

**UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISIPLIN KERJA
PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM DI SEI RAMPAH MENURUT
UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA
MENJADI UNDANG-UNDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapat Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

REZA SYAHPUTRA LUBIS

NPM: 1906200408



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila mengambil surat ini agar disebarkan secara dan terjaminnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum@umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitian Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, 22 September 2023, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : REZA SYAHPUTRA LUBIS
NPM : 1906200408
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISPLIN KERJA PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM D SEI RAMPAH MENURUT UU NO.6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Dinyatakan : (B+) **Lulus Yudisium** dengan predikat Baik
() **Lulus Bersyarat**, memperbaiki/Ujian Ulang
() **Tidak Lulus**

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian **Hukum Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Sekretaris

Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901

ANGGOTA PENGUJI :

1. Guntur Rambey, S.H., M.H
2. Faisal Riza, S.H., M.H
3. Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.H, M.Kn, M.Mar, Ph.D

1.

2.

3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila tidak terdapat surat ini agar dibuktikan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

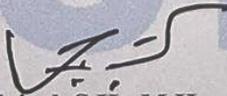
NAMA : REZA SYAHPUTRA LUBIS
NPM : 1906200408
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISIPLIN KERJA PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM DI SEI RAMPAH MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG
PENDAFTARAN : 22 SEPTEMBER 2023

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN. 0122087502


Dr. R Juli Moertiono, S.H., M.H., M.Kn., Mmar.Ph.D

NIDN.: 0128077201



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : Reza Syahputa Lubis

NPM : 1906200408

PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/PERDATA

JUDUL SKRIPSI : UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISIPLIN KERJA PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM DI SEI RAMPAH MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 5-September 2023

DOSEN PEMBIMBING

Dr. R. Juli Moertiono, S.H., M.H., M.Kn., Mmar., Ph.D

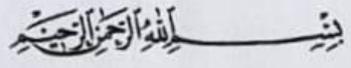
NIDN: 0128077201



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 99/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Reza Syahputra Lubis
NPM : 1906200408
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ Perdata
JUDUL SKRIPSI : UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISIPLIN KERJA PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM DI SEI RAMPAH MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Pembimbing : Dr. R. Juli Moertiono, S.H.,M.H,M.Kn. Mmar.Ph.D

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
14-06-2023	Bimbingan Judul	
20-06-2023	Perbaikan PROPOSAL	
24-06-2023	Seminar PROPOSAL	
29-06-2023	Perbaikan BAB 1-2	
10-08-2023	SKRIPSI	
20-08-2023	Perbaikan SKRIPSI	
28-08-2023	Perbaikan PENULISAN TYPO	
01-09-2023	Perbaikan margin	
05-09-2023	ACC SKRIPSI	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, SH., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. R. Juli Moertiono, S.H.,M.H,M.Kn. Mmar.Ph.D)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reza Syahputra Lubis
NPM : 1906200408
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : UPAYA HUKUM TERHADAP KARYAWAN TIDAK DISIPLIN KERJA PADA UPT PELAYANAN AIR MINUM DI SEI RAMPAH MENURUT UU NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Medan, 05-September- 2023



Reza Syahputra Lubis

NPM. 1906200408

ABSTRAK

Upaya Hukum Terhadap Karyawan Tidak Disiplin Kerja Pada UPT Pelayanan Air Minum Di Sei Rampah Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

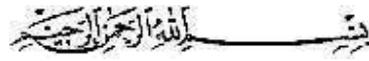
Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuan yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Sedangkan, perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitan dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesedihan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon , 2019) disiplin kerja adalah sikap kesedihan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Feriarius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kata Kunci: Upaya Hukum, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala ramat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Upaya Hukum Terhadap Karyawan Tidak Disiplin Kerja Pada UPT Pelayanan Air Minum Di Sei Rampah Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada : Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof.Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H.,M.Hum. atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H.,M.H. dan Wakil Dekan III Ibu Atika Rahmi,S.H.,M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Dr. R. Juli Moertiono, S.H.,M.H, M.Kn, Mmar, Ph.D. selaku Pembimbing ,dan Bapak Guntur Rambey, S.H.,M.H. selaku Pembimbing ,

yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terimakasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terimakasih disampaikan atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada ayah saya Bangga Lubis dan ibu saya Rita Wati Harahap, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.

Tiada gedung yang indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada kakanda Roby Syahridho Lubis sebagai tempat curhatan hati selama ini, begitu juga kepada sahabatku, 1906200065 terimakasih, atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tidak maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan

dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Medan,04-09-2023

Hormat Saya

Penulis,



Reza Syahputra Lubis

1906200408

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	7
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Definisi Oprasional	9
D. Keaslian Penelitian.....	10
E. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan pendekatan penelitian	11
2. Sifat penelitian	11
3. Sumber data.....	12
4. Alat pengumpul data	13
5. Analisis data	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Upaya Hukum	14
B. Tinjauan Umum Disiplin Kerja	19
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Perjanjian Kerja Antara Karyawan dengan pengusaha.....	28
B. peraturan pada UPT pelayanan air minum bagi karyawan tidak disiplin	

kerja.....	39
C Upaya Hukum Terhadap Karyawan Yang Tidak Disiplin Kerja	47
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang:

Ketentuan umum dari suatu perjanjian terdapat dalam KUH Perdata pada buku III Bab II, sedangkan mengenai perjanjian khusus diatur dalam buku III bab XVIII. Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi, yaitu “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Subekti mengatakan bahwa, “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada suatu peristiwa dimana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Perjanjian kerja yang dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Menurut Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapat upah selama waktu kerja.”¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) Pasal 1 angka 14, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti

¹ Juli Moertiono. *Perjanjian kerjasama Dalam Bidang Pengkaryaan Dan Jasa Tenaga Kerja Antara PT. Sinar Jaya Pura Abadi dan PT. Asianfast Merine Industries*. Vol 18. No 3.

atau segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuan yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.²

Sedangkan, perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berkaitannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada didalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon , 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang

² Taryono, *Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja Sebagai Wujud Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di PT Freeport Indonesia*, Vol. 1 No. 1. Halaman 30

untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fereriis Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.³

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin, harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sikap mental (*mental attitude*);
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa;

³ *Ibid.*, halaman 31

- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cemat dan tertib

Penjabaran dari banyak ulama tafsir terhadap makna Disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Asr 103:

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ۝ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Wal'asr. innal insaana lafi khusr. illallaziina aamanu wa 'amilus-saalihaati wa tawaasau bil haqqi wa tawaasau bis sobr

Artinya:

"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."

Kaum Nuh juga telah mendustakan risalah nabi mereka. Dengan tindakan ini, mereka mendustakan seluruh rasul. Sebab, setiap rasul itu memrintahkan untuk mengimani seluruh rasul. Sebab, setiap rasul itu memerintahkan untuk mengimani seluruh rasul. Ketika saudara, “mengapa kalian tidak bertakwa kepada Allah dengan menjauhi peribadatan terhadap selainnya? Sesungguhnya aku adalah seorang rasul yang dapat dipercaya dalam perkara yang aku sampaikan kepada kalian. Maka jadikanlah keimanan sebagai pelindung bagi kalian dari siksaan Allah, dan taatlah kepadaku dengan melaksanakan apa yang aku perintahkan

kepada kalian, yaitu beribadah kepada Allah semata. Aku tidak meminta imbalan upah apa pun dari kalian atas penyampaian risalah ini; karena imbalan balsanku hanya Allah, Tuhan semesta alam yang bertindak terhadap semua makhluknya. Karena itu waspadalah akan hukumnya dan taatilah aku dengan melaksanakan perintah-perintahnya dan menjauhi larangan-larangannya.

a. Hadist

كثي ر في هـ ما
 عُنُون ع وَرَا
 لَعِي لَلَا
 رُول اَل : وَا
 ع ل ب ن ع ن
 مَ : ا ن
 م
 م
 ا
 ا
 ال با خ ا ر ي ر و ا ه .
 رَا
 صِفَا
 س م ن
 ا ل
 ا ل

Artinya: Diriwayatkan dari Ibnu Abbas berkata: Rasulullah shalallahu alaihi wasallam bersabda: ada dua nikmat yang sering dilupakan oleh kebanyakan manusia yaitu kesehatan dan kesempatan.

