

**ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS TENAGA KERJA
BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU
YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU
(Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Plant. Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh:

SITI AISYAH
NPM: 1406200448



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

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

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Ilmu, Cerdas dan Sejujurnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 05 April 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : SITI AISYAH
NPM : 1406200448
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS TENAGA KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU (Studi di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Medan)

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

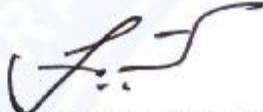
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

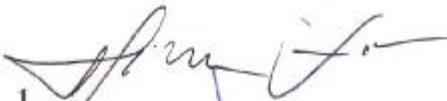
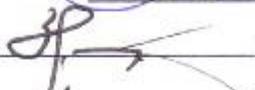
Sekretaris


IDA HANIFAH, S.H., M.H
 NIDN: 0003036001


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

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
2. BURHANUDDIN, S.H., M.H
3. IDA HANIFAH, S.H., M.H
4. RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H

1. 
2. 
3. 
4. 



Slipit, Cerdas dan Berprestasi

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

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

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

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

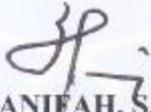
NAMA : SITI AISYAH
NPM : 1406200448
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS TENAGA KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU (Studi di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Medan)

PENDAFTARAN : Tanggal 03 April 2018

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

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing II


RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H
NIDK: 8808950017



Slappet, Cerdas dan Terpercaya

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

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

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

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

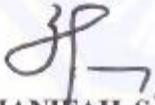
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : SITI AISYAH
NPM : 1406200448
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS TENAGA KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU (Studi di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 02 April 2018

Pembimbing I


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing II


RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H
NIDK: 8808950017



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **SITI AISYAH**
NPM : 1406200448
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang Melampaui Batas Waktu.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

Saya yang menyatakan

SITI AISYAH



Unggul, Cerdas, Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

**KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : SITI AISYAH
NPM : 1406200448
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS TERHADAP STATUS TENAGA KERJA BERDASARKAN PERJANJIAN WAKTU TERTENTU (PKWT) YANG MELAMPAUI BATAS WAKTU (Studi di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk. Medan)
PEMBIMBING I : IDA HANIFAH, S.H., M.H
PEMBIMBING II : RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
Senin, 26/02/10	Diterima & didiskusikan		
Kamis, 04/03/10	Sampul dan kerangka penulisan Bab I & II serta abstrak Lengkap surat Pict & Daftar Wawancara		
Senin, 12/03/10	Perhatikan margin & sistematika penulisan		
Sabtu, 13/03/10	Perbaiki Lagi sistematika penulisan & Daftar Wawancara		
Rabu, 24/03/10	⊖ Sumber kutipan belum sempurna ⊖ Daftar wawancara belum ada ⊙ substansi Bab I, II & IV sampul dan Lagi		
Jumat, 16/04/10	Sistematika penulisan masih salah		
Rabu, 21/04/10	ACC & dilanjutkan ke pembimbing I		
22/3-10	Pengerjaan Skripsi		3f
2/4-10	ACC di pembimbing		3f

Diketahui Dekan

(Ida Hanifah, S.H., M.H)

Pembimbing I

(Ida Hanifah, S.H., M.H)

Pembimbing II

(Rahmat Ramadhani, S.H., M.H)

ABSTRAK

Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu (Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Plant. Medan)

SITI AISYAH
NPM: 1406200448

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Tanpa adanya tenaga kerja maka pembangunan nasional tidak mungkin akan dapat terlaksana. Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan, adalah adanya kesenjangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Memahami peraturan yang telah ditetapkan dan mengetahui akibat hukum bilamana terjadi pelanggaran dalam pelaksanaan yang melampaui batas waktu dalam pekerjaan, adalah mutlak perlu untuk pekerja yang sehari-harinya menangani atau bertanggungjawab atas pelaksanaan PKWT, agar konflik hubungan industrial dapat dihindari.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif analisis. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan cara studi lapangan (field riset) dan studi kepustakaan (library riset) yang diolah melalui analisis kualitatif dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Bagaimana ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu? 2). Bagaimana status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu? 3). Bagaimana perlindungan hukum terhadap status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu?

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa; 1). Ketentuan mengenai tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu masih mengacu pada Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. 2). Status tenaga kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu paling lama 3 tahun dalam ketentuannya, jika sudah melebihi batas 3 tahun maka perjanjian kerja waktu tertentu harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. 3). Perlindungan hukum yang diberikan untuk karyawan PKWT yang melampaui batas waktu, yaitu dengan memberikan semua hak-haknya dan hanya berbeda pada sistem pengupahan, tentunya ada sedikit perbedaan dengan PKWTT.

Kata Kunci: Status, Tenaga kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Lampau, Batas Waktu.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberi nikmat yang begitu besar berupa kesehatan, keselamatan dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad S.A.W, seorang tokoh yang membawa umatnya kejalan yang terang benderang sehingga dirasakan pada masa sekarang ini menjadikan setiap manusia berilmu dan berjiwa seperti seorang pemimpin bagi setiap manusia di muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul: **“Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu”**.

Dalam skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini, baik moril maupun materil yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih secara khusus dan istimewa dihanturkan kepada orang yang paling berjasa yakni Ibunda tersayang Nurani dan Ayahanda tersayang Hamzah yang merupakan inspirasi hidup penulis. Sebagai orang tua yang sangat menyayangi kepada anak-anaknya, sebagaimana yang penulis rasakan selama ini, dan tidak pernah

menyerah untuk mendidik dengan penuh curahan kasih sayang dalam membesarkan anak-anaknya. Salut, hormat, bangga serta bahagia memiliki orang tua yang sangat sabar dan tangguh seperti Ibunda dan Ayahanda tercinta. Semoga Allah S.W.T senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan dan kebahagiaan yang berlimpah kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta. Terima kasih diucapkan yang sedalam-dalamnya kepada keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah dihanturkan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dr. Agussani, M.A.P. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Ibu Hj. Ida Hanifah, S.H., M.H. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Faisal, S.H., M.Hum. Selaku Wakil Dekan I dan Bapak Zainuddin, S.H., M.H. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Faisal Riza, S.H., M.H. Selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Hj. Ida Hanifah, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Rahmat Ramadhani, S.H., M.H Selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh perhatian, memberikan motivasi dan arahan serta saran membimbing penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
6. Bapak Faisal, S.H., M.Hum. Selaku Dosen Penasihat Akademik (Dosen P.A).

7. Bapak dan Ibu dosen yang mengajar selama ini di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Terimakasih kepada Abangda tersayang Muhammad Mahadir, S.E dan Budi Afrian Amd, dan kakak tercinta Ayu Wahyuni S.Kom yang selalu menjadi motivasi, serta memberi semangat dan kasih sayangnya sehingga Penulis selalu termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Terima kasih diucapkan kepada teman-teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya kepada rekan-rekan penulis Pola Azzura Saragih, Febri Ivo, Hervina Aulia, Muammar Roy Kadafi, Nirwana Resti, Suci Ramadhani Siregar, Syarifah Fatma Zahra, Wiranty Tanjung, Sarah Emarah, Mohanna Jihan Hatira, Weny Sulistiawati, Fadlan Sihombing, Annisa Indriani, Diza Aprillia Siregar, Megi Mentari, yang telah sama-sama berjuang, memacu, memotivasi, dan saling memberikan semangat dan solusi yang tiada henti dalam menyelesaikan skripsi ini. Serta terima kasih penulis ucapkan kepada seluruh teman-teman angkatan 2014 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu melewati suka dukanya bersama penulis dalam menjalani perkuliahan yang sangat sulit, yang dengan penuh harapan kelak kita dapat menjadi manusia yang sukses dan mendapat bahagia dunia akhirat.
10. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan dukungan serta peran dari

mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis hanya sebagai manusia biasa, disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Atas bantuan dan dukungan segenap orang dalam penyelesaian skripsi ini, sekali lagi diucapkan ribuan terima kasih. Pada akhirnya penulis adalah seorang manusia yang tidak luput dari kesalahan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan kita selalu berada dalam lindungan, ridho dan berkah Allah S.W.T.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2018

Penulis

SITI AISYAH
NPM 1406200448

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... v

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

1. Rumusan Masalah 6

2. Faedah Penelitian 7

B. Tujuan Penelitian 7

C. Metode Penelitian 7

1. Sifat Penelitian 7

2. Sumber Data..... 8

3. Alat Pengumpulan Data..... 9

4. Analisis Hasil Penelitian..... 9

D. Definisi Operasional..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

A. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja 11

1. Pengertian Tenaga Kerja 11

2. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja 12

3. Jenis dan Klasifikasi Tenaga Kerja 15

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja 20

5. Penyelesaian Perselisihan 25

B. Tinjauan Umum tentang Perjanjian Kerja..... 26

1.	Pengertian Perjanjian Kerja	26
2.	Jenis - Jenis Perjanjian Kerja	27
3.	Perjanjian Kerja Sebagai Suatu Perikatan	28
4.	Syarat – syarat Suatu Perjanjian Kerja	30
C.	Pelaku Usaha sebagai Penyedia Pekerjaan.....	31
1.	Pengertian Pelaku Usaha	31
2.	Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha	32
3.	Hubungan Industrial	34
BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Ketentuan Tentang Tenaga Kerja Berdasarkan PKWT	35
1.	Sejarah Berdirinya PT. Kimia Farma	35
2.	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Kimia Farma.....	36
3.	Hubungan Kerja antara PT. Kimia Farma dan Karyawan.....	38
4.	Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Kimia Farma	39
B.	Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu.....	42
1.	Mekanisme Perekrutan dan Pemberhentian di PT. Kimia Farma.....	45
2.	Jenjang Karir di PT. Kimia Farma	49
3.	Penerapan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu	

