengketa yang telah dijelaskan diatas, maka di dalam penyelesaian sengketa perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha di CV. Hairos Indah lebih diutamakan penyelesaian sengketanya melalui musyawarah untuk mufakat, dalam hal ini melalui di luar pengadilan yang didasarkan pada Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Penyelesaian yang dilakukan secara musyawarah oleh CV. Hairos Indah kepada pekerja dapat dilihat dari minimnya kasus yang terjadi di CV. Hairos Indah seperti kasus yang tidak sampai melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial dan keterlibatan pihak lainnya.⁴²

Efektifnya CV. Hairos Indah dalam Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha karena aturan perjanjian kerja didasarkan pada ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan juga berdasarkan pada ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik dalam hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha di CV. Hairos Indah yaitu lebih mengutamakan penyelesaian perselisihan melalui biparit karena tidak harus melibatkan pihak lain, waktu yang singkat dalam penyelesaiannya dan biaya ringan. Yang paling utama

⁴² Hasil Wawancara dengan Nur Saadah Lubis, HRD CV Hairos Indah pada tanggal 4 November 2019, Pukul 10.00 WIB.

dalam upaya penyelesaian melalui bipartit yaitu tidak ada istilah menang atau kalah atau dalam istilah yaitu *win-win solution*. Oleh sebab itu, para pihak harusnya berupaya maksimal untuk mencapai kesepakatan dalam perjanjian kerja sebagai titik terang dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan aturan dalam kontrak kerja/perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003, dalam memahami hak serta kewajiban secara pasti dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan ketenangan kerja maka perlu adanya suatu pedoman/aturan dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata, dalam hal ini berdasarkan perjanjian/kontrak kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat sahnya perjanjian. Berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.
2. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja di CV. Hairos Indah, didasarkan pada Ketentuan Pasal 59 Ayat 4 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yaitu “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”. Apabila seorang

karyawan telah dilakukan perjanjian kerja waktu tertentu selama dua kali maka selanjutnya perusahaan akan mengambil keputusan apakah tidak mempekerjakan karyawan itu kembali atau mengangkat pekerja tersebut sebagai karyawan tetap dan dalam undang undang disebut juga PKWTT. Kesepakatan kerja antara perusahaan dan pekerja tersebut bisa beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) atau dalam bahasa keseharian dikenal juga dengan karyawan tetap. Hal ini bisa dilihat pada perusahaan CV. Hairos Indah yang tidak langsung merekrut karyawan/pekerja dengan membuat perjanjian kerja dalam bentuk PKWTT, namun diawali dengan bentuk PKWT. Perusahaan CV. Hairos Indah merekrut karyawan/pekerja dibuat dalam kontrak kerja yang berbentuk Perjanjian Kontrak Kerja waktu tertentu (PKWT). Pelaksanaan kontrak kerja pada CV. Hairos Indah secara umum sudah mengacu pada UU No 13 Tahun 2013 yang salah satunya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didalamnya sudah dituangkan isi pasal seperti pihak-pihak yang melakukan perikatan atau perjanjian waktu dan tempat, Tugas dan Tanggungjawab masing-masing pihak dan cara penyelesaian apabila terjadi perselisihan terhadap pelaksanaan kontrak kerja pada CV. Hairos Indah.

3. Hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha merupakan wilayah hukum perdata karena hubungan kerja menyangkut hubungan hukum antara orang yang satu dengan yang lain di dalam masyarakat dengan menitikberatkan kepada kepentingan perseorangan. Dalam sistem ketenagakerjaan kita

diberikan peluang penegakan hukum secara perdata melalui upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dan melalui pengadilan. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan kerja antar pekerja dengan pengusaha di CV. Hairos Indah yaitu lebih mengutamakan penyelesaian perselisihan melalui bipartit karena tidak harus melibatkan pihak lain, waktu yang singkat dalam penyelesaiannya dan biaya ringan. Yang paling utama dalam upaya penyelesaian melalui bipartit yaitu tidak ada istilah menang atau kalah atau dalam istilah yaitu *win-win solution*. Oleh sebab itu, para pihak harusnya berupaya maksimal untuk mencapai kesepakatan dalam perjanjian kerja sebagai titik terang dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha.

