

**ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI
PT. PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan

Gelar Sarjana Hukum

Oleh :

USMI TANJUNG

NPM : 1906200548



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA

MEDAN

2023



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA 1

Panitian Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, 23 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : USMI TANJUNG
NPM : 1906200548
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PEGADAIAN KANWIL I MEDAN

Dinyatakan : (A-) **Lulus Yudisium** dengan predikat Istimewa
() **Lulus Bersyarat**, memperbaiki/Ujian Ulang
() **Tidak Lulus**

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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

ANGGOTA PENGUJI :

1. IRFAN, S.H., M.Hum
2. FAISAL RIZA, S.H., M.H
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum

- 1.
- 2.
- 3.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Wala' matuwwala' surati' ari' ager' dila'buken
namu' dan' tanggapnya

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

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

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : USMI TANJUNG
NPM : 1906200548
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PEGADAIAN KANWIL I MEDAN
PENDAFTARAN : 20 September 2023

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

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum
NIDN. 0111116301

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

File menjadi cacat ini agar tidak rusak
mohon ditanggapi

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 191/SK/BAN-PT/AK/PT/VI/2022

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : USMI TANJUNG
NPM : 1906200548
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT PEGADAIAN KANWIL I MEDAN

Disetujui Untuk Disampaikan kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 20 September 2023

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, S.H., M.Hum

NIDN. 0111116301

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : USMI TANJUNG
NPM : 1906200548
PRODI/BAGIAN : ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN
PEMBIMBING : Assoc. Prof. Dr. Hj. MASITAH POHAN, SH., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
29/07/2023	PENYERAHAN SKRIPSI	
03/08/2023	PERBAIKAN PENUUSAN FOOTNOTE	
15/08/2023	PERBAIKAN PEMBAHASAN	
19/08/2023	PERBAIKAN KEMBALI PADA PEMBAHASAN	
22/08/2023	PERBAIKAN KUTIP KUTIPAN	
29/08/2023	PERBAIKAN KESIMPULAN DAN SARAN	
04/09/2023	SEMPURNAKAN PENILITIAN DLM PEMBAHASAN	
08/09/2023	BEDAH BUKU DAN LITERATUR PUSTAKA	
09/09/2023	ACC SIDANG	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

DOSEN PEMBIMBING

(Dr. MASITAH POHAN, SH., M.Hum)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Mendukung Sustainabilitas Masyarakat
Alim dan Sejahtera

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

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

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

<https://umsu.ac.id>

rektor@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.linkedin.com/company/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Usmi Tanjung
NPM	: 1906200548
Program	: Strata – I
Fakultas	: Hukum
Program Studi	: Ilmu Hukum
Bagian	: Hukum Perdata
Judul Skripsi	: Analisis Hukum Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Pegadaian Kanwil I Medan

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, September 2023

Saya yang menyatakan



Usmi Tanjung

ABSTRAK**ANALISIS HUKUM PERLINDUNGAN TERHADAP HAK PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI
PT. PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN**

Tenaga kerja merupakan factor utama dalam sebuah perusahaan dimana pekerja lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak, perjanjian adalah suatu perbuatan dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, dalam bentuknya perjanjian itu merupakan suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji itu berupa kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Penelitian ini menggunakan metode dengan jenis dan pendekatan penelitian hukum empiris, sifat penelitian yang digunakan bersifat deskriptif, Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dengan melakukan wawancara kepada narasumber dan sumber data sekunder yang terdiri dari bahan hukum tersier. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan serta menggunakan analisis data kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal I ayat I – 4 menetapkan bahwa dalam Undang-Undang yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum ,selama, dan sesudah masa kerja perusahaan,Pegadaian mengacu pada perundang-undangan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, peraturan perusahaan dan kesepakatan dengan para karyawan bertanggung jawab dan sekaligus melindungi hak-hak pekerja termasuk bidang kesejahteraan yang harus diperhatikan perusahaan.