	Tertentu	49
C.	Perlindungan Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu	50
1.	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Melampaui Batas Waktu	53
2.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Yang Timbul Akibat adanya Perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu	55
3.	Kewajiban Perusahaan Terhadap Perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu	70
BAB IV	PENUTUP	72
A.	Kesimpulan	72
B.	Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Tanpa adanya tenaga kerja maka pembangunan nasional tidak mungkin akan dapat terlaksana. Masalah utama dalam bidang ketenagakerjaan, adalah adanya kesenjangan posisi antara pengusaha dan pekerja. Kedudukan pengusaha sebagai yang mempekerjakan buruh rawan menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja. Banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-haknya yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pekerja/buruh adalah tulang punggung perusahaan. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena dia mempunyai peranan yang sangat penting. Tanpa adanya pekerja tidak akan mungkin perusahaan itu bisa jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dari para pekerjanya di karenakan hubungan antara perusahaan dengan para pekerja ini saling membutuhkan, di satu sisi pekerja membutuhkan perusahaan untuk tempat mereka bekerja, di sisi lain perusahaan juga membutuhkan pekerja sebagai sumber daya untuk mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dan mendapatkan hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan. Pemikiran-pemikiran ini yang merupakan program perlindungan pekerja yang

dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perilaku manusia, kedudukan hukum menjadi sangat penting, di antaranya mengenai pekerjaan masyarakat sebagai individu ataupun kelompok. Masyarakat bertahan hidup dengan bekerja, baik kedudukannya sebagai buruh maupun sebagai majikan. Para pekerja membanting tulang demi mempertahankan kehidupannya, mencurahkan tenaga dan pikiran untuk meraih upah. Oleh karena itu, demi penghargaan martabat dan harga diri para pekerja, diperlukan peraturan perundang-undangan yang mengatur segala hal berkaitan dengan kinerjanya, baik kedudukan, pangkat, jabatan, dan posisinya maupun upah dan berbagai pendapatan lainnya.

Penyelesaian jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus ada hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Dengan demikian, ketentuan jenis pekerjaan dan besaran upahnya menjadi jelas dan tegas.

Hak-hak para pekerja dan pengusaha secara yuridis mendapat perlindungan yang sama, hanya dari segi kewajiban, wewenang, dan manajerialnya berbeda. Oleh karena itu, kedudukan majikan atau pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan para pekerja. Atas dasar itulah, Undang-Undang mengenai ketenagakerjaan ditetapkan untuk melindungi hak-hak para pekerja

yang “terkadang” semakin tidak berdaya menghadapi arus dan situasi ekonomi dewasa ini.¹

Hubungan kerja melalui kontrak baik kontrak langsung maupun melalui pihak ketiga yang dikenal sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah hubungan kerja yang sudah lama ada di lingkungan ketenagakerjaan di Indonesia. Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha.

PKWT “aturan main” yang sudah lama diatur secara legal, melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/VI/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Karena PKWT merupakan hubungan kerja yang berpotensi konflik dalam bidang ketenagakerjaan, maka perlu diketahui dengan jelas batas dan rambu-rambu yang ditetapkan oleh perundang-undangan yang berlaku.

Memahami peraturan yang telah ditetapkan dan mengetahui akibat hukum bilamana jadi pelanggaran dalam pelaksanaan, adalah mutlak perlu untuk pekerja yang sehari-harinya menangani atau bertanggungjawab atas pelaksanaan PKWT, agar konflik hubungan industrial dapat dihindari.

Tenaga kerja inilah yang salah satu langkah pembangunan ekonominya, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta

¹ R. Joni Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 6.

merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu.

Lemahnya pemahaman karyawan atau pekerja di perusahaan swasta terhadap aturan ketenagakerjaan sangat memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka yang panjang atau bahkan mungkin berlangsung dalam selamanya, padahal jika ditinjau dari undang-undang ketenagakerjaan, sanksi diberikan bagi perusahaan yang melanggar undang-undang tersebut sangatlah berat, namun karena kurangnya pemahaman akan hak-haknya oleh karyawan menyebabkan perusahaan seakan-akan terbebas dari ancaman sanksi yang terdapat dalam undang-undang ketenagakerjaan. Maka dari itu diperlukan suatu perlindungan hukum bagi pekerja tetap

² Zainal Asikin. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 76.

maupun pekerja tidak tetap dengan bentuk perlindungannya adalah dengan dibuatnya suatu perjanjian kerja bersama agar tercapai suatu perlindungan hukum bagi para pekerja tetap maupun tidak tetap.

Perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan industrial antara pemilik modal dengan buruh. Namun sering kali perusahaan melakukan pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja yang diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pentingnya pekerja bagi suatu perusahaan, maka diharuskan adanya suatu perjanjian kerja agar masing-masing pihak mendapatkan hak-haknya. Menurut Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja dalam suatu perusahaan masih banyak ditemukan yang bertentangan dengan perjanjian kerjanya, salah satunya adalah PT. Kimia Farma yang membuat perjanjian kerja bersama dengan pekerja tidak tetap, yang mana isi dari perjanjian tersebut salah satunya adalah mengenai pengangkatan pekerja tidak tetap menjadi pekerja tetap dengan syarat pekerja tidak tetap tersebut harus bekerja di PT. Kimia Farma selama 3 (tiga) tahun dan apabila telah menyelesaikan kerja

selama 3 (tiga) tahun baru pekerja tidak tetap tersebut harus diangkat menjadi pekerja tetap. Namun sampai saat ini karyawan yang bekerja di PT tersebut tidak mendapatkan adanya kejelasan yang pasti bahwasannya mereka diangkat sesuai perjanjian kerja yang mereka lakukan, dan sampai saat ini tidak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan isi perjanjian kerja yang dibuat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian hukum terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Kimia Farma dengan pekerja tidak tetap (kontrak), sehingga penulis memilih judul “**Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu**” (Studi Di PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Plant. Medan)”.

1. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan sebagai suatu pernyataan tetapi lebih baik dengan suatu pertanyaan. Keunggulan menggunakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan ini adalah untuk mengontrol hasil penelitian.³ Adapun rumusan masalah adalah:

- a. Bagaimana ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu?
- b. Bagaimana status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu?

³ Tim Penyusun. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 4.

2. Faedah Penelitian

Penelitian diharapkan bermanfaat:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan literature bagi mahasiswa/i Fakultas Hukum khususnya hukum perdata tentang status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu.
- b. Secara teoritis, melalui penelitian ini dapat berfaedah dan berguna bagi tenaga kerja yang terkait dalam suatu perjanjian kerja.

B. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Untuk mengetahui status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu.

C. Metode Penelitian

Penulisan yang baik diperlukan ketelitian dan kecermatan yang memfokuskan pada penelitian ini. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif melalui pendekatan yuridis empiris. Penelitian yuridis adalah pendekatan dengan melihat sesuatu kenyataan hukum di dalam masyarakat. Penelitian deskriptif analitis

adalah mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.

Penelitian yang dilakukan pada penulisan ini yaitu, melalui studi langsung dengan cara penelusuran hasil wawancara yang didapat dari lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh secara sistematis dan akurat tentang status tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang melampaui batas waktu perjanjian kerjanya.

2. Sumber Data

Penelitian pada umum dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer, sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.⁴

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder terdiri dari:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dengan melakukan wawancara kepada Spv. Umum dan SDM di PT. Kimia Farma Plant. Medan yang bernama Bapak Danial Aur Satar.
- b. Data sekunder, adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka terdiri atas:
 1. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa bahan hukum yang meliputi peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan materi penelitian yaitu KUHPerduta, Keputusan

⁴ Soerjono Soekanto. 2015. *Penelitian Hukum Normatif*. Cetakan ke-17. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 12.

Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer berupa buku-buku, jurnal ilmiah, serta tulisan lain yang berkaitan dengan penulisan ini.
3. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder berupa kamus, ensiklopedia, bahan dari internet, dan sebagainya.

3. Alat Pengumpul Data

Penelitian pada umumnya dikenal tiga jenis alat pengumpul data, yaitu studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Ketiga alat tersebut dapat dipergunakan masing-masing atau bersama-sama.⁵ Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. Studi lapangan yang diperoleh dengan cara melakukan wawancara kepada Spv. Umum & SDM, PT. Kimia Farma Plant. Medan yang bernama Bapak Danial Aur Satar.
- b. Studi kepustakaan dengan memperoleh data melalui perpustakaan dan melalui internet.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh dari studi lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*liberary research*), selanjutnya akan dianalisis dengan studi

⁵ Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cetakan ke-3. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), halaman 21.

dokumen menggunakan teknik analisis kualitatif, yakni dengan memberikan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui telaah pustaka, selanjutnya diberikan interpretasi melalui kaedah-kaedah hukum positif yang berhubungan dengan pembahasan.

D. Definisi Operasional

Sesuai dengan judul yang telah diajukan dalam penelitian “Analisis Yuridis Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu” maka dapat diperoleh definisi operasional sebagai berikut:

1. Analisis yuridis adalah kegiatan untuk mencari dan memecahkan komponen-komponen dari suatu permasalahan untuk dikaji lebih dalam serta kemudian menghubungkannya dengan hukum, kaidah hukum serta norma hukum yang berlaku sebagai pemecahan permasalahannya.⁶
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁷
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.

⁶ Bahder Johan Nasution. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju, halaman 83-88.