Manusia yang beruntung ialah orang yang mampu mengatur waktu dan kesempatan dengan baik serta mampu menggunakan secara baik sehingga menjadi produktif dan bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi niscaya banyak waktu yang terbuang secara sia-sia sehingga umurnya kurang berkah bahkan menjadi orang yang merugi. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk menggunakan waktu sebaik-baiknya terutama anjuran-anjuran dalam Al Qur'an yang diabadikan menjadi nama surat seperti Surat Al- Asr yang berarti demi masa maupun ayat-ayat lain.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai perlindungan hukum bagi wanita pekerja pada malam hari. Dan kemudian penulis menuangkan penelitian ini dalam bentuk skripsi hukum dengan judul : “Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **Upaya Hukum Terhadap Karyawan Tidak**

Disiplin Kerja Pada UPT Pelayanan Air Minum Di Sei

Rampah Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang digunakan di dalam penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Bagaimana perjanjian kerja antara UPT pelayanan air minum dengan karyawan Di Sei Rampah Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.?
- b. Bagaimana peraturan pada UPT pelayanan air minum bagi karyawan tidak disiplin kerja Di Sei Rampah Menurut UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.?
- c. Bagaimana upaya hukum terhadap karyawan yang tidak disiplin kerja Di UPT Pelayanan Air Minum Di Sei Rampah menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan mampu memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun praktis:

- a. Manfaat teoritis yakni di dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang upaya hukum terhadap karyawan tidak disiplin kerja pada PT pelayanan air minum menurut uu no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja kepada masyarakat luas dan mahasiswa mengenai upaya hukum terhadap karyawan tidak disiplin kerja.
- b. Manfaat praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan sekaligus memberikan pemahaman yang lebih

mendalam tentang tentang upaya hukum terhadap karyawan tidak disiplin kerja pada UPT pelayanan air minum menurut uu no 11 tahun 2020 tentang cipta kerja yakni sebagai berikut:

- 1) Bagi Negara, diharapkan dapat menjadi masukan guna membangun negara hukum yang lebih baik dan maju dalam menegaskan UU yang diciptakan membahas tentang upaya hukum terhadap karyawan tidak disiplin dengan baik.
- 2) Bagi Warga Sipil ditrapkan peneliti ini dapat memberikan pemahaman terhadap pihak-pihak yang maju dalam menegaskan UU yang diciptakan membahas tentang upaya hukum terhadap karyawan tidak disiplin kerja.
- 3) Bagi penulis selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian terkait kedepannya.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Guna Mengetahui tentang bagaimana perjanjian kerja antara PT pelayanan air minum dengan Karyawan di UPT pelayanan air minum berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- b. Untuk mengetahui bagaimana peraturan pada PT pelayanan air minum bagi karyawan tidak disiplin kerja UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- c. Untuk mengetahui bagaiman upaya hukum terhadap karyawan yang tidak disiplin kerja. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi

Undang-Undang.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu: “ Upaya Hukum Terhadap Karyawan Tidak Disiplin Kerja Pada PT Pelayanan Air Minum Menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja” maka dapat dirumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Upaya hukum adalah alat atau upaya yang diberikan oleh hukum kepada pihak dalam proses untuk mencapai sesuatu atau untuk bertindak menghadapi sesuatu. Misalnya, eksepsi adalah upaya hukum untuk menyanggah suatu gugatan; alat bukti adalah upaya hukum untuk membuktikan kebenaran suatu dalil; intervensi adalah upaya hukum untuk ikut serta dalam proses, demikian pula *verset* banding, dan kasasi adalah upaya hukum untuk melawan putusan. Upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim. dalam beracara di pengadilan hubungan industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Berpodoman pada Pasal 57 UU No. 2/2004 dan ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dimkenal upaya hukum biasa, yaitu perlawanan dan kasasi serta upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali dan *derden verzet*
2. Disiplin kerja diartikan bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi

bersifat pervektif dan korektif. Disiplin ferventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai diusahakan pencegahan dan jumpa sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian Penelitian merupakan hal yang dilakukan untuk mendeteksi penelitian yang akan diteliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut. Begitu juga dengan penelitian penulis yang berjudul “Upaya Hukum Terhadap Karyawan Tidak Disiplin kerja Pada PT Pelayanan Air Minum Menurut UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja” yang menurut hemat penulis, layak untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut. Berdasarkan bahan kepustakaan konvensional ataupun bahan kepustakaan online, penulis meyakini bahwa tidak banyak yang mengangkat judul serupa. Namun, tidak menutup kemungkinan ada beberapa penelitian terdahulu yang membahas permasalahan yang serupa sebagaimana berikut:

1. Eva Sulastriy Anwar, Mahasiswa Ilmu Hukum Perdata Universitas Muhammadiyah Makasar, Tahun 2020 dengan judul “ Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Barru” Skripsi ini merupakan penelitian Normatif dengan tujuan disiplin kerja terhadap karyawan. Ditinjau dari UU No 11 Tahun 2020.

2. Ferisman Gulo, Mahasiswa Ilmu Hukum Perdata Universitas Medan Area, Tahun 2019 dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan” Skripsi ini merupakan penelitian empiris dengan tujuan pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai.

E. Metode Penelitian

Pengertian sederhana metode penelitian adalah tata cara bagaimana melakukan penelitian. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian. Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subyek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menentukan menemukan jawaban yang dapat di pertanggung jawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahan.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian hukum empiris (yuridis sosiologis), yakni metode penelitian hukum yang berupa untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lapangan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskripsi analisis, melalui penelitian deskriptif, penelitian berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari kata sekunder yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam, yaitu Al-Qur'an dan Hadist yang disebut sebagai data kewahyuan. Yang menjadi landasan pada penulisan ini yaitu Q.S Asy Syu'ara 107.
- b. Data sekunder adalah data yang diambil dari kepustakaan. Buku-buku, jurnal hukum, Data sekunder terdiri dari:
 - 1). Bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2003 Tentang perjanjian kerja waktu tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - 2). Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
 - 3). Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagaimana yang ada hubungan dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a. Al-Qur'an atau Hadist.
- b. Wawancara.
- c. Studi kepustakaan (*library research*) yaitu menghimpun data studi kepustakaan secara langsung dengan mengunjungi toko buku, kepustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data skunder yang membutuhkan dalam penelitian ini. Dan juga studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara searcing melalui media internet.

5. Analisis Data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengelolah data yang ada, penelitian ini menggunakan analisis kualitatif. Yaitu dilakukan analisis yang bersifat umum menuju khusus sehingga didapatkan acuan untuk menjawab atas permasalahan yang akan di bahas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Upaya Hukum

Upaya hukum adalah alat atau upaya yang diberikan oleh hukum kepada pihak dalam proses untuk mencapai sesuatu atau untuk bertindak menghadapi sesuatu. Misalnya, eksepsi adalah upaya hukum untuk menyanggah suatu gugatan; alat bukti adalah upaya hukum untuk membuktikan kebenaran suatu dalil; intervensi adalah upaya hukum untuk ikut serta dalam proses, demikian pula *verset* banding, dan kasasi adalah upaya hukum untuk melawan putusan.⁴

Upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim. dalam beracara di pengadilan hubungan industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Berpodoman pada Pasal 57 UU No. 2/2004 dan ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dimkenal upaya hukum biasa, yaitu perlawanan dan kasasi serta upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali dan *derden verzet*.

Upaya hukum biasa merupakan hukum terhadap putusan *perstele*, banding, dan kasasi, yang ada umumnya untuk menggunakan pelaksanaan putusan, kecuali apabila putusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan Pasal 180 HIR. Peraturan perusahaan (PP) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan

⁴ Aris Prio Agus Santoso. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Pustakabaruperss, halaman 149

perusahaan disusun oleh pengusaha dan menjadikan tanggung jawabnya. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya sepuluh orang, apabila dalam perusahaan tersebut belum memiliki perjanjian kerja bersama, wajib membuat peraturan perusahaan. Ketentuan sekurang-kurangnya sepuluh orang pekerja/buruh ini disesuaikan dengan syarat minimum berdirinya serikat pekerja/serikat buruh dalam Pasal 5 Ayat (2) Undang-Undang No 21 Tahun 2000. Pelanggaran terhadap kewajiban ini merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenai sanksi pidana denda sekurang-kurangnya Rp. 5.000.000,00 dan paling banyak Rp. 50.000.000,00.⁵

Pembuatan walaupun peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak ikut serta dalam menentukan isinya, tetapi harus tetap dilakukan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh. Saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh hanya bersifat masukan sehingga pembuatan peraturan perusahaan tidak dapat diperselisihkan. Wakil pekerja/buruh dapat pula tidak memberikan saran dan pertimbangan pada rancangan peraturan perusahaan yang diajukan pengusaha.

Apabila dalam perusahaan bersangkutan telah berbentuk serikat pekerja/buruh, wakil pekerja/buruh adalah pengurus serikat pekerja/serikat buruh bersangkutan, tetapi jika belum terbentuk serikat pekerja/serikat buruh, wakil pekerja/buruh dipilih secara demokratis oleh pekerja/buruh dari setiap unit kerja yang ada di perusahaan agar dapat mewakili kepentingannya. Apabila dalam perusahaan telah terbentuk serikat pekerja/serikat buruh tetapi keanggotaannya tidak mewakili mayoritas pekerja/buruh di perusahaan tersebut, pembuatan

⁵ *Ibid.*, halaman 150

pengaturan perusahaan harus memperhatikan saran dan pertimbangan dari pengurus serikat pekerja/serikat buruh dan dari wakil pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Saran dan pertimbangan tersebut harus sudah disampaikan kepada pengusaha dalam waktu 14 hari sejak rancangan peraturan perusahaan diterima oleh wakil pekerja/buruh. Apabila jangka waktu 14 hari telah terlewati dan wakil pekerja/buruh tidak memberikan saran dan pertimbangan, pengusaha dapat mengajukan pengesahan peraturan perusahaan disertai bukti bahwa pengusaha telah meminta saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh.

Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu peraturan perusahaan yang berlaku untuk semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Apabila perusahaan tersebut mempunyai cabang, dapat dibuat peraturan perusahaan induk yang berlaku di semua cabang perusahaan dan peraturan perusahaan turunan yang berlaku di masing-masing cabang perusahaan induk memuat ketentuan- ketentuan yang berlaku secara umum di seluruh cabang perusahaan, sedang peraturan perusahaan turunan memuat pelaksanaan peraturan perusahaan induk yang disesuaikan dengan kondisi cabang perusahaan masing-masing. Apabila beberapa perusahaan bergabung dalam satu grup dan masing-masing perusahaan merupakan badan hukum sendiri, peraturan perusahaan harus dibuat untuk masing-masing perusahaan tersebut. Peraturan perusahaan yang dibuat pengusaha sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
- c. Syarat kerja;

- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan.

Ketentuan yang diatur dalam peraturan perusahaan adalah syarat-syarat kerja belum diatur dalam peraturan perundang-undangan dan rincian ketentuan yang mengatur pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Apabila peraturan perusahaan mengatur kembali materi dan peraturan perundang-undangan, materi yang diatur tersebut secara kualitatif dan kuantitatif harus lebih baik dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila ternyata lebih rendah, ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut tidak berlaku dan yang diberlakukan adalah ketentuan yang diatur peraturan perundang-undangan.

Setelah peraturan perusahaan yang dibuat dengan memperhatikan saran dan pertimbangan wakil pekerja/buruh selesai dikerjakan, pengusaha harus mengajukan peraturan perusahaan dimaksud ke pejabat berwenang di bidang ketenagakerjaan untuk dimintakan pengesahan. Pejabat yang berwenang mengesahkan tersebut adalah:

- a. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang hanya terdapat dalam satu kabupaten/kota;
- b. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi untuk perusahaan yang terdapat dalam lebih satu kabupaten kota tetapi dalam satu provinsi.
- c. Direktur Jenderal Pembina Hubungan Industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi.

Pengesahan dimaksud dilakukan dengan suatu surat keputusan dari pejabat yang berwenang dan harus sudah diberikan dalam jangka waktu 30 hari kerja sejak diterimanya permohonan pengesahan. Apabila pengesahan dari pejabat yang berwenang peraturan perusahaan tersebut dianggap telah disahkan.

Apabila peraturan perusahaan yang diajukan belum memnuhi syarat untuk disahkan, maka pejabat yang berwenang harus memberitahu secara tertulis kepada pengusaha tentang perbaikan yang harus dilakukan dalam jangka waktu tujuh hari kerja sejak diterimanya permohon. Perbaikan dimaksud adalah untuk mencegah agar ketentuan-ketentuan dalam peraturan perusahaan tersebut perundang-undangan yang berlaku. Dalam waktu paling lama 14 hari kerja sejak pemberitahuan perbaikan diterima, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada pejabat yang berwenang untuk dimintakan pengesahan.

Peraturan perusahaan berlaku setelah disahkan oleh pejabat yang berwenang. Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama dua tahun dan wajib diperbaharui setelah masa berlakunya habis (tidak boleh diperpanjang). Setelah pengesahan peraturan perusahaan diperbolehkan, pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi serta memberikan naskah pertauran peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh. Apabila selama masa berlakunya peraturan perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh yang ada di perusahaan menghendaki perundingan untuk pembuatan perjanjian kerja bersama, pengusaha wajib untuk melayaninya. Dalam hal perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka peraturan perusahaan tetap berlaku sampai jangka waktunya habis.

Peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya masih tetap berlaku hingga disahkannya peraturan perusahaan yang baru atau ditandatanganinya perjanjian kerja bersama. Paling lambat 30 hari sebelum jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan berakhir, pengusaha harus mengajukan pembaruan peraturan perusahaan kepada pejabat yang berwenang. Apabila dalam pembaruan tersebut terdapat perubahan tersebut harus didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh dan /atau wakil pekerja/buruh jika di perusahaan tersebut belum ada serikat pekerja/serikat buruh.

Jika sebelum jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan berakhir akan dilakukan perubahan, perubahan tersebut hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan pengusaha dengan wakil pekerja/buruh. Ketentuan ini dimaksudkan untuk mendorong dan mempermudah pembuatan perjanjian kerja bersama karena dengan perjanjian kerja bersama perbaikan syarat-syarat kerja dapat dilakukan secara lebih berimbang antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja/buruh. Peraturan perusahaan dimaksud setelah diubah dengan kesepakatan dari wakil pekerja/buruh harus dimintakan pengesahan dari pejabat yang bersenang.

B. Tinjauan Umum Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*discipline*) dapat diartikan sebagai tertib, atau mengendalikan tingkah laku, pengusaha diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketetapan dan pengadilan diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk membuat

dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.⁶

Disiplin adalah bentuk pengadilan diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan⁷.

Siagian dalam Sutrisno (2011:86) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk

⁶ Ferisman Gulo. 2019, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*, Medan. Halaman 21

⁷ *Ibid.*, halaman 22

mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
4. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Bagi Beach dalam Sutrisno (2011:87), “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan atau perintah yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa ada unsur pemaksaan.

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut Henry Simamora dalam Sinambela menjelaskan tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu :

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti Kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Prosedur-prosedur disiplin dimulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan. Oleh karena itu, dalam tataran implementasi, seorang pimpinan harus berpegang teguh pada aturan yang ada dan melaksanakannya dengan konsisten. Sistem disiplin perlu dirancang dengan cermat oleh pimpinan dengan melibatkan seluruh komponen anggota organisasi.
2. Tanggung jawab kepengawasan Para pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada saat munculnya masalah-masalah. Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan tegur-teguran lisan. Meskipun demikian, apabila dibutuhkan dapat berupa teguran tertulis. Pengawas biasanya mempersiapkan teguran dengan mengonsultasikannya kepada manajemen jenjang berikutnya.
3. Mengkomunikasikan berbagai peraturan para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan perusahaan dan standar, serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap penyelia dan pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. para

pegawai yang melanggar suatu peraturan atau tidak memenuhi kriteria kinerja hendaknya diberi peluang untuk mengoreksi perilaku mereka. Dalam hal ini para pegawai mesti mengetahui peraturan-peraturan sebelum bertanggung jawab pada atasannya.

4. Tanggung jawab pemaparan bukti Individu haruslah dianggap tidak bersalah sampai dengan terbukti bahwa orang tersebut benar-benar bersalah. Perusahaan harus membuktikan bahwa pegawai nyata-nyata telah bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Para manager hendaknya mengumpulkan sejumlah bukti-bukti yang memungkinkan untuk menjustifikasi disiplin. Bukti itu hendak di dokumentasikan secara cermat sehingga sulit di pertentangkan.
5. Perlakuan yang konsisten Peraturan dan hukuman mestilah diberlakukan secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan disiplin yang tidak merata, bukan hanya dapat merusak efektivitas dari sistem disiplin, melainkan juga dapat menciptakan perasaan dikalangan pegawai bahwa terdapat favoritisme di satu sisi dan diskriminasi di sisi lain. Konsistensi perlakuan adalah salah satu prinsip yang paling penting dan kerap diabaikan. Manajemen hendaknya tidak menghukum seseorang karena suatu pelanggaran dan tidak meniadakan pelanggaran yang sama dilakukan oleh pegawai lain.
6. Pertimbangan atas berbagai situasi Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus berarti bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapatkan hukuman yang sama. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan pelanggaran lainnya seyogianya mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi dalam berbagai kasus patut

dipertimbangkan dan juga fakta-fakta pelanggaran. Ketepatan tindakan disipliner dan kesediaan arbitrator tidak menegakkannya kerap ditentukan oleh situasi-situasi yang melingkupinya.

7. Peraturan dan hukum yang masuk akal Kendatipun bebas membuat peraturan-peraturan apapun, tetapi peraturan itu sepantasnya masuk akal dan normal. Sebagian besar orang bersedia menerima peraturan perusahaan sebagai legitimasi apabila peraturan tersebut berkaitan dengan operasi-operasi yang efisien dan aman, serta konsisten dengan konvensi-konvensi yang berlaku di tengah masyarakat. Hukuman-hukuman hendaknya wajar. Artinya, hukuman yang sangat keras atas pelanggaran kecil tidak akan dianggap adil oleh pegawai. Peraturan dan hukuman yang tampaknya tidak masuk akal dapat menciptakan sikap negatif terhadap disiplin dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif di antara pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Dalam suatu organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Dan begitu pula bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Barru yang terus berkomunikasi dengan para pegawainya mengenai tingkah laku dan memperbaiki perilaku pegawai menjadi lebih baik. Sikap dan perilaku para pegawai di dinas tersebut terciptat melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman dan pengenalan dari keteladanan pemimpinnya

sendiri. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang tak sepatutnya dilakukan.

Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan suatu organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan ialah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena tidak terpaksa.