B. SARAN

1. Dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha diperlukan adanya suatu pedoman tertulis perusahaan untuk lebih meningkatkan kepastian hukum pekerja.
2. Diperlukan tambahan Sumber Daya Manusia yang mumpuni dalam menguatkan pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.
3. Penyelesaian secara musyawarah merupakan sarana yang terbaik dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dengan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir, Muhammad, 2002, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung.
- Ali, Burhanudin dan Poernama S, 2016, *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*, Jakarta.
- Asikin, Asikin, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Kencana, Jakarta.
- Bambang, R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia Bandung, Bandung.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Ke-4 Edisi Revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- , 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, , Bandung.
- Maimun, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT : Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmudi, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Miru, Ahmadi, 2013, *Hukum Kontrak bernuansa Islam*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- , 2016, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Muljadi, Kartini dan Gunawan Widjaya, 2002, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusli, Hardijan, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, 2009, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Soesilo dan Pramudji R, 2008, *KUHPerdata*, RajaGrafindo Perasada, Jakarta.
- Sridadi, Ahmad Rizki, 2016, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*, Empat dua Media, Malang.
- Subekti, 1998, *Perjanjian*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Subekti, 2014, *Aneka Perjanjian*, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Suharnoko, 2004, *Hukum Perjanjian: Teori dan Analisa Kasus*, Kencana, Jakarta.
- Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Offset, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Jurnal/Makalah/Artikel

- Aspan, h. (2017). "good corporate governance principles in the management of imited 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 andang osiologi 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 kata kelola perusahaan yang baik". Jurnal dialogia iuridica universitas maranatha bandung, volume 2 no. 2, pp. 57-64.
- Aspan, h., i. M. Sipayung, a. P. Muharrami, and h. M. Ritonga. (2017). "the effect of halal label, halal awarness, product price, and brand image to the purchasing decision on cosmetic products (case study on consumers of sari ayu martha tilaar in binjai city)". International journal of global sustainability, issn 1937-7924, vol. 1, no. 1, pp. 55-66.
- Aspan, h., f. Milanie, and m. Khaddafi. (2015). "swot analysis of the regional development strategy city field services for clean water needs". International journal of academic research in business and social sciences, vol. 5, no. 12, pp. 385-397.
- Bintang, h. J. (2019). Peran hukum kesehatan dalam melindungi peserta program Badan penyelenggara jaminan sosial kesehatan (studi di rsud dr. Pirngadi medan). Jurnal hukum responsif, 7(7), 34-47

- Effendi, Erdianto, 2010, *Makelar Kasus/Mafia Hukum, Modus Operandi dan Faktor penyebabnya*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi I, No. 1 Agustus.
- 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.
- Hasibuan, l. R. (2019). Hak restitusi terhadap korban anak berdasarkan undang undang omor 35 tahun 2014 tentang perubahan atas undang-undang nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak di belawan. *Jurnal hukum responsif*, 7(2), 30-39.
- Imran, z. (2019). Peran pemuka agama dalam menjaga kerukunan umat beragama di kelurahan mangga kecamatan medan tuntungan. *Jurnal hukum responsif*, 6(6), 93-104
- Ketaren, a. H. S. (2018). Analisis yuridis tindak pidana cybercrime dalam perbuatan idana 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.
- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. *Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI)*.
- Rafianti, f. (2018). Adopsi dalam perspektif hukum islam. *Jurnal doktrin*, 3(6).
- 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.
- 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
- Siti, n. (2018). Rekonstruksi politik hukum dalam pelaksanaan putusan pengadilan hubungan industrial berdasarkan hukum progresif (doctoral dissertation, universitas andalas).
- 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.
- Tanjung, a. S. (2018). Pertanggungjawaban pidana yang mengakibatkan 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. Sendy, b. (2019). Hak yang diperoleh anak dari perkawinan tidak dicatat. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 1-10.

- Tanjung, i. U. (2018). Studi komparative pendirian negara khilafah di indonesia. Jurnal penelitian medan agama.
- Wardani, i. H. (2019). Perlindungan hak atas penguasaan tanah transmigrasi di lahan usaha ii upt seunaam iv provinsi aceh. *Jurnal hukum responsif*, 7(7), 145-157
- Nurwati, Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja, Vol. 1, No. 2, 2006.
- Widjaja, Gunawan, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan Kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas, Proporsionalitas, Pengembang Hukum Bisnis, 2010.