⁷ R. Joni Bambang., *Op. Cit.*, halaman 46.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum.

Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-

Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya bahwa pengertian tenaga kerja atau (*man power*) adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 Tahun dan batas umur maksimum 55 tahun.⁸

Pengertian tenaga kerja menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.
- b. Menurut Dr. A. Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
- c. Menurut Dr. Payaman dikutip A. Hamzah, tenaga kerja (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain.⁹

⁸ Lalu Husni. 2014.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 27-29.

⁹ Elvira Rahayu, “Hukum Ketenagakerjaan”, melalui <http://elvira.rahayupartners.id>, diakses Minggu, 4 Maret 2018, Pukul 13.21 wib.

2. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja terdiri dari dua macam yaitu hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat tersebut dapat dilakukan secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja/buruh haruslah berlandaskan dan sesuai

dengan substansi dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait. Peraturan-peraturan terkait Ketenagakerjaan:

- 1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 3) Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- 4) Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.
- 5) Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- 6) Peraturan Presiden No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan
- 7) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- 8) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja
- 9) Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia
- 10) Peraturan Presiden No. 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia
- 11) Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan¹⁰

3. Jenis dan Klasifikasi Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan komponen penting dalam sistem ketenagakerjaan, karena tanpa adanya tenaga kerja maka tidak akan tercipta atau terbentuk suatu hubungan kerja atau hubungan industrial. Guna mewujudkan hubungan kerja/hubungan industrial yang harmonis, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah:¹¹

¹⁰ Elvira Rahayu, "Hukum Ketenagakerjaan", melalui <http://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, diakses Minggu, 4 Maret 2018, Pukul 13.21 wib.

¹¹Zaeni asyhadie. 2013. *Hukum Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Halaman 17.

a. Pekerja/Buruh

Isitilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang 13 Tahun 2003).

b. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keuangannya. (Pasal 1

Angka 17 Undang-Undang No. 23 Tahun 2003, jo Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).

c. Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

d. Organisasi Pengusaha

Dalam pasal 105 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, mengenai organisasi pengusaha ini ditentukan sebagai berikut.

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara itu, mengenai bagaimana keterkaitannya dalam bidang ketenagakerjaan Undang-Undang 13 Tahun 2003 tidak menentukan sama sekali. Oleh karena itu, maka dalam membahas organisasi pengusaha ini perlu disimak organisasi pengusaha yang ada di Indonesia.

e. Lembaga Kerja sama Bipartit dan Tripartit

Lembaga kerja sama bipartite adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial disatu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja atau serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerja sama tripartite adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tujuan lembaga kerja sama ini adalah untuk tercapainya kerja sama di antara mereka guna mencapai masyarakat yang adil dan makmur pada umumnya, dan khususnya untuk memecahkan persoalan-persoalan di bidang sosial ekonomis, terutama di bidang ketenagakerjaan.

f. Dewan Pengupahan

Dewan Pengupahan adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartitt, yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

Menurut ketentuan Keputusan Presiden No.107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan, Dewan Pengupahan ini terdiri dari:

- 1) Dewan Pengupahan Nasional (selanjutnya disebut Depenas) dibentuk oleh presiden.
- 2) Dewan Pengupahan Provinsi (selanjutnya disebut Depeprov) dibentuk oleh gubernur.

3) Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota (selanjutnya disebut Depekab/Depeko) dibentuk oleh bupati/walikota.

g. Pemerintah

Campur tangan Negara (pemerintah) dalam soal-soal ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan Negara inilah, maka Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja itu akan menjadi adil. Namun masalahnya sekarang, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja sebagaimana diketahui termasuk dalam ruang lingkup hukum privat. Oleh karena itu, dengan adanya campur tangan Negara ini, tidak terjadi pergeseran dari hukum privat ke hukum publik.

Klasifikasi Tenaga Kerja pada dasarnya ketenagakerjaan/tenaga kerja dapat diklasifikasikan minimal menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*).¹²

1) Tenaga Kerja Terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman. Keuntungan di dalam memilih tenaga kerja yang belum berpengalaman ini diantara lain:

Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif lebih murah harganya karena tidak mempunyai kekuatan posisi tawar yang tinggi terhadap balas jasa atau upah

¹² Nafiun, "Klasifikasi Ketenagakerjaan", melalui www.nafiun.com, diakses Jum'at, 9 Maret 2018, Pukul 14.18 wib.

yang diinginkan. Tenaga kerja yang belum berpengalaman relatif banyak tersedia dimasyarakat sehingga perusahaan akan lebih leluasa memilih tenaga kerja yang dianggap memenuhi persyaratan dan berpotensi untuk bisa ikut memajukan perusahaan. Tenaga kerja yang belum berpengalaman lebih mudah untuk dibentuk dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2) Tenaga Kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang dimaksud tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

3) Tenaga Kerja Tidak Terlatih (*unskill labour*)

Yang dimaksud dengan tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja diluar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada.

4. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

a. Hak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi:

Hak ini diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”. Artinya, Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, jenis kelamin, warna kulit, keturunan, dan aliran politik.

b. Hak memperoleh pelatihan kerja:

Hak ini diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”. Serta Pasal 12 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja”.

c. Hak pengakuan kompetensi dan kualifikasi kerja:

Hak ini diatur dalam Pasal 18 ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.” Serta dalam Pasal 23 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.”

d. Hak Memilih penempatan kerja:

Hak ini diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pengusaha.

e. Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003:

Pasal 71 ayat 1 yaitu, pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan.

f. Hak lamanya waktu bekerja dalam Pasal 77 Undang-Undang No 13 Tahun 2003:

7 jam sehari setara 40 jam seminggu, atau 8 jam sehari 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

g. Hak bekerja lembur dalam Pasal 78 Undang-Undang No 13 Tahun 2003:

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari, dan berhak mendapatkan upah lembur.

h. Hak istirahat dan cuti bekerja dalam Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2003:

Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.

i. Hak beribadah:

Pekerja/buruh sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, berhak untuk mendapatkan kesempatan melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

j. Hak perlindungan kerja:

Dalam hal perlindungan kerja, setiap pekerja/buruh dalam Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berhak mendapatkan perlindungan yang keselamatan dan kesehatan kerja.

k. Hak mendapatkan Upah:

Setiap pekerja/buruh dalam Pasal 93 ayat 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi kemanusiaan yang disesuaikan dengan upah minimum.

l. Hak Kesejahteraan:

Setiap pekerja/buruh beserta keluarganya sesuai dengan yang tertera pada Pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja.

m. Hak bergabung dengan Serikat Pekerja:

Setiap pekerja/buruh berhak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh sesuai dengan yang tertera pada Pasal 104 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

n. Hak Mogok Kerja:

Setiap pekerja/buruh berhak untuk melakukan mogok kerja yang menjadi hak dasar pekerja dan serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan yang tertera pada Pasal 138 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

o. Hak dan Pesangon:

Setiap pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) berhak mendapatkan pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, dengan ketentuan pada pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.¹³

¹³ Firdinata, "Hak-hak Tenaga Kerja", melalui www.google.com/amp/s/firdinata.wordpress.com, diakses Minggu, 4 Maret 2018, Pukul 2.19 wib.

Kewajiban buruh diatur dalam pasal 1603a, 1603b, 1603c, dan 1603 d KUH Perdata. Dari pasal-pasal ini dapat disimpulkan beberapa kewajiban buruh, yaitu (1) melakukan pekerjaan, (2) menaati peraturan tentang melakukan pekerjaan, (3) membayar ganti kerugian dan denda.

1) Melakukan Pekerjaan

Melakukan pekerjaan merupakan kewajiban yang paling utama bagi seorang buruh, disamping kewajiban-keawajiban lainnya. Hal ini dapat disimpulkan dari bunyi pasal 1603, yaitu:

Buruh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.

Pekerjaan yang wajib dilakukan oleh buruh hanyalah pekerjaan yang telah diperjanjikan. Dalam hal sifat dan luasnya (rincian) pekerjaan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau peraturan majikan, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan. Dalam praktek hal seperti ini banyak terjadi, misalnya seorang buruh disebuah rumah makan. Kewajiban utama buruh adalah melayani orang-orang yang membeli makanan. Menurut kebiasaan buruh dirumah makan juga wajib membersihkan meja makan, membersihkan lantai rumah makan, juga mencuci peralatan untuk makan. Jarang dalam perjanjian kerja dirinci sampai hal yang sekecil-kecilnya mengenai kewajiban buruh.

2) Menaati Peraturan tentang Melakukan Pekerjaan

Kewajiban buruh untuk menaati peraturan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan melakukan pekerjaan ini merupakan perwujudan dari “dibawah

perintah” nya buruh oleh majikan. Hal ini dengan tegas dinyatakan dalam pasal 1603 b, yaitu:

Buruh wajib menaati aturan mengenai hal melakukan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada peningkatan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas aturan perundang-undangan atau perjanjian atau peraturan majikan, atau jika itu ada, kebiasaan.

Penaatan peraturan oleh buruh bukannya tidak terbatas. Perkataan “dalam batas” tersebut dalam Pasal 1603 b menunjukkan bahwa buruh hanya wajib menaati peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan, sepanjang peraturan tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang perjanjian, peraturan majikan atau kebiasaan.