Kata Kunci : Perjanjian, Hak-Hak, Hambatan dan solusi

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Alhamdulillahirabbil`alamin, pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul “**Analisis Hukum Perlindungan Terhadap Hak Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Pegadaian Kanwil I Medan**”. Sholawat beserta salam saya sampaikan kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda Firmansyah Tanjung dan Alm. Ibu saya Warna Lubis, yang telah mendukung moral dan material, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi ini

dengan skripsi yang telah selesai ini sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H.,M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr.Zainudin,S.H.,M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi,SH.,M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Assoc Masitah Pohan S.H., M. Hum. selaku Pembimbing saya Bapak Irfan S.H., M.Hum selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan,bimbingan, dan arahan sehingga skripsi ini selesai, dan disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkontribusi dalam memberikan pelayanan sehingga skripsi ini dapat dengan mudah diselesaikan.

Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung khususnya seluruh Staf dan pegawai Pegadaian Kanwil I Medan, Penghargaan dan terima kasih disampaikan juga kepada abang ku Rizky Afandi Siddik tanjung, S.H bantuan dan dorongan hingga skripsi ini dapat terselesaikan, saya ucapkan juga kepada kedua Kakak saya

wahida tanjung dan Karmila Tanjung yang telah memberikan bantuan mateil dan moril hingga selesainya skripsi ini. Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, kepada sahabat- sahabat saya Lastrina, Mannisa, Arisyah, Nadya, Yohana, Riska, Nova, Meli, Sartika, Mayyazatul dan Novriansyah sebagai tempat curahan hati selama ini dan banyak memeberi saran dalam penulisan skripsi ini , begitu juga kepada kedua Bou ku Maimuna Tanjung dan Zaleha Tanjung telah memberi semangat dan doa serta dukungan dalam pengerjaan skripsi ini.

Terimakasih atas kebaikannya semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya. Akhirnya tiada gading yang tak retak retaknya gading karena alami tiada orang yang tak bersalah kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun Disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hambahambanya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh.

Medan, Agustus 2022

Hormat Saya

Penulis,

Usmi Tanjung

NPM 1906200548

DAFTAR ISI

Pendaftaran Ujian	
Berita Acara Ujian	
Persetujuan Pembimbing	
Pernyataan Keaslian	
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi.....	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	11
2. Faedah Penelitian	12
B. Tujuan Penelitian	12
C. Definisi Operasional.....	13
D. Keaslian Penelitian.....	15
E. Metode Penelitian	16
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	16
2. Sifat Penelitian	17
3. Sumber Data.....	17
4. Alat Pengumpul Data	20
5. Analisis Data	21

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Negara Hukum	22
1..Negara Hukum	22
B. Pengaturan Umum tentang Ketenagakerjaan.....	24
C. Ketentuan Dalam Perjanjian Pekerja	28
1..Unsur Unsur Perjanjian Kerja	29
2..syarat sahnya perjanjian kerja	29
D. Undang undang no 13 tahun 2003	30
E. Hak pekerja	32
F. Hambatan dan solusi pekerja.....	33
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. . Pelaksanaan perjanjian bagi pekerja waktu tertentu dalam undang-undang No. 13 di PT Pegadaian Kanwil I Medan	35
B. jaminan hak pekerja atas perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Pegadaian kanwil 1 Medan.....	47
C. Hambatan dan solusi dalam pelaksanaan bagi pekerja waktu tertentu Di PT. Pegadaian kanwil 1 Medan	61
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hukum pada hakikatnya adalah suatu yang abstrak tetapi dalam manifestasi bisa berwujud konkret suatu ketentuan hukum yang baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderitaan. Dalam perkembangan masyarakat modern yang ditandai dengan teknologi dalam kehidupan bermasyarakat sehingga kemajuan usaha tidak cukup dilakukan secara individual melainkan harus berkerja sama secara kelompok. Negara-Negara berkembang membutuhkan teknologi baru yang efisien untuk mencaapai pembangunan berkelanjutan ikut serta sebagai mitra dalam perekonomian global, melindungi dan mengentaskan kemiskinan serta penderitaan manusia,¹ hampir setiap bidang kehidupan pada masa sekarang ini diatur oleh hukum melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia, hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan masyarakat campur tangan hukum yang semakin luas dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan, maksudnya bahwa hukum harus dapat menjadi pranata yang bekerja secara efektif dalam kehidupan masyarakat. Efektivitas hukum dalam negara yang sedang membangun, selalu dikaitkan dengan usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum

¹ Masitah Pohan ,2011 “ tanggung jawab sosial perusahaan terhadap buruh, pustaka bangsa press, Medan, hlm. 1 & 17

yang dimaksud, sangat diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi, serta mampu mewujudkan cita-cita pembangunan. Era globalisasi dan pasar bebas belum berjalan sepenuhnya. Bahkan perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian pesat, telah membawa dampak timbulnya persaingan yang begitu ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif menuntut para pelaku ekonomi untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon cepat dan fleksibel dalam upaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat umum.²aroma persaingan antara perusahaan maupun barang dan jasa, baik didalam negeri maupun diluar negeri, sudah sedemikian terasa ketatnya. Dalam iklim pasar bebas semacam itu, hanya perusahaan yang efisien dengan produk yang berkualitas tinggi saja yang akan mampu bertahan dalam seleksi tersebut. Kondisi demikian memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai upaya efisiensi disegala bidang, pada saat yang bersamaan harus meningkatkan kualitas produk maupun layanannya.

Perubahan masa depan Indonesia menyangkut banyak dimensi, salah satunya adalah dimensi ekonomi yang ditopang oleh industrialisasi dalam hal industri tidak hanya dapat dipahami sebagai fenomena dimana mesin-mesin muncul, melainkan juga sebagai fenomena perubahan makna kerja dan ekonomi politik. Selain perubahan industrial, perubahan situasi ini juga telah membawa konsekuensi terhadap kehidupan buruh secara social maupun kebijakan-kebijakan industrial yang ditetapkan dalam konteksnya masing-masing. Pekerjaan bagi setiap orang

² Amelia Syafira parinduri. " Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing" *dalam Jurnal Resitusi, Vol 1, No. 1, Januari-Juli 2019.*

sangat berarti dalam upaya keberlangsungan hidup. Kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai suatu penghidupan yang layak. hak bagi setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk hak yang melekat di dalam diri bangsa Indonesia, sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945. Perubahan IV UUD 1945 Pasal 27 ayat (1) menyatakan “setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Pemerintah sebagai penyelenggara pembangunan berkewajiban untuk memfasilitasi setiap warga negaranya untuk dapat bekerja dalam rangka meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya, dan harus dilakukan seoptimal mungkin oleh Negara. Didalam kehidupan manusia, pembangunan ketenaga kerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan

kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.³

Perjanjian berasal dari kata dasar “ janji “ yang berarti perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau menyatakan dua pihak untuk menyanggupi atau bersedia berbuat sesuatu. Berdasarkan pasal 1313 KUHPerdara suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam bentuknya perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. ⁴Dalam hukum perdata dikenal istilah “perikatan” yakni suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain dan pihak yang lainnya berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. ⁵Perikatan lahir karena perjanjian dan undang-undang, sesuai definisinya perikatan lahir karena perjanjian diakibatkan hubungan antara tindakan perjanjian yang menimbulkan perikatan, perikatan yang timbul karena undang- undang dibedakan antara yang timbul karena undang-undang saja dan undang-undang yang berhubungan dengan perbuatan orang.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan ⁶bahwa hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan peraturan tentang segala hal yang

³ esti royani dkk, perjanjian kerja karyawan tidak tetap di PT Pegadaian Samarinda, 2023, hlm. 3

⁴ ike farida, perjanjian perburuhan, perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing, hlm.25-26

⁵ KUHPerdara (Burgelijk wetboek)diterjemahkan oleh R. subekti dan R. tjitrosudibio,op. cit, pasal 1233

⁶ R. Joni Bambang S., 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 75.