Pelaksanaan sanksi menurut Mangkunegara (2013) terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal:

a. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan, pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian Sanksi Harus Impresonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Pentingnya disiplin kerja. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja, yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendagurau atau

pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keterlambatan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lama atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha juga untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perjanjian Kerja Antara UPT Pelayanan Air Minum Dengan Karyawan di Sei Rampah Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, memberikan beberapa perubahan terhadap beberapa aspek peraturan, salah satunya mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan mengenai beberapa perubahan dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Beberapa perubahan tersebut mencakup jenis pekerjaan PKWT, jangka waktu PKWT. Selain itu, beberapa ketentuan mengenai terdapat kontradiksi Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, salah satunya mengenai Pemberian uang kompensasi PKWT. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai beberapa poin tersebut adalah sebagai berikut:⁸

- a. Jenis Pekerjaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Dengan disahkannya Undang- undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja memberikan perubahan terhadap jenis pekerjaan yang dapat digolongkan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵² Sebelumnya, dalam Pasal 59 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja

⁸ Rosyida Alifatus Zahro, Problematika Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Secara Tidak Tertulis Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja. Halaman 46.

waktu tertentu dibuat untuk pekerjaan-pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Akan tetapi, setelah disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, jenis-jenis pekerjaan yang dapat dimasukkan ke dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diatur dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan tersebut, mengalami perubahan dengan ditambahkan poin pada ayat 1, yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap. Penambahan poin tersebut dapat diartikan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus- menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Dengan ditambahkan poin tersebut perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap, maka selama pekerjaan yang dimaksud dapat dijadikan sebagai objek perjanjian kerja waktu tertentu dalam hal tidak bersifat terus menerus dan bukan bagian dari proses produksi dalam perusahaan⁹.

- b. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Hal lain yang ikut mengalami perubahan dengan disahkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023

⁹ *Ibid.*, Halaman 47

tentang Cipta Kerja yaitu mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan mengenai jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang sebelumnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tepatnya dalam Pasal 59. Dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja yang dilakukan paling lama selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu maksimal selama 3 (tiga) tahun. Jangka waktu dalam perpanjangan atau pembaharuan dapat dilakukan apabila pengusaha menerapkan sistem pembaharuan perjanjian kerja, dimana untuk pembaharuan dapat dilakukan satu kali dalam perjanjian paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaharuan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak masa berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama.

Ketentuan tersebut kemudian diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja pasal 56 dalam Undang-undang Cipta Kerja, pada ayat (3) mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Selanjutnya, ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam peraturan pemerintah.

Selain itu, sebagaimana ketentuan dalam peraturan pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, jangka waktu Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dibedakan ke dalam beberapa jenis perjanjian yaitu PKWT berdasarkan jangka waktu, PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya, PKWT atas pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat kegiatannya bersifat tidak tetap. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu yang terdiri dari pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama yang dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun. Tetapi jika pekerjaan tersebut belum usai, maka dapat memperpanjang PKWT sesuai dengan ketentuan antara pengusaha (pemberi kerja) dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan tidak boleh lebih dari 5 tahun.

Pemberian kompensasi bagi pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi salah satu keuntungan bagi pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Pekerja (PKWT) berhak mendapatkan kompensasi setelah berakhirnya masa kontrak. Kompensasi tidak diatur dalam Undang-undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 58 Ketentuan mengenai kewajiban pemberian kompensasi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) dan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, menentukan bahwa pemberi kerja wajib untuk memberikan uang kompensasi

kepada pekerja tanpa melihat pihak mana yang menginisiasi pengakhiran dini atas hubungan tersebut.

Ketentuan mengenai pemberian kompensasi yang terdapat dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah tersebut memiliki kontradiktif dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut, berakhirnya PKWT dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yakni: pertama, PKWT yang berakhir sesuai dengan jangka waktu. Sebagaimana dalam Pasal 15 ayat (1) Peraturan Pemerintah. Kedua, PKWT diakhiri oleh salah satu pihak sebelum jangka waktu berakhir.

Namun perlu dicatat, pekerja kontrak yang mengundurkan diri sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT wajib membayar ganti rugi kepada perusahaan sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu PKWT. Sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan, bukan termasuk ketentuan yang diubah dalam Undang-undang Cipta Kerja. Sehingga dari perspektif yuridis, seharusnya ketentuan yang ada dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja hingga batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Tentunya keberlakuan pada Pasal 15 jo. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berpotensi menyebabkan kekacauan.

Mengingat bahwa sangat mungkin terjadi pertentangan ataupun perdebatan mengenai pembayaran kompensasi dan pembayaran ganti rugi, terutama apabila pihak pekerja yang terlebih dahulu menginisiasi pengakhiran hubungan kerja.

Apakah pihak pekerja berkewajiban membayar ganti rugi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan atau justru pihak pekerja yang memperoleh kompensasi sesuai dengan ketentuan pada Pasal 15 ayat (1) jo. Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Selain itu, merujuk pada hierarki peraturan perundang-undangan, ketentuan pasal 62 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut, hanya dapat dicabut dengan menggunakan Undang-undang. Sehingga keberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, secara hierarki peraturan perundang-undangan berada di bawah Undang-undang Ketenagakerjaan. Maka oleh sebab itu, peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi mengesampingkan keberlakuan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah sesuai asas *lex superior derogate legi inferior*. Berdasarkan hal tersebut, ketentuan mengenai ganti rugi yang diatur oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, seharusnya mengesampingkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021.¹⁰

Dalam Pasal 1 Ayat (15) UUK disebutkan bahwa: “ Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Artinya dalam suatu hubungan kerja seorang pekerja tidak dapat melakukan dua atau lebih hubungan kerja dengan pengusaha untuk waktu yang bersamaan. Apabila hal ini dilakukan maka pekerja telah dianggap secara diam-diam mengakhiri hubungan kerja yang pertama atau mengundurkan diri.¹¹

¹⁰ Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja*. Jakarta: Sinar Grafika halaman 48.

¹¹ *Ibid.*, Halaman 49

Pasal 1 ayat (4) UUK menyebutkan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, tetapi hubungan kerja kemudian oleh undang-undang ini hanya antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Asri Wijayanti hilangnya kata pemberi kerja dari pengertian hubungan kerja merupakan suatu kesalahan besar yang berdampak pada tidak terlindunginya buruh yang bekerja kepada pihak selain pengusaha atau mereka yang bekerja pada sektor informal. Hal senada diungkapkan oleh dan transmigrasi Republik Indonesia yang menyatakan bahwa dari 100% hubungan kerja yang ada di Indonesia, hanya 30% yang terjangkau oleh hubungan kerja dalam UUK.

Hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha atau buruh berawal dari suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang menurut Siti Hajati Hoesin mempunyai unsur pekerjaan, di bawah perintah/instruksi/petunjuk dari pihak pemberi kerja. Walaupun pihak penerima kerja mempunyai keahlian atau kemampuan sendiri dalam hal melakukan pekerjaannya, sepanjang masih ada ketergantungan kepada pihak pemberi kerja, dapat dikatakan bahwa ada hubungan subordinasi (hubungan diperatas). Unsur upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja yang dapat berbentuk uang atau bukan uang.

Unsur waktu dalam hal ini adalah suatu waktu untuk melakukan pekerjaan dimaksud atau lamanya pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Asri Wijayanti menyatakan bahwa unsur pekerjaan, di bawah perintah, upah dan waktu adalah unsur hubungan kerja bukan unsur perjanjian

kerja. Unsur waktu oleh Syaufii Syamsudin dimaknai sebagai waktu yang panjang dan yang pendek, waktu yang panjang dimaksudkan sebagai dasar perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja tidak tertentu, sedangkan waktu yang pendek dimaksudkan sebagai dasar pekerja paruh waktu atau *part time*.

Penulis memiliki pandangan berbeda dengan pendapat Siti Hajati Hoesin dan Asri Wijayanti tersebut yang menjadikan waktu sebagai unsur perjanjian kerja, karena esensi dan perjanjian kerja hanya tiga unsur, yakni upah, perintah, dan pekerjaan. Karakteristik perjanjian kerja tidak akan dapat ditentukan dalam jenis-jenis perjanjian lainnya. Mengenai unsur waktu yang di sampaikan oleh Syaufii Syamsudin, menjadi menarik untuk dianalisis dalam pembahasan ini karena di masyarakat terdapat hubungan kerja yang mendasarkan pada “waktu yang pendek” atau waktu yang merujuk pada lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja (*actual work*). Misalnya, pengemudi yang bekerja di perusahaan yang tugasnya hanya mengantar dan menjemput karyawan perusahaan, dan di luar waktu tersebut (*standby*) dia tidak dianggap bekerja.

Sementara itu, waktu kerja dalam UUK hanya membatasi waktu maksimal kerja sebagai berikut:

1. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu
2. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Menentukan hubungan kerja yang menunjukkan bahwa banyak pekerja yang bekerja pada perusahaan hanya 2-4 jam setiap hari. Misalnya saja pekerja kebersihan taman di pabrik dan tenaga keamanan di perusahaan sawit. Pekerja kebersihan taman di pabrik dan tenaga kamanan di perusahaan sawit karena jam kerja mereka yang pendek, meskipun mereka telah bekerja selama bertahun-tahun

secara terus-menerus. Status mereka menjadi semakin tidak jelas karena UUK tidak mengatur hubungan kerja “waktu yang pendek” sehingga hubungan kerja semacam ini hanya mengandalkan kesepakatan yang dibuat dengan pihak pemberi kerja saja.