3) Membayar Ganti Kerugian dan Denda

Apabila perbuatan buruh, baik karena kesengajaan atau kelalaian, menimbulkan kerugian, maka ia harus membayar ganti kerugian. Sementara itu buruh harus membayar denda apabila ia melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja tertulis atau peraturan majikan. Dengan demikian harus dibedakan antara kewajiban buruh untuk membayar ganti kerugian dengan kewajiban buruh untuk membayar denda.¹⁴

5. Penyelesaian Perselisihan

Penyelesaian perselisihan yang terjadi pada awalnya diselesaikan oleh para pihak sendiri secara musyawarah untuk mufakat. Apabila tidak terselesaikan secara demikian, maka perselisihan ini memerlukan bantuan pihak ketiga untuk membantu menyelesaikannya. Dalam hal ini terdapat 2 (dua) sistem penyelesaian

¹⁴ Abdul Rachmad. 2015. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo, halaman 47-49

perselisihan melalui pihak ketiga. Pertama penyelesaian perselisihan melalui pengadilan. Mekanisme ini dipilih oleh para pihak yang berselisih, karena mereka ingin memenangkan perkara ini. Kedua, penyelesaian perselisihan diluar pengadilan. Pilihan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yang dikenal dengan penyelesaian yang merupakan cara penyelesaian perselisihan yang banyak dipilih oleh pihak-pihak, karena alasan tertentu, seperti waktu yang cepat dan biaya yang relative rendah.

Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak ketiga di luar pengadilan dalam hal ini melalui:¹⁵

Konsiliasi, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, pilihan para pihak yang berselisih, yang membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencari jalan penyelesaian perselisihan yang terjadi secara *win win solution*. Hasil konsiliasi disini berupa perjanjian/kesepakatan yang dicapai para pihak melalui perantaraan konsiliator. Jika tidak tercapai kesepakatan, maka konsiliator mengeluarkan putusan yang bersifat anjuran.

Mediasi, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang berperan sebagai perantara untuk mempertemukan kedua pihak yang berselisih. Hasil mediasi disini berupa perjanjian para pihak yang berselisih, sedangkan mediator di sini berperan sebagai saksi dalam perjanjian perdamaian.

Arbitrase, yaitu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang netral, berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang berselisih.

¹⁵ Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-asas hukum perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 132.

Keputusan yang dibuat oleh pihak Arbiter ini adalah bersifat final dan mengikat pihak-pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat oleh kedua belah pihak yang berselisih sebelum perkara ini diselesaikan oleh arbiter. Dasar putusannya adalah secara “*win-win solution*”.

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa di sebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerduta, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa:

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601a KUHPerduta tersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.

Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah Perintah atau Pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dan dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi di sini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu

yang di perintah. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan di bawah Perintah dari pihak majikan.¹⁶

2. Jenis – Jenis Perjanjian Kerja

a. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) ditentukan ada beberapa jenis pembagian perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut.

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- a) Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- b) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- c) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian untuk waktu tidak tertentu disini adalah suatu jenis perjanjian kerja yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya. Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

- a) Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);

¹⁶ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 29.

- b) Pihak pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan.
- c) Pekerja/buruh meninggal dunia; dan
- d) Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan, atau hibah.¹⁷

3. Perjanjian Kerja Sebagai Suatu Perikatan

Perikatan adalah suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berha menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu, dan juga merupakan suatu hubungan hukum antara dua orang misalkan A berhak menuntut sesuatu kepada B dan B berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu.

Perjanjian merupakan sumber penting yang melahirkan perikatan. Memang, perikatan itu paling banyak diterbitkan oleh suatu perjanjian, tetapi sebagaimana sudah dikatakan tadi, ada juga sumber-sumber lain yang melahirkan perikatan sumber-sumber tersebut yaitu seperti Undang-undang.

Mengingat bahwa perjanjian memiliki sifat yang terbuka, sehingga pihak yang bermaksud untuk membuat suatu perjanjian dapat membuat perjanjian sesuai keinginan yang mereka kehendaki bersama, asalkan maksud dan tujuan dari perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,

¹⁷ Zaeni asyhadie., *Op. Cit.*, halaman 61-62.

ketertiban, norma-norma hidup dimasyarakat. Hal tentang perjanjian dan pembatasan-pembatasannya telah diatur dalam buku III KUHPerdara dalam Pasal 1338 ayat 1 yaitu: “semua perjanjian yang dibuat secara sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa masyarakat dapat membuat suatu perjanjian yang berisi apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuatnya. Asas tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang mensyaratkan sah nya suatu perjanjian harus memiliki 4 unsur yaitu:

- a. Sepakat untuk membuat sesuatu perjanjian
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Adanya objek tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.¹⁸

4. Syarat Sahnya Suatu Perjanjian Kerja

Setiap perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja ini dibuat secara tertulis, harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk sahnya sebuah perjanjian kerja, maka pembuatannya harus memenuhi syarat materil seperti yang diatur dalam Pasal 52, Pasal 55, Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan syarat formil seperti diatur dalam Pasal 54 dan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

¹⁸ Bintang Partogi, “Hukum Perikatan”, melalui www.hukumpedia.com, diakses Minggu, 4 Maret 2018, Pukul 16.28 wib.

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

Dasar huruf a dan b merupakan syarat subjektif, sedangkan dasar huruf c dan d merupakan syarat objektif. Dalam hal terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat di batalkan. Artinya salah satu pihak (yang tidak cakap) memiliki hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan oleh hakim. Kemudian apabila perjanjian itu tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan, sehingga para pihak tidak memiliki dasar untuk saling menuntut di muka pengadilan.¹⁹

C. Pelaku Usaha Sebagai Penyedia Pekerjaan

1. Pengertian Pelaku Usaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Pasal 1 angka 5 undang-undang No.13 Tahun 2003, pengusaha adalah:

¹⁹ Ida Hanifah. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Cv Ratu Jaya, halaman 79-80.

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).²⁰

2. Hak dan Kewajiban Pelaku Usaha

Hak – hak pengusaha menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- a. Berhak atas hasil pekerjaan
- b. Berhak untuk memerintahkan/mengatur tenaga kerja
- c. Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh

Adapun penjelasan mengenai kewajiban majikan/pengusaha yaitu sebagai berikut:

- 1) Kewajiban untuk memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja

²⁰ Zaeni Asyhadie., *Op. Cit.*, halaman 26.

dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja untuk 6 hari kerja dalam seminggu atau 10 hari untuk waktu kerja 5 hari kerja dalam seminggu. Selain itu para pekerja jugak berhak atas cuti panjang selama 3 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 102, 103 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997).

- 2) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1062 KUHPerduta). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, keelakaan, kematian, telah dijamin melalui Undang-undang No.13 tahun 1992.
- 3) Kewajiban memberikan surat keterangan; kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1062 KUHPerduta yang menentukan bahwa majikan/pengushaa wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

- 4) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi seorang pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum regional (UMR). Pengaturan tentang upah juga terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima pekerja terlampau rendah sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.²¹

3. Hubungan Industrial

Pelaksanaan hubungan industrial melalui beberapa sarana yang keseluruhannya dimaksudkan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pada prinsipnya tujuan yang ingin dicapai dalam hubungan industrial adalah ke tangan bekerja bagi para pekerja dan kelangsungan usaha bagi pengusaha dan untuk itulah diperlukan peran pemerintah sebagai pihak yang tidak terlibat langsung dalam hubungan kerja.

Sarana yang dibutuhkan untuk terciptanya hubungan industrial yang ideal di Indonesia, yaitu: serikat pekerja atau serikat buruh, organisasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartite, lembaga kerja sama tripartit, peraturan perusahaan,

²¹ Broto Suwiryono. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Laksbang, halaman 77.

perjanjian kerja bersama, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.²²

²²Aloysius Uwiyono. *Op. Cit.*, halaman 65-66.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ketentuan Tentang Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”²³

Penjelasan pasal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang memenuhi kebutuhan masyarakat. Peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting karena merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri. Menurut pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

1. Sejarah Berdirinya PT. Kimia Farma

Kimia farma adalah Perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Kimia farma adalah perusahaan industri farmasi pertama di Indonesia yang didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Berdasarkan kebijaksanaan nasionalisasi atas eks perusahaan Belanda di masa

²³ Lalu Husni, *Op. Cit.*, Halaman 27.

awal kemerdekaan, pada tahun 1958, Pemerintah Republik Indonesia melakukan peleburan sejumlah perusahaan farmasi menjadi PNF (Perusahaan Negara Farmasi) Bhinneka Kimia Farma. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma (Persero).

Pada tanggal 4 Juli 2001, PT Kimia Farma (Persero) kembali mengubah statusnya menjadi perusahaan publik, PT Kimia Farma (Persero) Tbk, dalam penulisan berikutnya disebut Perseroan. Bersamaan dengan perubahan tersebut, Perseroan telah dicatatkan pada Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang kedua bursa telah merger dan kini bernama Bursa Efek Indonesia). Berbekal pengalaman selama puluhan tahun. Perseroan telah berkembang menjadi perusahaan dengan pelayanan kesehatan terintegrasi di Indonesia. Perseroan kian diperhitungkan 55 kiprahnya dalam pengembangan dan pembangunan bangsa, khususnya pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia.