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Secara yuridis, buruh adalah memang bebas oleh karena prinsip negara kita menyatakan bahwa tidak seorangpun diperbudak atau diperhamba. Dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek⁷, disebutkan pada Pasal 1 butir (2) bahwa, “Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja menghasilkan jasa atau barang tertentu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.⁸

Tenaga kerja merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan, dimana pekerja / buruh lah yang merupakan tulang punggung penggerak roda perusahaan dan sudah sepantasnya para pekerja mendapatkan imbalan yang layak. ⁹Jumlah tenaga kerja di Indonesia di tahun 2017 mencapai 131 juta lebih, ini merupakan jumlah yang sangat besar, bahkan setiap tahun selalu di peringati hari buruh nasional. Namun kita selalu melihat saat peringatan hari buruh hampir selalu di isi dengan demonstrasi besar-besaran yang intinya para pekerja / buruh menuntut kesejahteraan mereka. Perlindungan hukum tenagakerja merupakan kewajiban dari pemerintah sebagai pengendali kekuasaan, khususnya di sektor ketenagakerjaan.

⁷ Pasal 1 butir (3) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

⁸ Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁹ Zaeni Asyhadie, 2008, Aspek – Aspek Hukum Jamninan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.20.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja di kategorikan kedalam 3 (tiga) jenis, yaitu :

- Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerjaan dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh pesawat atau alat kerja atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan diperusahaan. Jenis perlindungan ini disebut Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- Perlindungan Sosial, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat dan sebagai kesehatan kerja.
- Perlindungan Ekonomis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi pekerja dan keluarga pekerja tersebut, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena suatu diluar kehendaknya.

Indonesia sedang ditingkatkan pembangunan di berbagai sector, Salah satunya adalah pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Pembangunan tersebut merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja. Dalam Pasal 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan ¹⁰bertujuan :

¹⁰ Pasal 4 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 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 Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga

Putusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.100/MEN/IV/2004 ¹¹disebutkan pada Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja / buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman. ¹²Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk jenis pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu pekerjaan yang sekali selesai

¹¹ Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

¹² Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 66

atau yang sementara, pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru.

Kegiatan baru produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajangan. Penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan belum berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, pengusaha telah mengabaikan batas waktu maksimal yang diperkenankan oleh Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tentang masa waktu PKWT. Pemberian hak-hak pekerja waktu tertentu seperti upah, jam kerja maupun jaminan sosial tenaga kerja juga masih belum memenuhi harapan, hal ini merupakan pelanggaran terhadap hak asasi pekerja sebagai warga negara Indonesia yang hak-hak dasarnya telah dilindungi di dalam Undang-Undang ketenagakerjaan RI. Dalam pelaksanaan PKWT terdapat kendala menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terletak pada faktor, pertama faktor atauran tentang pelaksanaan PKWT yang tidak sesuai dengan kebutuhan lapangan, pengusaha tidak mungkin melakukan perekrutan pekerja untuk sesuatu yang tidak dibutuhkan dalam berjalannya perusahaan, sebagai besar jenis dan sifat pekerjaan yang dibutuhkan adalah pekerjaan yang masuk dalam pekerjaan inti dari proses produksi dan sifatnya tetap. Sehingga dalam hal ini telah terjadi penyimpangan yang cukup fatal terhadap pasal 59 Undang-Undang ketenagakerjaan yang diakibatkan oleh objek pekerja yang dilarang oleh ketentuan Undang-Undang untuk PKWT. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga

kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan Nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.¹³

Prinsip dalam hubungan pekerja waktu tertentu yang perlu diperhatikan ada beberapa prinsip yaitu harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf latin, minimal rangkap dua, apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing dan terjadi perbedaan penafsiran yang berlaku bahasa Indonesia, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu,¹⁴ paling lama tiga tahun termasuk jika ada perpanjangan atau pembaruan, pembaharuan PKWT dilakukan setelah tenggang waktu tiga puluh tetap tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan upah dan syarat kerja yang di perjanjikan tidak boleh bertentangan dengan

¹³ Fithriatus Shalihah "Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja Indonesia " *dalam jurnal selat Vol. 4, No. 1 Oktober 2016*