Berdasarkan pendapat pembukaan hukum ketenagakerjaan Aloysius Uwiyono mengenai kelestarian dan kebaruan hubungan kerja, disebutkan bahwa: “penegakan pada nilai kelestarian tanpa memperhatikan nilaikebaruan akan menimbulkan kekolotan materi yang diatur tidak bisa menyesuaikan diri dengan keadaan sekarang. Sebaliknya penekanan pada nilai kebaruan tanpa memperhatikan kelestarian dapat menimbulkan keidakpastian hukum. Harus ada penyelesaian antara nilai kelestarian dengan nilai kebaruan.

Bila mengikuti prinsip keserasian sebagai dijelaskan Uwiyono di atas mestinya pekerjaan “ waktu yang pendek” dimaksudkan sebagai bentuk hubungan kerja yang sah sebagai dasar perlindungan bagi pekerja yang melakukan pekerjaan berdasarkan lamanya pekerjaan setiap hari atau *part time*. Pekerjaan *part time* perlu diatur tersendiri, karena berdasarkan data hingga Februari 2014 menunjukkan bahwa pekerja usia 15 tahun ke atas yang bekerja *full time* atau diatas 35 jam dalam seminggu tercatat 81.2 juta pekerja atau 68,71%. Sedangkan sisanya bekerja 35 jam dalam seminggu dan kurang dari 15 jam dalam satu minggu. Kondisi pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dapat dikualifikasikan sebagai pekerja paruh waktu atau *part time*. Untuk itu perlu dibuat aturan mengenai hubungan kerja *part time* di dala UUK.

Berdasarkan perjanjian kerja yang di analisis, terdapat hal-hal yang termuat dalam perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja, yaitu sebagai berikut:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha termasuk dasar perjanjian beserta undang-undang yang mendasari kegiatan operasional perusahaan.
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja.
3. Status kepegawaian sebagai pekerja tetap, nomor pekerja, tempat tinggal atau *place of employee category*.
4. Tempat penerimaan, tempat tinggal, tempat bekerja.
5. Tanggal mulai bekerja.
6. Upah termasuk cara pembayaran dan pajak penghasilan yang harus dibayarkan.
7. Tunjangan-tunjangan, bantuan-bantuan, dan fasilitas bagi pekerja yang berhubungan dengan tempat penerimaan.
8. Masa percobaan, jangka waktu masa percobaan, dan tata cara pemutusan hubungan kerja.
9. Waktu kerja atau sistem kerja 14 hari kerja dilokasi diikuti 12 hari istirahat.
10. Hak istirahat atau cuti tahunan selama 12 hari kerja.
11. Kewajiban pekerjaan menjaga rahasia perusahaan dan menghindari pertentangan kepentingan.
12. Pemindahan atau mutasi dan sanksi jika menolak mutasi.
13. Larangan, tindakan disiplin, dan sanksi jika menolak mutasi.
14. Kewajiban pekerja menaati perjanjian kerja bersama.
15. Perbedaan pengertian antara teks bahasa Indonesia dan teks bahasa Indonesia.
16. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.

17. Perjanjian kerja ditandatangani pekerja dan pengusaha.

UUK Pasal 56 ayat (1) mengatur dua macam perjanjian kerja yang hubungannya langsung antara pekerja dengan pengusaha, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara tertulis dan lisan sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) UUK. Terdapat perjanjian waktu tidak tertentu wajib dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UUK.

Perjanjian kerja antara pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUK harus memenuhi empat syarat berikut:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesulitan, dan pengaturan perundang-undanganyang berlaku.

Dalam hal perjanjian kerja tidak memenuhi syarat atau bertentangan dengan ketentuan pada huruf a dan b maka perjanjian kerja dapat dibatalkan, sedangkan apabila yang tidak terpenuhi dari syarat sahnya perjanjian kerja adalah butir c dan d maka perjanjian kerja menjadi batal demi hukum. Keempat syarat perjanjian kerja tersebut untuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja waktu tertentu di dasarkan pada jangka waktu atau selsainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesainya dalam waktu tertentu, jenis sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaian dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman.
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

B. Peraturan Pada UPT Pelayanan Air Minum Bagi Karyawan Tidak Disiplin Kerja Di Sei Rampah Menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Jam kerja dilaksanakan sesuai peraturan yang dilakukan oleh pihak pertama atau pihak lainnya yang ditunjuk oleh pihak pertama Pasal 6. Pasal 7 selama bekerja pihak kedua berkewajiban mengikuti semua peraturan dan disiplin kerja yang diterapkan untuk PNS, yang berbeda dilingkungan dinas UPT Pelayanan air minum. Pasal 8 pihak pertama dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak kedua tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun apabila pihak kedua dinilai tidak layak diperpanjang masa kontraknya berdasarkan hasil evaluasi kerja bulan pertama dan bulan-bulan selanjutnya atau pihak kedua tidak bekerja selama 3 (tiga) hari berturut-turut tanpa pemberitahuan atau keterangan yang jelas, dan hal ini dianggap pihak kedua mengundurkan diri serta memutuskan perjanjian kerja sepihak. Kedua dapat diberhentikan dengan tidak hormat atau dilakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi dalam bentuk apapun.

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini. Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin

dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya, sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam dirinya.

Niat juga dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau *kemauan untuk menyesuaikan diri dengan aturan-aturan*. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan, dan kehendak untuk mentaati peraturan. Artinya, orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh. Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai dan norma sendiri, yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan-aturan organisasi yang ada. Hal ini menimbulkan konflik sehingga orang mudah tegang, marah, atau tersinggung apabila orang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturannya. Misalnya, Amir adalah orang yang selalu tepat waktu sementara itu iklim di organisasi kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Jika Amir memegang teguh prinsip-prinsipnya sendiri, ia akan tersisih dari teman sekerjanya. Ia sebaliknya, jika ikut arus maka ia akan mengalami stres, oleh karenanya ia harus menyesuaikan diri; tidak ikut

arus, tetapi juga tidak kaku. Ia jika perlu memelopori kepatuhan terhadap waktu kepada teman sejawatnya.

Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.¹²

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (a) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyak atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan

¹² Avin Fadillah Helmi, *Jurnal Disiplin Kerja* Nomor 2 Desember 1996. Halaman 33.

menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnyadisiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat *reward* (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika oranglain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada diriya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mapu mengaktualisasikan kemampuan dirinya.

Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan *On Flight Time Guarantee*. Hal ini berarti setiap karyawan di Sempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua fihak, apakah itu pramugari, pilot, dan agian penjualan tiket aja berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh fihak organisasi.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya.

Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri.

Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight*. Karyawan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau karyawan akan membiasakan dirinya mengikuti irama kerja karyawan lainnya. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap

diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (Brigham, 1994).

1. *Disiplin karena kepatuhan*

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisabahan akan lenyap.

2. *Disiplin karena identifikasi*

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan seagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

3. *Disiplin karena internalisasi*

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukanya penghukuman.

Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip dari *progressive discipline*. Prinsipnya adalah (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat.

Adapun cara-cara yang dapat diterapkan melalui konseling (diskusi informal),

teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan pemberhentian kerja.

C. Upaya Hukum Terhadap Karyawan Yang Tidak Disiplin Kerja Di UPT Pelayanan Air Minum Di Sei Rampah menurut UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Upaya hukum dapat dilakukan pada setiap pekerja yang dalam hubungan kerja didalamnya terdapat hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha. Menurut kamus hukum yaitu: upaya hukum adalah dalam upaya mencapai tujuan hukum benar-benar berjalan sebagaimana mestinya dan untuk mencegah adanya kekeliruan atau kekhilafan dalam suatu keputusan hakim, maka diberi kesempatan untuk pemeriksaan ulang pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kasasi, bahkan peninjauan kembali. Guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis diperlukan Penegakan disiplin kerja terhadap kehidupan dalam perusahaan terutama terhadap pekerja. Penegakan disiplin kerja tersebut tidak bisa semata-mata diserahkan kepada para karyawan tetapi juga menjadi tanggungjawab dari perusahaan. Untuk itu Perusahaan dalam melakukan penegakan disiplin kerja harus mempunyai semacam model pendekatan kepada para karyawannya. Ada dua dasar model pendekatan disiplin menurut Suwatno, yaitu disiplin berdasarkan tradisi (kuno) dan disiplin berdasarkan sasaran.

1. Disiplin Berdasarkan Tradisi. Pendekatan disiplin berdasarkan tradisi merupakan cara yang terdiri dari pendaftaran pelanggaran dan catatan dari hukuman terhadap setiap pelanggaran. Disiplin ini dilaksanakan secara kaku dan tegas tanpa kompromi atau cenderung penegakan disiplin secara otoriter;
2. Disiplin Berdasarkan Sasaran. Pendekatan disiplin berdasarkan sasaran merupakan pendekatan yang menitikberatkan kepada tumbuhnya suatu

kesadaran untuk melaksanakan suatu disiplin dari dirinya bukan dari luar dengan suatu paksaan. Penegakan hukum pelanggaran disiplin kerja mempunyai tujuan untuk menciptakan iklim keadilan dan konsistensi dalam organisasi mengenai penerapan, pengaturan, dan penyelesaian masalah disiplin. Kebijakan ini diperlukan sebagai dokumen kebijakan yang terpisah atau menjadi satu dengan bagian prosedur disiplin, atau menjadi bagian dari catatan administrasi yang diperuntukkan bagi atasan mengenai cara menerapkan prosedur disiplin ini. Penegakan hukum pelanggaran disiplin kerja dimaksudkan untuk mencari fakta, informasi, bukti, dan mitigasi untuk menentukan peraturan yang telah dilanggar dan memastikan jenis pelanggaran yang mengarah pada PHK, serta tindakan disiplin yang akan diterapkan kepada karyawan pelanggar secara adil.