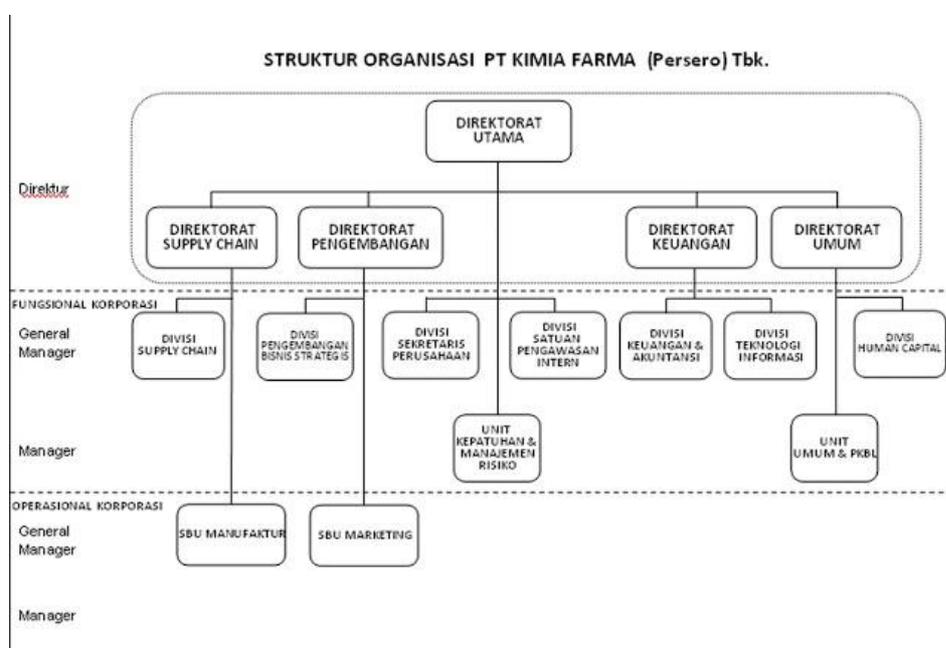
2. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Kimia Farma

Struktur Organisasi PT Kimia Farma dalam suatu perusahaan diperlukan adanya kegiatan-kegiatan manajemen yang baik dan terarah. Salah satu fungsi manajemen itu adalah pengorganisasian, yaitu suatu proses penentuan dan pengelompokan peraturan dan macam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada tanggung jawab masing-masing bagian sehingga mempermudah pimpinan untuk mengadakan pengawasan dan meminta tanggung jawab atas tugas yang telah dibebankan pada masing-

masing bagian, menetapkan wewenang secara langsung didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas.

Dengan adanya penyusunan organisasi tersebut PT. Kimia Farma Tbk. dalam kegiatannya akan berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan oleh sebuah organisasi. Adapun struktur organisasi PT. Kimia Farma Tbk. sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Organisasi PT Kimia Farma Tbk²⁴



Struktur organisasi ini merupakan satu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan organisasi, hubungan antara fungsi-fungsi serta penerapan wewenang dan tanggungjawab. Dengan demikian suatu struktur organisasi meliputi pertimbangan bentuk dan sifat-sifat unit organisasi satuan usaha, termasuk organisasi pengolahan data serta hubungan fungsi manajemen yang berkaitan dan pelaporan selain itu struktur organisasi harus

²⁴ Trisna Oksal, “ Struktur Organisasi PT. Kimia Farma Tbk”, melalui <http://oksaltrisna.blogspot.co.id>, diakses Selasa, 6 Maret 2018, Pukul 11.21 wib.

menetapkan wewenang dan tanggungjawab dalam satuan usaha dengan cara yang semestinya.

Struktur organisasi ini mempunyai-mempunyai kepentingan, diantaranya adalah;

- a. Struktur organisasi suatu satuan usaha memberikan kerangka kerja menyeluruh bagi perencanaan, pengarahan dan pengendalian operasi.
- b. Struktur organisasi diperlukan untuk menetapkan tugas, wewenang dan tanggungjawab.²⁵

3. Hubungan kerja antara PT. Kimia Farma dengan Karyawan

Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum yaitu pengusaha dan pekerja/buruh mengenai suatu perjanjian. Hal tersebut menunjukkan kedudukan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja/buruh yang di dalamnya terdapat hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Di dalam hubungan kerja ini PT. Kimia Farma Plant Medan ini memiliki pegawai tetap sekitar 48 orang, pegawai tidak tetap sekitar 36 orang, dan tenaga kerja outsourcing sekitar 76 orang. Dan semua bekerja berdasarkan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan masing-masing.

Pengertian Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah:

²⁵ Trisna Oksal, “ Struktur Organisasi PT. Kimia Farma Tbk”, melalui <http://oksaltrisna.blogspot.co.id>, diakses Selasa, 6 Maret 2018, Pukul 11.21 wib.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

4. Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT.

Kimia Farma

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”²⁶

Penjelasan pasal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja/buruh adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang memenuhi kebutuhan masyarakat. Peranan tenaga kerja menduduki tempat yang penting karena merupakan faktor yang menentukan keberhasilan bangsa itu sendiri. Menurut pasal 1 angka 3 undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Tenaga kerja yang berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat seperti:

- a. Didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu perjanjian tertentu.

²⁶Lalu Husni, *Op. Cit.*, Halaman 27.

- b. Menurut Peraturan.... menteri tenaga kerja No. Per-02/Men/1993, dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap: untuk buruh, pengusaha dan Disnaker, dan apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- c. Dalam bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan bahasa Indonesia sebagai yang utama.
- d. Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*), dalam Pasal 58 Undang-Undang No.13/2003 bila disyaratkan maka perjanjian kerja batal demi hukum.

Ketentuan lainnya untuk perjanjian kerja waktu tertentu yaitu:

Pasal 57:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Pasal 58

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

- 2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Pasal 59

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c) Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- 4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) tahun) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

- 6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.²⁷

Ketentuan pelaksanaan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Kimia Farma masih tetap mengacuh pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Ketentuan itu dipergunakan dalam perusahaan tapi masih belum berjalan dengan efektif.²⁸

Tetapi dalam hal tersebut setelah dikaji lebih dalam, ketentuan PKWT yang digunakan tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang No.13 Tahun 2003 yang mana dinyatakan dalam undang-undang tersebut bahwa PKWT batas waktu kerjanya paling lama 2 tahun dan di perpanjang hanya 1 tahun, tetapi PT. Kimia Farma menggunakan perpanjangan dua kali yaitu bekerja 1 tahun dan perpanjangan 1 tahun.

²⁷ R.Joni Bambang, *Op.Cit.*,halaman 151.

²⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Danial Aur Satar, Spv. Umum & SDM PT.Kimia Farma Plant Medan, Senin 06 Februari 2018.

B. Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampaui Batas Waktu

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut diatas telah dijelaskan dalam ketentuan tenaga kerja terhadap status tenaga kerja atau pekerja/buruh dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT.²⁹

Perihal setelah masa 2 tahun PKWT berakhir, namun pada 7 hari sebelum berakhirnya PKWT, perusahaan melakukan perpanjangan PKWT untuk satu tahun yang akan datang. Dalam faktanya, apabila menunjukkan bahwa tidak pernah ada masa tenggang selama 30 hari tidak terdapat hubungan kerja bagi pekerja waktu tertentu yang telah habis masa kerjanya dalam 2 tahun. Jika para pekerja tetap melanjutkan aktifitas pekerjaannya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang baru untuk setahun mendatang, maka hukum ketenagakerjaan tentunya

²⁹ Fithriatus Shalihah, *faculty of law*, Volume 01. Nomor 01 (Oktober 2017) “*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerja Indonesia dalam perspektif HAM*”. (Jurnal) Untuk Memenuhi Sarjana Hukum, halaman 152.

memandang perjanjian kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara para pihak tersebut batal demi hukum. Karena pekerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut telah berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.

Dalam pasal 59 ayat (4) telah disebutkan bahwa: “perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ” mengandung makna bahwa pengusaha atau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. PKWT sangat dimungkinkan untuk dilakukan dalam waktu 6 bulan atau 1 tahun jika pengusaha menghendaki. Karena, jika maksud pembentuk undang-undang dengan pemberian waktu khusus untuk PKWT ditujukan untuk memberi kesempatan bagi pengusaha menilai kinerja, dediksi maupun loyalitas pekerja terhadap pekerjaannya maupun terhadap perusahaan, waktu sangat relatif tergantung dari sudut mana pengusaha memberikan penilaian. Walaupun salah satu variable penentu komitmen seseorang pekerja bisa diukur dari lamanya bekerja pada satu perusahaan tertentu. Perusahaan merekrut pekerja merubah status hubungan pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, tentunya dengan syarat yang telah ditentukan, namun dengan adanya syarat untuk status pekerja waktu tertentu

memang masih ada sebagian pekerja yang tidak diangkat menjadi pekerja dengan waktu tidak tertentu.³⁰ Dengan seperti itu yang membuat pekerja melakukan pekerjaannya tanpa kejelasan yang akhirnya tetap menjalankan demi tetap bekerja untuk penghidupan pekerja.

1. Mekanisme Perekrutan dan Pemberhentian pada PT. Kimia Farma

Rekrutmen pada karyawan di PT.Kimia Farma adalah serangkaian aktifitas yang dilakukan untuk menyeleksi para calon karyawan/pegawai, agar mendapatkan orang yang tepat untuk suatu posisi tertentu pada sebuah perusahaan. Proses rekrutmen karyawan atau pegawai merupakan salah satu elemen penting untuk mendapatkan calon pekerja yang berkualitas, dan mampu mengemban tugas yang akan diberikan secara optimal, mampu bertahan pada perusahaan pada waktu yang lama, serta mampu membantu mengembangkan perusahaan. Proses perekrutan pegawai merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan calon pegawai yang profesional. Dalam melakukan proses perekrutan pegawai, diperlukan pendekatan tahap demi tahap untuk mendapatkan calon pegawai yang tepat, oleh karena itu proses perekrutan tidak boleh dilakukan dengan sembarangan, diperlukan prosedur yang tepat. Tujuan utama proses perekrutan pegawai ini adalah mendapatkan pegawai yang memiliki potensi, disiplin dan jujur, sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan, serta mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

Untuk dapat menghasilkan pegawai yang tepat, perusahaan tidak bisa memilih calon pegawai hanya dengan latar belakang pendidikannya saja, namun

³⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Danial Aur Satar, Spv. Umum & SDM PT.Kimia Farma Plant Medan, Senin 06 Februari 2018.

perlu dilihat berdasarkan karakter dan bakat yang dimiliki para calon pegawai tersebut. Berikut adalah beberapa langkah atau tahapan yang harus diperhatikan dalam melakukan proses perekrutan pegawai :

a. Mengidentifikasi calon pegawai yang dibutuhkan

Hal pertama yang perlu dilakukan untuk melakukan proses rekrutmen pegawai yaitu, melakukan identifikasi jumlah pegawai yang dibutuhkan dan atas dasar apakah perekrutan pegawai itu dilakukan. Misalnya, perekrutan pegawai yang dilakukan untuk menggantikan posisi pegawai yang mengundurkan diri, dipecat, pensiun atau untuk mengisi bidang posisi yang baru. Setelah itu melakukan analisa untuk menentukan apakah perekrutan akan dilakukan dari dalam perusahaan, dengan cara mempromosikan pegawai yang sudah ada untuk mengisi lowongan tersebut, atau dari luar dengan merekrut orang baru.

b. Menyediakan deskripsi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan sangat penting untuk menyediakan informasi bagi calon pegawai, mengenai persyaratan yang dibutuhkan dan tugas yang akan dijalannya. Informasi mengenai deskripsi pekerjaan ini sangat perlu diinformasikan secara jelas kepada calon pegawai, agar pada prakteknya nanti calon pegawai yang terpilih sudah memahami tanggung jawab yang akan diembannya.

c. Memasang iklan atau pemberitahuan lowongan kerja

Setelah menganalisa jumlah pegawai yang dibutuhkan serta menyediakan deskripsi pekerjaan, langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah menyebar informasi akan adanya penerimaan calon pegawai baru di perusahaan anda. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memasang iklan pada media cetak maupun

elektronik atau pendekatan langsung kepada instansi – instansi tertentu, guna mendapatkan lulusan baru yang tepat pada bidang atau posisi yang anda butuhkan.

d. Mengumpulkan dan menyeleksi calon pegawai yang memenuhi kualifikasi

Dengan menyortir semua CV calon pegawai yang masuk, anda bisa memanggil para kandidat yang memenuhi syarat. Setelah mendapatkan beberapa calon pegawai yang memenuhi kualifikasi, kini saatnya anda melakukan seleksi pada calon pegawai tersebut. Proses seleksi pegawai ini terdiri dari beberapa tahap, seperti: tahap psikotest dan tahap wawancara. Proses penyeleksian ini bertujuan untuk mengetahui kepribadian calon pegawai, menganalisis kemampuan dan keterampilan calon pegawai, pengalaman, bakat maupun kinerja calon pegawai tersebut.

e. Proses Wawancara

Selanjutnya hal yang perlu dilakukan adalah proses wawancara, hal ini penting dilakukan perekrut untuk sebagai tahap pendekatan kepada calon pegawai. Selain itu, tujuan dari proses wawancara ini untuk menggali informasi penting seperti pengalaman calon pegawai. Dengan mengetahui latar belakang, minat & bakat serta karakter calon pegawai tersebut, perusahaan bisa menentukan apakah calon pegawai tersebut cocok dengan kualifikasi yang diperlukan untuk lowongan kerja tersedia. Setelah melakukan proses wawancara, hal yang perlu dilakukan selanjutnya adalah tes kesehatan. Hal ini juga penting untuk dilakukan untuk melihat kondisi fisik calon pegawai.

f. Memberikan Penawaran Kerja

Setelah mendapatkan calon pegawai yang berkualitas dan cocok dengan visi misi pegawai, langkah selanjutnya ialah memberikan penawaran kerja, seperti: masa kerja, upah kerja, jenjang karir dan lain sebagainya. Sebaiknya, penawaran kerja dilakukan dengan sebuah perjanjian, hal ini dilakukan untuk kebaikan perusahaan dan pegawai itu sendiri, agar pegawai dan perusahaan saling menguntungkan dalam segala aspek. Hal ini juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan minat calon pegawai, semakin besar tingkat kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan tersebut, pastinya akan semakin serius juga calon pegawai yang melamar. Dengan ini, perusahaan berhak meminta dedikasi yang besar juga dari calon pegawai tersebut.

g. Melakukan orientasi bagi pegawai baru

Setelah seseorang resmi ditetapkan menjadi seorang pegawai pada sebuah perusahaan, proses rekrutmen masih belum selesai sampai disitu, sebagai perekrut seorang pegawai lama tetap bertugas untuk memberikan orientasi kepada pegawai baru. Orientasi ini dilakukan untuk memperkenalkan lingkungan kerja/perusahaan, memberikan pelatihan atau training dan memantau kinerja pegawai tersebut. Dengan orientasi ini, pegawai baru diharapkan dapat mampu mengikuti kinerja pegawai senior lainnya.³¹

Pemutusan hubungan kerja pada karyawan/pegawai di dalam suatu perusahaan dapat dibedakan sebagai berikut:

- 1) Pemutusan Hubungan kerja pegawai oleh perusahaan
- 2) Pemutusan Hubungan kerja pegawai karena permintaan pegawai

³¹Jasa Rekrutmen, "Proses Perekrutmen Pegawai di Perusahaan", melalui <http://jasarekrutmen.com/proses-perekrutan-pegawai>, diakses Selasa, 7 Maret 2018, Pukul 00.14 wib.

- 3) Pemutusan Hubungan kerja pegawai karena sakit/cacat/gangguan jiwa
- 4) Pemutusan Hubungan kerja pegawai karena diangkat sebagai Direksi BUMN/Direksi Anak Perusahaan/Pejabat Kementrian.

2. Jenjang Karir pada PT. Kimia Farma

Dalam dunia pekerjaan, jenjang karir karyawan yang digunakan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

- a. General Manager
- b. Manager
- c. Asisten Manager
- d. Supervisor
- e. Pelaksana
- f. Staf Personalia/ HRD Staff
- g. Staff Admin
- h. Project Manager
- i. Sekretaris
- j. Akuntansi Keuangan
- k. Costumer Service
- l. Pemasaran & Penjualan³²

3. Penerapan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Mengenai jangka waktu PKWT diatur dalam pasal 59 ayat (3) undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam memuat suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja tertentu batas maksimal waktu yang diperjanjikan adalah 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang atau diperbarui untuk satu kali saja karena satu hal tertentu.

Perpanjangan tersebut hanya dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sama dengan catatan jumlah seluruh waktu dalam kesepakatan kerja tertentu tidak boleh melebihi dari tiga tahun. Dalam pembaharuan PKWT adalah hanya dapat

³² Pujiyanto, "Deksripsi Perusahaan", melalui www.jobloker.co.id, diakses Kamis, 8 Maret 2018, Pukul 23.53 wib.

diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Jika dilihat dari KUHPerdara perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atas dasar jangka waktu, apabila telah habis waktunya dapat diperpanjang apabila tidak ada bantahan. Hal ini diatur dalam pasal 1603f ayat (1).³³

C. Perlindungan Hukum Terhadap Status Tenaga Kerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Melampui Batas Waktu

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara semangat dan moril pekerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

Menyadari akan pentingnya pekerja/buruh bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar bekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Guna menjaga keselamatan dan menjalankan pekerjaan pekerja/buruh wajib mendapatkan perlindungan terhadap tenaga kerja, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan, serta

³³ Budiman Ginting, dkk., *Usu Law Jurnal*, Vol 5. No.1 (Januari 2017) “*Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian*”. *Jurnal Untuk Memenuhi Sarjana Hukum*, halaman 68.

perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku di perusahaan.

Secara umum perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Banyak di antara pekerja dengan sistem kontrak yang sudah bekerja bertahun-tahun namun tidak diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan demikian mereka hanya menerima upah dan tidak mendapatkan berbagai tunjangan dan bonus lainnya.

Pada kenyataannya sekarang ini di tengah adanya keresahan dari masyarakat tersebut, justru banyak perusahaan-perusahaan yang mempunyai kecenderungan untuk memakai para pekerja dengan sistem kontrak tersebut, dan pada umumnya dilakukan melalui pihak ketiga atau dikenal dengan istilah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Jadi perusahaan yang membutuhkan pekerja baru untuk bekerja

di perusahaannya dapat meminta kepada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk mencarikan pekerja sesuai dengan criteria yang diinginkannya.³⁴

Jika diperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pelaksanaan pekerjaan dengan sistem kontrak bukanlah hal yang dilarang karena dalam kenyataannya ada 2 (dua) bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dipraktekkan, yaitu ada PKWT yang dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini lebih dikenal dengan istilah outsourcing.

Berdasarkan keterangan yang telah dikemukakan diatas tersebut, bahwa secara hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada, pelaksanaan pekerjaan melalui sistem kontrak atau dalam istilah hukumnya PKWT bukanlah hal yang dilarang. Namun sebagaimana yang telah dikemukakan di depan bahwa terdapat keresehana dalam masyarakat terutama kalangan pekerja/buruh terhadap penerapan sistem kontrak atau PKWT ini, karena terkait dengan masalah perlindungan hukum yang diterima oleh para pekerja/buruh yang memakai sistem kontrak atau PKWT tersebut.