Dampak yang timbul akibat adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Perusahaan maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana ditunjukkan diatas mengakibatkan terjadinya ketidak harmonisan dan ketidak dinamisan dalam hubungan

Industrial di UPT pelayanan air minum. Keharmonisan sangat penting dalam hubungan industrial karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para tenaga kerja atau karyawan UPT pelayanan air minum. Dalam kenyataan dilapangan sering kali ketidak harmonisan tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Masalah yang muncul tidak hanya bersifat teknis hubungan industrial, akan tetapi terbawa berbagai masalah lain yang menjadikan permasalahan semakin kompleks dan berkembang serta berpengaruh pada stabilitas sosial. Untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, pengusaha

dapat mengambil berbagai langkah strategis. Untuk itu memang diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh, pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh dan hubungan industrial secara umum. Adanya pelanggaran hukum terhadap disiplin kerja yang mengakibatkan adanya ketidak harmonisan tersebut, diperlukan adanya pemulihan keadaan seperti semula (*restitutio in integrum*) yaitu suatu keadaan yang seimbang dalam suasana damai, tertib dan aman.

Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan teratur diperlukan adanya penegakan hukum. Penegakan hukum ini dimaksudkan untuk mengembalikan keharmonisan dalam hubungan industrial seperti semula sebagaimana sebelum adanya pelanggaran hukum disiplin kerja tersebut. Penegakan hukum merupakan proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Secara konseptual, penegakan hukum mencakup lingkup yang luas, bukan hanya berbicara soal prosesperadilan, tetapi juga keadaan hukum, perilaku hukum, dan lingkungan tempat hukum tersebut berlaku dalam menegakkan hukum disiplin kerja menerapkan tiga komponen, yaitu:

- a. substansi hukum (*legal substance*). Substansi hukum merupakan isi aturan atau norma yang mengatur mengenai disiplin kerja di PT. Freeport Indonesia. Substansi hukum yang terkait dengan disiplin kerja di UPT pelayanan air minum diatur di dalam peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam PKB (*Perjanjian kerja bersama*) dan PHI (*Pedoman Hubungan Industrial*). Hal ini sebagaimana yang diatur dalam Pasal 8

PKB, yaitu:

- 1) Hubungan antara Perusahaan dan Pekerja adalah hubungan timbal balik yang saling membutuhkan dan menguntungkan berupa kebutuhan tenaga kerja oleh Perusahaan dan kebutuhan Pekerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hubungan ini ditandai dengan persetujuan Pekerja dengan Perusahaan dalam bentuk Perjanjian Kerja.
 - 2) Untuk menyederhanakan dan mengakomodir kepentingan kedua pihak tersebut, serta mempertimbangkan kondisi di tempat kerja, maka kedua belah pihak sepakat untuk membuat peraturan dan tata tertib kerja kolektif berupa PKB dan PHI.
 - 3) Perusahaan dan Pekerja wajib menaati dan mematuhi peraturan dan tata tertib kerja yang tercantum dalam buku PKB dan PHI. Komponen substansi hukum dalam penegakan hukum terhadap disiplin kerja di UPT pelayanan air minum bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum. Kepastian hukum ini untuk menentukan apakah perbuatan pekerja tersebut melanggar dan menyimpang dari peraturan dan tata tertib kerja yang diberlakukan di UPT pelayanan air minum. Sehingga kepastian hukum ini sangat diperlukan agar setiap pekerja mendapatkan keadilan.
- b. struktur hukum (legal structure). Merupakan lembaga yang mempunyai fungsi untuk bekerjanya penegakan hukum. Dalam hal ini lembaga yang mempunyai fungsi penegakan hukum bagi pelanggaran disiplin kerja di

UT pelayanan air minum adalah penyelia langsung dan Departemen Layanan Sumber Daya Manusia dan Hubungan Industrial.

- c. Budaya hukum (legal culture). Budaya hukum adalah sikap pekerja terhadap hukum atau peraturan yang berlaku di UPT pelayanan air minum Sehingga budaya hukum mempengaruhi pemikiran seorang pekerja atau karyawan untuk menentukan bagaimana peraturan yang berlaku, dilanggar, dan disimpangi. Sebagaimana diketahui bahwa Perusahaan internasional yang mempunyai pekerja tidak hanya dari seluruh Indonesia melainkan juga pekerja asing. Sehingga hal ini juga mempunyai dampak terhadap budaya hukum yang dipunyai oleh setiap masing-masing pekerja. Budaya hukum ini sangat penting, hal ini dikarenakan budaya hukum setiap pekerja akan mempunyai pengaruh terhadap pemahaman pekerja terhadap peraturan perundang-undangan maupun peraturan tata tertib yang berlaku (PKB dan PHI) yang juga mempunyai korelasi dengan disiplin kerja setiap pekerja. Sehingga untuk memberikan pemahaman kepada pekerja terhadap PKB dan PHI diperlukan adanya penyuluhan maupun pengarahan baik (Departemen layanan Sumberdaya Manusia dan Hubungan Industrial) Hal ini sebagaimana diatur Pasal 8 ayat (2) huruf e jo Pasal 9 huruf h PHI. Pasal 8 ayat (2) huruf e PHI menyatakan bahwa peran dan tanggungjawab Departemen layanan SDM dan Hubungan Industrial adalah: Memastikan Pekerja memahami PHI yang berlaku dan atau Ketentuan Perusahaan yang baru melalui program sosialisasi, pelatihan dan atau sistem komunikasi lain yang sesuai. Sedangkan Pasal 9 huruf h menyatakan bahwa peran dan tanggung jawab pekerja adalah

melakukan komunikasi, pelatihan dan sosialisasi mengenai PKB, PHI dan atau peraturan perundangundangan ketenagakerjaan kepada para anggotanya. Dengan adanya pengarahannya, sosialisasi terhadap peraturan perundang-undangan maupun PKB dan PHI maka diharapkan akan menciptakan budaya dan kesadaran hukum bagi pekerja sehingga akan menciptakan kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja. Supaya penegakan hukum terhadap pelanggaran disiplin kerja dapat berjalan secara maksimal, maka ketiga komponen tersebut harus berjalan secara bersamaan. Jika salah satu dari ketiga komponen tersebut tidak dapat diterapkan maka penegakan hukum disiplin kerja tidak dapat ditegakkan secara maksimal. Terkait dengan penegakan hukum, ada empat jenis tindakan hukum yang terhadap pelanggaran hukum terhadap disiplin kerja. Tindakan hukum tersebut sebagaimana yang diatur Pasal 12 PHI PTFI Tahun 2011-2013, yaitu.

1. Peringatan Lisan. Tindakan hukum yang berupa peringatan lisan dapat dikenakan terhadap pekerja, jika pekerja melakukan pelanggaran ringan sesuai dengan tabel Tindakan Disiplin pada PHI. Masa berlaku peringatan lisan adalah 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung mulai tanggal saat terjadinya pelanggaran disiplin kerja. Peringatan lisan tersebut tidak mempengaruhi bonus Kinerja, pergeseran atau promosi Pekerja.
2. Peringatan Tertulis I. Tindakan hukum berupa Peringatan Tertulis I (pertama) diberikan kepada Pekerja jika pekerja tersebut melakukan pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau

berbeda pada Tindakan Disiplin peringatan lisan atau melakukan pelanggaran yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin pada Pedoman Hubungan Industrial. Masa berlaku Peringatan Tertulis I (pertama) adalah 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja.

3. Peringatan Tertulis II. Tindakan hukum berupa Peringatan Tertulis II (kedua) diberikan kepada Pekerja jika pekerja melakukan pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau berbeda pada Tindakan Disiplin yang lebih rendah atau melakukan pelanggaran yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin. Masa berlaku Peringatan Tertulis II (kedua) adalah 5 (lima) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja.
4. Peringatan Tertulis III. Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan hukum terakhir yang diberikan kepada Pekerja oleh Perusahaan. Tindakan hukum ini diberikan kepada pekerja jika pekerja melakukan pelanggaran hukum berupa pengulangan pelanggaran disiplin kerja yang sama atau berbeda pada Tindakan Disiplin yang lebih rendah atau melakukan pelanggaran disiplin kerja yang tercantum dalam tabel Tindakan Disiplin. Masa berlaku Peringatan Tertulis III (ketiga) adalah 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal saat pelanggaran disiplin kerja. Peringatan Tertulis III (ketiga) merupakan tindakan pembinaan terakhir. Apabila Pekerja melakukan pelanggaran disiplin kerja yang sama ataupun yang berbeda dalam masa berlakunya peringatan tersebut, maka

PHK akan diberlakukan. Jenis tindakan hukum tersebut diambil, jika pekerja melakukan tindakan-tindakan pelanggaran terhadap tata tertib kerja, pelanggaran terhadap keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan lingkungan pertambangan serta pelanggaran terhadap keamanan dan ketertiban. Adapun Jenis Tindakan Disiplin atas pelanggaran tata tertib kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 15 adalah sebagai berikut: Beberapa macam/jenis hukuman disiplin tersebut diatas hanya dapat diberikan kepada Pekerja sekaligus untuk suatu kasus pelanggaran tertentu hanya apabila telah diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Hal ini secara tersirat diatur dalam ketentuan Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu.