Sebenarnya jika dilihat dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 sudah ada perlindungan yang diberikan terhadap pekerja/buruh, termasuk mereka yang bekerja dengan sistem kontrak atau PKWT. Hanya saja dalam penerapannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang

³⁴ Ita Rosita dkk., Jurnal *Living Law*, Vol 8. No 2 (oktober 2016) “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Perusahaan”. Jurnal Untuk Memenuhi Sarjana Hukum, halaman 120.

Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan pengaturan pelaksanaan telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, yang memakai PKWT.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang Melampui Batas Waktu

Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di sebutkan sebagai berikut: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerja tertentu”.

PKWT memiliki dasar batasan bahwa jangka waktu perjanjian kerja sudah ditetapkan dari awal, dibatasi oleh suatu dasar khusus. Dalam undang-undang No.13 tahun 2003 disebut bahwa PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, terdapat perjanjian kerja yang dibatasi oleh waktu tertentu sebagaimana terdapat dalam istilah kerja kontrak, dan terdapat perjanjian kerja tanpa batas waktu sebagai mana disahkan dengan pekerja tetap.

Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat

dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

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

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Penjelasan sebagai berikut:

- 1) PKWT ini hanya boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Jika pengusaha tidak memberitahukan perpanjangan PKWT ini dalam waktu 7 (tujuh) hari maka perjanjian kerjanya demi hukum menjadi perjanjian kerja dengan waktu tidak tertentu ("PKWTT").

Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmenakertrans 100/2004") bahwa PKWT hanya dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

Juga dalam hal PKWT dilakukan melebihi waktu 3 (tiga) tahun, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.

Jadi, PKWT dibuat untuk maksimal 3 (tiga) tahun dan apabila suatu PKWT dibuat melebihi waktu tersebut demi hukum menjadi PKWTT atau dengan kata lain karyawan tersebut menjadi karyawan permanen atau karyawan tetap.

2) Sedangkan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Pembaharuan PKWT ini dilakukan dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan. Jadi, pembaruan perjanjian kerja ini baru dapat dilakukan setelah melewati masa 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama dan hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali maksimal 2 (dua) tahun. Dan selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.³⁵

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang Timbul Akibat Adanya PKWT yang Melampaui Batas Waktu

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan

³⁵Diana Kusumasari, "Ketentuan Perpanjangan dan Pemabaharuan PKWT bagi Kontrak", melalui www.hukumonline.com, diakses Jum'at, 9 Maret 2018, Pukul 10.59 wib.

dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaann atau perjanjian kerja bersama.³⁶

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip musyawarah untuk mufakat (wajib dilakukan oleh Para pihak yang berselisih) dan cepat, tepat serta adil. Prinsip ini akan terlihat jelas pada saat penyelesaian dengan cara bipartit, tingkat pemerantaraan, Mediasi, Konsiliasi maupun Arbitrase. Apabila Para Pihak yang berselisih ataupun salah satu tidak dapat mencapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan dan atau tidak dapat menerima anjuran dari Panitia Perantara (Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan), Konsiliator, Mediator atau Arbitrase (Undang-Undang Hubungan Industrial) maka Pihak tersebut dapat minta penyelesaian melalui P4D/P ataupun pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan dapat dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1) Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Secara garis besar, tekhnis penanganan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Kepmenaker Nomor Kep. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

a) Penyelesaian dengan cara Bipartit

³⁶Better Work Indonesia, "Perselisihan Hubungan Industrial", melalui <http://betterwork.org>, diakses Jum'at, 9 Maret 2018, Pukul 13.01 wib.

Penyelesaian perselisihan dengan cara Bipartit adalah penyelesaian Perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh Karyawan atau yang mewakili dengan Pengusaha atau yang mewakili yang dilakukan antara Pengusaha dengan Karyawan tanpa melibatkan Pihak lain. Tujuan dilakukannya penyelesaian dengan cara Bipartit adalah agar penyelesaian perselisihan terhadap Karyawan yang telah melakukan pelanggaran dapat di selesaikan secara Kekeluargaan dan dapat menghasilkan penyelesaian yang saling menguntungkan.

b) Penyelesaian dengan cara Tripartit

Dalam hal penyelesaian ditingkat perusahaan tidak dapat dihasilkan kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan dengan mengajukan permohonan Ijin PHK ke Suku Dinas Tenaga Kerja (“Disnaker”) Up. P4D/P atau lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) setempat.

Langkah penyelesaian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian pada Tingkat Pemerantaraan
 - a. Pegawai Perantara yang ditunjuk oleh Disnaker tempat Perselisihan didaftarkan, wajib melakukan pemerantaraan perselisihan paling lama 7 hari setelah perselisihan didaftarkan;
 - b. Pemerantaraan dilakukan dengan memanggil pihak pengusaha dan pihak Karyawan untuk didengar duduk perkara yang menjadi dasar terjadinya perselisihan;

- c. Dalam hal Pemerantaraan didapat kesepakatan penyelesaian maka Para Pihak wajib membuat Kesepakatan Bersama yang disaksikan oleh Pegawai Perantara;
- d. Bilamana pada tahap Pemerantaraan ternyata belum dapat menghasilkan kesepakatan, maka Pegawai Perantara harus membuat anjuran tertulis yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangan dan menyampaikannya kepada Para Pihak serta mengupayakan tanggapannya paling lambat 7 hari setelah diterimanya anjuran dimaksud;
- e. Apabila anjuran tersebut diterima, maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis yang disaksikan oleh Pegawai Perantara;
- f. Apabila anjuran dimaksud tidak dapat diterima oleh Para Pihak, maka dalam waktu 7 hari setelah diterimanya tanggapan penolakan tersebut, Panitia Perantara harus meneruskan perkara perselisihan tersebut ke P4D (Panitia Daerah) untuk Peselisihan perorangan atau P4P apabila perselisihan tersebut berhubungan dengan PHK masal.

2) Penyelesaian di tingkat P4D

Penyelesaian perselisihan akan dilakukan melalui sidang Majelis P4D dengan langkah sebagai berikut :

- a. Majelis wajib memanggil Para Pihak paling lama 7 hari setelah anjuran yang diberikan oleh Pegawai Perantara tidak dapat diterima oleh Para Pihak yang berselisih;
- b. Selanjutnya maka Majelis Panitia Daerah akan mengadakan sidang untuk memutuskan perkara perselisihan tersebut;

- c. Dalam penyelesaian Perselisihan ditingkat P4D, Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang mengikat;
- d. Putusan Panitia Daerah dapat berkekuatan hukum tetap (*in kracht*) apabila Panitia Daerah tidak menerima tanggapan penolakan atas putusan tersebut paling lama 14 hari sejak putusan tersebut diambil;
- e. Putusan Panitia Daerah yang sudah mempunyai hukum tetap dapat dimintakan untuk dijalankan melalui Pengadilan Negeri setempat;
- f. Apabila dalam sebelum waktu 14 hari Para Pihak yang berselisih tidak menerima hasil putusan Panitia Daerah, maka salah satu atau Para Pihak dapat memintakan pemeriksaan dilakukan di Panitia Perselisihan Tingkat Pusat (P4P);

3) Penyelesaian Perselisihan di tingkat P4P

Penyelesaian pada P4P dilakukan apabila pada tingkat P4D Para Pihak atau salah satu Pihak tidak menerima putusan majelis tersebut atau perkara perselisihan untuk kasus PHK masal. Pada tahap ini Majelis atau Panitia Pusat akan melakukan pengkajian terhadap duduk perkara dan asal muasal terjadinya perselisihan dan penyelesaian diupayakan dengan cara musyawarah;

Setelah Majelis atau Panitia Pusat selesai melakukan pengkajian maka Majelis akan memutuskan untuk disampaikan pada Para Pihak dan selanjutnya:

- a. Hasil putusan Panitia pusat akan mengikat (*in cracht*) apabila maksimal 14 hari setelah putusan, Para Pihak tidak memberikan tanggapan yang menyatakan menolak atau Menaker tidak membatalkan putusan tersebut;

- b. Pelaksanaan putusan Panitia Pusat yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in cracht*) dapat dimintakan pelaksanaannya kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai Hukum Perdata.
 - c. Bilamana Para Pihak yang berselisih tidak dapat menerima putusan yang telah ditetapkan oleh Panitia Pusat maka upaya berikutnya yang dapat dilakukan oleh salah satu Pihak adalah upaya pembatalan putusan dengan mendaftarkan penolakan putusan tersebut pada Pengadilan Tata Usaha Negara setempat.
- 4) Penyelesaian melalui Pengadilan Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Apabila Para pihak tidak dapat menerima keputusan Panitia Pusat ini maka para Pihak dapat melakukan upaya pembatalan keputusan melalui Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTUN) dan selanjutnya kalau Pihak yang berselisih belum juga dapat menerima putusan tersebut maka Para Pihak ataupun satu Pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan ke Mahkamah Agung Republik Indonesia (MARI).

Peraturan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut di atas akan tetap berlaku sampai dengan diberlakukannya Undang-Undang Hubungan Industrial, yang telah diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan akan diberlakukan 1 tahun setelah Undang-Undang Hubungan Industrial ini diundangkan.³⁷

³⁷ Legal Banking, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui <http://legalbanking.wordpress.com>, diakses Jum'at, 9 Maret 2018 Pukul 11.53 wib.

2) Penanganan Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Hubungan Industrial

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Hubungan Industrial, maka fungsi Panitia Perantara sebagai media Tripartit untuk melakukan musyawarah dan P4D/P sebagai lembaga yang sah untuk memberikan penetapan terhadap PHK dihapuskan.

Dengan dihapuskannya lembaga tersebut di atas maka penyelesaian Perselisihan akan dilakukan dengan langkah-langkah Penyelesaian di luar Pengadilan (Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, Lembaga Arbitrase) dan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial/Lembaga PPHI).

Bentuk-bentuk (obyek) Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang Hubungan Industrial obyek perselisihan dibagi atas:

1. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Perselisihan Kepentingan, yaitu 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.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena Tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja yang dalam satu perusahaan.³⁸

Penyelesaian Perselisihan menurut Undang-Undang Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

- a. Penyelesaian Di luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di luar pengadilan dilakukan melalui lembaga ataupun mekanisme:

- 1) Penyelesaian melalui Mekanisme Bipartit

Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan/musyawarah untuk mufakat antara pekerja/Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam hal Perundingan Para Pihak tersebut dicapai kesepakatan maka Para Pihak wajib membuat Kesepakatan Bersama. Dalam pelaksanaan Kesepakatan tersebut wajib didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah Para Pihak berdomisili.

Pendaftaran tersebut untuk mendapatkan “Akta bukti Pendaftaran perjanjian bersama“ dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan penetapan eksekusi pada Pengadilan tersebut. Dalam hal perundingan tidak dicapai kesepakatan maka Para Pihak wajib untuk

³⁸ Muzni Tambusai, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”, melalui www.ilo.org/publication.120263.pdf, diakses Rabu, 9 Maret 2018, Pukul 12.04 wib.

melakukan pencatatan atas perundingan tersebut dengan mencantumkan sebagai berikut:

- Nama dan alamat karyawan;
- Nama dan alamat Pengusaha atau yang mewakili;
- Tanggal dan tempat perundingan;
- Alasan pokok timbulnya Perselisihan;
- Pendirian Para Pihak;
- Kesimpulan perundingan;
- Tanggal dan tanda tangan Para Pihak yang melakukan perundingan

Hasil pencatatan tersebut didaftarkan ke Disnaker setempat untuk dimintakan upaya penyelesaiannya.

2) Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan Hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral. Mediator disini adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi. Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi adalah wajib, dalam hal ketika instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih lembaga konsiliasi atau Arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi

para pihak. Penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat dan Mediator harus diselesaikannya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak Yang Bersangkutan menerima perlimpahan berkas perselisihan.

Proses penyelesaian melalui Mediasi adalah:

- a) Mediator memanggil Para Pihak untuk didengar keterangannya yang berhubungan dengan pokok masalah terjadinya perselisihan;
- b) Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka;
- c) Anjuran tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi putusan harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- d) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran;
- e) Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;

Dalam hal mana Para Pihak menerima anjuran yang ditulis oleh Mediator atau dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan “Akta Bukti Pendaftaran”.

Pendaftaran tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan penetapan eksekusi.

3) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator dari daftar nama Konsiliator yang dipanggil dan diumumkan pada kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat.

Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat dalam perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapat Akta Bukti Pendaftaran.

Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka:

- a) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi putus, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;
- d) pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;

- e) Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Sehingga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4) Proses penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Arbitrase adalah Lembaga Arbitrase yang digunakan oleh Para Pihak untuk penyelesaian suatu perselisihan kepentingan di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemilihan mekanisme Arbitrasi dilakukan melalui kesepakatan tertulis pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada Lembaga Arbitrase yang mana putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbiter yang dimaksud disini adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan tersebut dibuat dalam bentuk surat perjanjian Arbitrase yang dibuat rangkap 3 dan masing-masing pihak mendapat 1 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Adapun surat Perjanjian Arbitrase dimaksud sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih ;
- b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada Arbitrase untuk diselesaikandan diambil putusan;
- c) Jumlah Arbiter yang disepakati;
- d) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tidak dan menjalankan keputusan Arbiter;dan
- e) Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih;

Penunjukan Arbiter dapat dilakukan melalui Arbiter tunggal atau beberapa Arbiter sebanyak-banyaknya 3 orang dan untuk penunjukan Arbiter tunggal, para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu 7 hari kerja tentang nama Arbiter dimaksud.

Namun apabila penunjukan beberapa Arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang Arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja, sementara untuk Arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase ditentukan oleh para Arbiter yang ditunjuk selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditunjuk oleh para pihak.

Penunjukan Arbiter sebagaimana dimaksud di atas dilakukan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian Penunjukan Arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:

- Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan Arbiter;

- Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada Arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- Biaya Arbitrase dan honorarium Arbiter;
- Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan Arbitrase;
- Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan Arbiter;
- Pernyataan Arbiter atau para Arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau sedarah sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih

Dalam hal penyelesaian melalui Arbiter dicapai kesepakatan maka Akta perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di mana wilayah Arbiter mengadakan perdamaian, yang akan dapat digunakan sebagai dasar permohonan eksekusi. Apabila Akta perdamaian yang telah dicapai tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka Pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Negeri tersebut. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan maka Arbiter atau Majelis Arbiter meneruskan sidang Arbitrase yang dilakukan secara tertutup, kecuali pihak yang berselisih menghendaki lain dimana setiap kegiatan pemeriksaan dan sidang Arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh Arbiter atau Majelis Arbiter. Pemeriksaan perselisihan Hubungan Industrial oleh Arbiter atau majelis Arbiter, apabila telah dianggap cukup, Arbiter atau Majelis Arbiter mengambil putusan

yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Atas putusan Arbiter, oleh salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktuselambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkan putusan Arbiter, apabila putusan di duga mengandung unsur sebagai berikut:

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil atau diturunkan, dokumen yang bersifat menentukan disembunyikan oleh pihak lain;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan ;
- d. Putusan melampaui hukum Arbitrase Hubungan Industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan, memutuskan permohonan pembatalan dan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan Arbitrase. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan atas kesepakatan para pihak Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja. Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui Arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Penyelesaian Melalui Pengadilan

Pengadilan yang dimaksud adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, oleh karena apabila gugatan tidak dilampiri risalah tersebut, Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat. Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita simpulkan bahwa penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.³⁹

3. Kewajiban Perusahaan Terhadap PKWT yang Melampui Batas Waktu

Kewajiban yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Perusahaan wajib memberikan upah/tunjangan-tunjangan sebagai imbalan atas tenaga/jasa yang diberikan oleh karyawan.
- b. Perusahaan wajib menaati undang-undang dan semua peraturan ketetapan pemerintah dibidang ketenagakeraan.
- c. Perusahaan wajib memerhatikan kesejahteraan karyawan.
- d. Perusahaan wajib memberikan hak-hak karyawan sesuai dengan ketetapan yang dicantumkan dalam peraturan perusahaan.

³⁹Legal Banking, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", melalui <http://legalbanking.wordpress.com>, diakses Jum'at, 9 Maret 2018 Pukul 11.53 wib.

- e. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi, fasilitas, dan jaminan masa depan sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan kemampuan keuangan perusahaan.⁴⁰

⁴⁰R. Joni Bambang., *Op. Cit.*, halaman 130.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu masih tetap mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan perusahaan. Dan ketentuan itu masih berjalan serta terlaksanakan sampai saat ini, bahkan tetap dipergunakan dalam perusahaan.
2. Ketentuan pasal di atas, penekanan “paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ” mengandung makna bahwa pengusaha atau pemberi kerja bisa mengambil waktu seminimal mungkin dalam masa perjanjian kerja waktu tertentu. Perusahaan merekrut pekerja merubah status hubungan kerja pekerja dari pekerja waktu tertentu menjadi pekerja waktu tidak tertentu, menunjukkan itikad baik dari pengusaha untuk memberikan hak-hak pekerja secara lebih manusiawi dan dalam memberikan kepastian hukum kepada pekerja. Tentunya perekrutan selalu dengan pertimbangan-pertimbangan terhadap prestasi pekerja selama mereka bekerja dalam suatu perusahaan.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja,

sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara semangat dan moril pekerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

B. Saran

1. Ketentuan tentang tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kimia Farma tetap memakai Undang-Undang No.13 Tahun 2003, namun dalam penerapannya kurang efektif, seharusnya dapat dilaksanakan lebih baik lagi.
2. Status tenaga kerja telah melakukan aktifitas kerja tanpa tenggang, maka dengan sendirinya status para pekerja waktu tertentu tersebut seharusnya berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap dengan segala hak-hak yang melekat padanya.
3. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja PKWT yang melampaui batas waktu, pada pemenuhan hak dan kewajibannya tetap sama dengan PKWTT, hanya yang berbeda pada pengupahannya, dan seharusnya pemerintah lebih menjadi perhatian pemerintah, apalagi ditengah beban ekonomi yang ada sekarang ini, dimana kenaikan laju inflasi yang ada semakin menekan nilai riil dari upah yang diterima oleh pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bambang Sunggono. 2010. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers
- Beni Ahmad Saebani. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: Pustaka setia
- Fakultas Hukum. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum
- Lalu Husni. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung : Citra Aditya Bakti
- R. Abdoel Djamal. 2001. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2011. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo
- Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika
- Subekti. 2001. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermedia
- Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka

B. Peraturan-Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Internet

- “Proses Revisi Dimulai Dari Awal, Forum Tripartit Nasional Libatkan Buruh, Pengusaha dan Pemerintah”, melalui <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0604/08/utama/2567076.htm>., diakses pada tanggal 23 Mei 2017
- “analisis hukum” melalui, mediainformasill.blogspot.com/.../pengertian-definisi-analisis.html, diakses pada tanggal 30 September 2017
- “karyawan” melalui, <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-jenis-karyawan-di-perusahaan/>, diakses pada tanggal 22 Mei 2017