- a) Dalam hal Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubung-an kerja, setelah kepada Pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut - turut.
- b) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing - masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Tindakan disiplin diatas dapat dicabut dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 29 PHI Tahun 2011-2013, yaitu bahwa Peringatan Tertulis

Pertama, Kedua dan Ketiga dapat dicabut apabila jangka waktunya telah mencapai setengah (50%) tambah 1 (satu) hari masa berlakunya, dan Pekerja telah dengan sungguh-sungguh menunjukkan perbaikan terhadap perilaku, Kinerja dan atau kesalahannya. Tata cara pencabutan Tindakan Disiplin:

- 1) Pekerja yang telah memperbaiki kesalahannya dapat membicarakan pembersihan peringatan tertulis kepada Penyelia.
- 2) Penyelia mengajukan permintaan tertulis yang disetujui oleh Kepala Divisi atau Departemen kepada Departemen Layanan SDM dan Hubungan Industrial.
- 3) Departemen Layanan SDM dan Hubungan Industrial melakukan verifikasi terhadap semua dokumen pengajuan untuk menentukan apakah permintaan tersebut dapat dipenuhi atau tidak.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaannya disebut Kinerja juga merupakan suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan berdasarkan prestasi yang dihasilkan baik prestasi yang diraih secara individu maupun secara berkelompok juga mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar,

target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati mengemukakan: kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat diamati dan dapat diukur.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari jumlah dan mutu pekerjaan yang telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan Pengukuran kinerja di setiap masing-masing perusahaan menggunakan indikator yang berbeda-beda, tergantung pada pendekatan yang digunakan setiap perusahaan.

Menurut Bangun (2012) indikator kinerja meliputi: (1) Jumlah pekerjaan, adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan seseorang/karyawan berdasarkan waktu dan standar yang telah ditetapkan. Jumlah pekerjaan diukur melalui jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan. (2) Kualitas pekerjaan, kualitas kerja diukur melalui kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (3) Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur melalui tingkat aktivitas/hasil kerja yang dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang ditetapkan. (4) Kehadiran, kehadiran diukur melalui karyawan yang mampu meminimalisir ketidakhadiran saat bekerja. (5) Kemampuan kerja sama, kemampuan kerja sama diukur melalui kemampuan karyawan bekerjasama antar rekan sekerja lainnya

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya berdasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.) indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan Itu sendiri, pekerjaan yang menarik, menantang, pekerjaan yang tidak membosankan serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
 - 2) Pembayaran (upah-gaji), pembayaran/gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.
 - 3) Supervise, kemampuan atasan memberikan bantuan teknis serta dukungan perilaku kepada bawahannya.
 - 4) Kesempatan untuk promosi, kesempatan yang diberikan atasan untuk memperoleh peningkatan karir selamam bekerja.
 - 5) Ciriciri/sifat para rekan sekerja, rekan kerja yang dapat mendukung secara social yang berhubungan dengan antar karyawan maupun atasan.
- Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, tingkat kinerjanya akan rendah pula kedisiplinan bagi manajemen sumber

daya manusia adalah fungsi operatif terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi yang dicapai karyawan. Tanpa disiplin yang baik perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun sudah berupaya menerapkan aturan-aturan terkait disiplin karyawan, manajemen belum sepenuhnya memberlakukan sanksi atau teguran bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Jika tidak ditangani secara khusus, maka kinerja karyawan pada khususnya dan hotel pada umumnya menjadi rendah. Oleh sebab itu, hotel perlu meningkatkan disiplin karyawan seperti, memberikan sanksi pada karyawan yang masih datang terlambat dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hotel juga dapat memberikan sosialisasi terlebih dahulu mengenai sanksi yang akan diberlakukan.

Ketegasan dalam penerapan aturan dan sanksi perlu dilakukan agar tidak dipandang sebagai sekedar aturan oleh karyawan. Aturan-aturan mengenai sanksi perlu diteruskan ke setiap departemen untuk kemudian diteruskan ke unit-unit dalam departemen tersebut. Demikian pula, hotel melakukan pemantauan secara periodik. 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hotel Banyualit Spa'n Resort perlu menerapkan program khusus untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan memperlakukan karyawan sebagai pelanggan internal. Program yang utama adalah survey kepuasan karyawan secara berkala. Melalui program ini, manajemen hotel dapat mengetahui sejauh mana karyawan puas bekerja di hotel. Manajemen hotel juga dapat menggali komentar-komentar karyawan melalui survey tersebut. Hasil analisis survey tersebut dapat

dijadikan dasar dalam menentukan kebijakan hotel terkait kepuasan karyawan. Selanjutnya, program yang dapat diberlakukan adalah memberi penghargaan baik berupa sertifikat maupun bonus pada karyawan yang memiliki kinerja baik. Demikian pula, manajemen hotel perlu mengawasi kinerja karyawan dan menaikkan jabatan saat karyawan memperoleh prestasi. Hal tersebut akan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja secara maksimal. Kepuasan karyawan dapat juga menjadi alasan bagi karyawan untuk berhenti bekerja. Hal ini akan berdampak buruk jika turn over karyawan tinggi dan jika karyawan yang berkualitas berhenti.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan, bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan karyawan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur perintah. Dengan demikian bentuk hubungan hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Subtansi perjanjian kerja yang dibuat untuk tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB) perjanjian kerja bersama yang ada demikian halnya dengan peraturan perusahaan, subtansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembatasan mengenai hubungan kerja, ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

Jenis, ruang lingkup, dan keluasan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak merinci makna pekerjaan. Polotik

hukum seperti ini dimaksud dengan agar undang-undang tersebut dapat mengikuti perkembangan zaman. Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat sentral jika membahas hukum perburuhan. Undang-undang hanya menentukan jika perjanjian kerja dibuat secara tertulis, makna harus dimuat a) nama, alamat, perusahaan, dan jenis usaha, b). Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c). Jabatan atau jenis kelamin, umur, dan alamat perusahaan. D). Tempat kerja dan alamat pekerja/buruh. e). Besarnya upah dan cara pembayaran; f). Syarat-syarat kerja.¹³

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang dipekerjakan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Penerima upah adalah pekerja. Pembayar adalah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja. Aturan hukum dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja atau pemberi kerja atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah di dalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila ternyata ketentuan upah di dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, makna yang berlaku adalah ketentuan upah di dalam perundang-undangan. Berdasarkan dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pembayaran upah adalah

¹³ Sayid Mohammad Rifki. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Refika Aditama halaman 112.

kesepakatan. Menurut peraturan perundang-undangan, termasuk perjanjian kerja. Oleh karena itu, jika yang ditinjau adalah perjanjian maka penggunaan kata kesepakatan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus ditafsirkan sebagai perjanjian. Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Wali Kota. Pasal 91 ayat (1) menegaskan, bahwa pengaturan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, ayat (2) menegaskan bahwa dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Pasal 89 ayat 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan upah minimum kebutuhan atau kota adalah gubernur. Setelah gubernur menetapkan upah minimum kabupaten atau kota ada kemungkinan pengusaha dan/atau pekerja tidak puas dengan ketetapan tersebut.

Perselisihan adalah hal yang sangat umum dalam kehidupan manusia. Begitu pula perselisihan perburuhan di dalam setiap perusahaan selalu terkait dengan hubungan antara pengusaha dengan pekerja. Antara majikan dan pekerja ada hubungan kerja. Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK) sudah barang tentu kita akan berpijak pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik

persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha- usaha sosial dan usaha- usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Simpulan dari penelitian ini adalah pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sejauh terjadinya kesalahan-kesalahan ataupun sebab lain yang mengakibatkan terjadinya perselisihan atau ketidakcocokan antara kedua belah pihak yang biasanya sering berakhir dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Upaya hukum yang dilakukan oleh pekerja apabila pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sepihak yaitu dengan menemui pengusaha dan mengadakan perundingan atau musyawarah secara Bipartite, karena setiap rencana atau kehendak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dirundingkan terlebih dahulu antara kedua belah pihak. Dan apabila tidak dapat diselesaikan melalui cara mediasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka masalah tersebut perlu segera diajukan oleh mediator kepada Lembaga konsiliasi untuk pemutusan hubungan kerja perseorangan dan / atau untuk pemutusan hubungan kerja besar- besaran sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain.

Berdasarkan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PHK adalah pengakhiran hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Menurut Lalu Husmi, PHK merupakan suatu

peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan buruh/pekerja karena dengan PHK buruh/pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja/buru, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Sebelum terbentuknya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, apabila ternyata pekerja tidak mendapatkan haknya, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), lembaga yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat dilakukan upaya administratif atau upaya perdata. Upaya hukum melalui administratif, penyelesaian dapat melalui upaya Bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kesepakatan maka dapat meminta anjuran ke Dinas Tenaga Kerja Setempat.

Pemutusan hubungan kerja yang dapat terjadi karena telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya dan dapat pula terjadi karena adanya perselisihan antara buruh dan majikan, meninggalnya buruh atau karena sebab lain. PHK oleh buruh dapat terjadi apabila buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan buruh minta di PHK. Berdasarkan ketentuan pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

dalam hal pengusaha salah satunya tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapatkan haknya sebagaimana sebelumnya telah ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan sehingga menyebabkan adanya perselisihan hubungan industrial.

Upaya hukum bagi pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial akibat tidak dipenuhi hak-haknya diatur dalam UUPPHI. Upaya hukum dapat ditempuh apabila pekerja tidak mendapatkan haknya oleh pihak pengusaha akan dilakukan secara bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, atau pengadilan hubungan industrial. Penyebab adanya upaya hukum karena sebelumnya terdapat adanya perselisihan. Perselisihan yang dimaksud yakni perselisihan hubungan industrial. Sebelum mengetahui Perselisihan Hubungan Industrial, sekilas perlu diketahui apakah hubungan industrial itu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Menurut Payaman J. Simanjuntak yakni “hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.” Menurut Yayasan Tripartit Nasional, Hubungan Industrial Pancasila ialah: Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan

manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.

Menurut Asri Wijayanti, dari pengertian itu maka dapat diuraikan unsur-unsur hubungan industrial adalah : a. Adanya suatu sistem hubungan industrial; b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa. Sistem hubungan industrial merupakan suatu rangkaian hubungan kerja yang dalam rangkaian tersebut saling berkaitan. Rangkaian tersebut merupakan suatu hubungan hukum yang dalam pelaksanaan menimbulkan akibat hukum yakni hak dan kewajiban para pihak. “Unsur yang kedua adalah adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah,” pelaku yang dimaksud yakni dalam hubungan kerja terdapat subyek dan obyek, maksudnya subyek ialah pelaku tersebut (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) sedangkan obyek yang dimaksud ialah barang/jasa yang dihasilkan.

Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 1 ayat (22) UU No.13 Tahun 2003 bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pasal 1 ayat (1) UU No 2 tahun 2004 bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya

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

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : a. Perselisihan hak Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No. 2 tahun 2004 yakni Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut H.M. Laica Marzuki, Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Menurut H.M Laica Marzuki yakni : Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat- syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek

doelmatigheid permasalahan. Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut Asri Wijayanti perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu “Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja, baik karena wanprestasi terhadap perjanjian kerja, atau pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”⁷² Dari sumber diatas dapat disimpulkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kecocokan antara para pihak dalam hal pemenuhan hak bagi salah satu pihak, yang terjadi karena pelanggaran hukum atau karena ingkar janji. d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya disebabkan oleh :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. Kelalaian dan ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan

perundangundangan;

3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.⁷³ Keberadaan UU No. 2 Tahun 2004 diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum dalam upaya untuk mendapatkan keadilan yang tidak membutuhkan banyak waktu/cepat pelaksanaannya yang harus disesuaikan dengan kondisi pekerja.

Menurut Aloysius Uwiyono bahwa : Berangkat dari tujuan yang hendak dicapai oleh UU PPHI tersebut, menunjukkan bahwa UU PPHI ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, untuk menggantikan peraturan perundang-undangan lama yang dianggap tidak dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Mengamati pendapat-pendapat tersebut dan apabila dikorelasikan dengan kasus yang ada dalam bab II maka dapat disimpulkan bahwa pekerja di PT. bekerja atas dasar PKWT. Akan tetapi PKWT yang diterapkan tidak sesuai dengan (Pasal 54 ayat (3) jo Pasal 59) sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian tersebut batal demi hukum dikarenakan perjanjian tersebut. tidak memenuhi syarat obyektif. Dalam hal ini terdapat perselisihan yang termasuk dalam perselisihan hak dikarenakan pekerja di PT. "X" yang seharusnya menjadi pekerja PKWTT namun setelah melewati jangka waktu berakhirnya PKWT yakni secara akumulatif 3 tahun pekerja tersebut tetap menjadi pekerja PKWT. Kesimpulan yang ada tidak mengkaitkan dengan perselisihan PHK dikarenakan perselisihan PHK merupakan

suatu perselisihan yang tidak terpenuhinya suatu hak salah satu pihak, jadi sebenarnya dalam Pasal 2 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 merupakan perumusan yang kurang tepat karena antara perselisihan hak dan perselisihan PHK pada esensinya merupakan perselisihan hak, sehingga diperlukan perubahan pada pasal tersebut agar tidak terjadi kebingungan dalam implementasinya. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam garis besarnya diselesaikan melalui lembaga litigasi dan non litigasi. Banyak cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Menurut Abdussalam, “Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pertemuan pengusaha dan buruh atau dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa melalui perundingan/ musyawarah dengan tujuan untuk menemukan kesepakatan yang dilakukan diluar pengadilan melalui sarana perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi yang selanjutnya disebut sebagai penyelesaian melalui lembaga non litigasi. Perundingan bipartit merupakan sarana untuk mencari jalan keluar terhadap perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja menurut Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 18 UU No. 13 Tahun 2003 jo Permenakertrans Nomor PER.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit yakni Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan

hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. “Lembaga Kerjasama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Permentrans No. PER.31/MEN/XII/2008 bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat. pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. “Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha”.⁷⁷ Selanjutnya dalam melakukan perundingan seyogyanya membuat suatu risalah perundingan, menurut Pasal 6 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 yakni : (1) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat: a. nama lengkap dan alamat para pihak; b. tanggal dan tempat perundingan; c. pokok masalah atau alasan perselisihan; d. pendapat para pihak; e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata tetapi melibatkan komitmen, baik dengan diri sendiri ataupun komitmen dengan organisasi (kelompok kerja). Jika dikaitkan dengan tujuan organisasi, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi sehingga tercapai tujuan organisasi. Hal itu berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Jam kerja dilaksanakan sesuai peraturan yang dilakukan oleh pihak pertama atau pihak lainnya yang ditunjuk oleh pihak pertama Pasal 6. Pasal 7 selama bekerja pihak kedua berkewajiban mengikuti semua peraturan dan disiplin kerja yang diterapkan untuk PNS, yang berbeda dilingkungan dinas UPT Pelayanan air minum. Pasal 8 pihak pertama dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak kedua tanpa pesangon atau kompensasi dalam bentuk apapun apabila pihak kedua dinilai tidak layak diperpanjang masa kontraknya berdasarkan hasil evaluasi kerja bulan pertama dan bulan-bulan selanjutnya atau pihak kedua tidak bekerja selama 3 (tiga) hari

berturut-turut tanpa pemberitahuan atau keterangan yang jelas, dan hal ini dianggap pihak kedua mengundurkan diri serta memutuskan perjanjian kerja sepihak. Kedua dapat diberhentikan dengan tidak hormat atau dilakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa kompensasi dalam bentuk apapun.

3. Upaya hukum dapat dilakukan pada setiap pekerja yang dalam hubungan kerja didalamnya terdapat hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha. Menurut kamus hukum yaitu: upaya hukum adalah dalam upaya mencapai tujuan hukum benar-benar berjalan sebagaimana mestinya dan untuk mencegah adanya kekeliruan atau kekhilafan dalam suatu keputusan hakim, maka diberi kesempatan untuk pemeriksaan ulang pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kasasi, bahkan peninjauan kembali. Guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis diperlukan Penegakan disiplin kerja terhadap kehidupan dalam perusahaan terutama terhadap pekerja. Penegakan disiplin kerja tersebut tidak bisa semata-mata diserahkan kepada para karyawan tetapi juga menjadi tanggungjawab dari perusahaan.

B. Saran

Dari uraian yang penulis bahas di atas dapat memberikan beberapa saran agar bisa memajukan perusahaannya. Peranan disiplin itu sangatlah penting bagi setiap orang, begitu juga bagi perusahaan. Disiplin seharusnya dimulai dari masing-masing individu sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan, perusahaan juga dapat memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang

tinggi yang nantinya akan meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja seharusnya juga harus benar-benar melihat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer bisa juga dengan memotivasi para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga harus sering dimotivasi oleh manajernya, agar karyawan bertanggung jawab pada tugas yang sudah dibebankan pada karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Aris Prio Agus Santoso. 2021. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Pustaka Barus Press.
- Devi Rahayu, 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Konsep Dan Pengaturan Dalam Omnibus law*, Jatim: Setara Press.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Podoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima.
- Muhammad Sadi, dkk. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Manahan M.P. Sitompul. 2021. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Dan Perlindungan Hak-Hak Konstitusional Pekerja/Buruh Indonesia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Zulkarnaen. 2021. *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*. Jawa Barat: CV Pustaka setia.
- Sayid Mohammad Rifki. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

B. Artikel, Jurnal dan Karya Ilmiah

- R Juli Moertiono, Perjanjian Kerjasama Dalam Bidang Pengkaryaan Dan Jasa Tenaga Kerja Antar PT. Sinar Jaya Pura Abadi Dan PT. Asianfast Marine Industries. Vol. 18, No 3.
- Taryono, Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Disiplin Kerja Sebagai Wujud Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis DI PT Freeport Indonesia. Vol. 1, No. 1.
- Ferisman Gulo, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Medan 2019.
- Eva Sulastriy Anwar, Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas

Pendidikan Kabupaten Barru. 2020.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja (omnibus Law).

UU No 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.