¹⁴ Subekti, Aneka Perjanjian, Penerbit Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63

peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan. Apabila prinsip PKWT dilanggar terhadap huruf a sampai dengan huruf f, maka secara hukum PKWT menjadi PKWTT, terhadap huruf g, maka tetap berlaku ketentuan dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan. Sebagaimana ¹⁵perjanjian kerja pada umumnya, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus memenuhi syarat-syarat pembuatan baik syarat materil maupun formil, dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 syarat materil diatur dalam pasal 52, pasal 55, pasal 58, pasal 59, dan pasal 60, sedangkan syarat formil diatur dalam pasal 54 dan 57. Seperti dalam pasal 58 ayat 1 Undang-Undang Nomer 13 Tahun 2003 diatur bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika ada PKWT yang mensyaratkan masa percobaan maka percobaan dalam PKWT tersebut batal demi Hukum akibatnya hukumnya PKWT tersebut menjadi PKWTT. Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dasar a dan b merupakan syarat objektif, dalam hal ini terjadi perjanjian kerja yang tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian itu dapat dibatalkan artinya salah

¹⁵ Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditia Bakti, Bandung, 2007, hlm. 59

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 sidang pengadilan, ketentuan pasal 55 UUKK juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat diatrik kembali dan tau diubah kecuali atas persetujuan para pihak.¹⁶

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi pembahasan dari penelitian ini nantinya, adapun masalahnya yaitu

- a. Bagaimana pelaksanaan perjanjian bagi pekerja waktu tertentu dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003?
- b. Bagaimana jaminan hak pekerja atas perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Pegadaian kanwil 1 Medan?
- c. Bagaimana hambatan dan solusi dalam pelaksanaan bagi pekerja waktu tertentu Di PT. Pegadaian kanwil 1 Medan?

¹⁶ Ida Hanifah.2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan : CV. Pustaka Prima, hlm. 68

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan faeda baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

a. Secara teoritis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi ruagan bagi para pembaca khususnya rekan-rekan akademis dan praktis guna membangun ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum mengenai perlindungan terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

b. Secara praktis

penulisan ini diharapkan memberikan kontribusi dan pertimbangan pemikiran terhadap pihak terkait baik itu masyarakat umum maupun pemerintah dalam upaya menegakkan hukum mengenai perlindungan terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan yang hendak dicapai oleh peneliti.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengkaji serta menganalisis eksitensi perlindungan terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Pegadaian kanwil 1 Medan.

a. Untuk mengetahui serta menganalisis Bagaimana pelaksanaan perjanjian bagi pekerja waktu tertentu dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003.

- b. Untuk mengetahui, mengkaji serta menganalisis bagaimana jaminan hak pekerja atas perjanjian kerja waktu tertentu di PT Pegadaian kanwil 1 Medan.
- c. untuk mengetahui, mengkaji serta menganalisis bagaimana hambatan dan solusi dalam pelaksanaan bagi pekerja waktu tertentu di PT Pegadaian kanwil 1 Medan.

B. Definis Operasional

Definisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi/konsep khusus yang akan diteliti. Defenisi operasional mempunyai tujuan untuk mempersempit cakupan makna variable sehingga data yang diambil akan lebih terfokus. Oleh karena itu sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “ Analisis hukum perlindungan terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Pegagdaian Kanwil I Medan” maka dapat diterangkan defenisi operasional penelitian adalah sebagai berikut.

1. Perlindungan hukum merupakan suatu hak yang asasi yang pada dasarnya telah dilindungi oleh Konstitusi. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa
2. ketenagakerjaan merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasih dalam kitab Undang-Undang hukum sipil dan sebagian lagi atau kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasihkan dibanding belum dikondifikasi dan tersebar dalam berbagai peraturan perundang- undangan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda akan tetapi pada hakekatnya mempunyai pengertian yang sama. dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹⁷

3. Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian “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”. Menyimak pengertian perjanjian kerja di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (sub ordonasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.¹⁸

C. Keaslian Penelitian

¹⁷ Ida hanifah, 2012, “ hukum ketenagakerjaan indonesia, cv. Ratu jaya. hlm. 2

¹⁸ Lalu husni, 2010. “ hukum ketenagakerjaan indonesia”. Rajawali pers, hlm. 64-65

Sejauh penelusuran penulis, belum ditemukan tulisan yang membahas tentang **Perlindungan terhadap hak pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu** pada berbagai sumber penelusuran baik itu perpustakaan fakultas hukum Muhammadiyah Sumatera Utara maupun pencarian melalui internet, namun terdapat beberapa penelitian lain yang hampir sejenis dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu:

1. Muhammad Jaduk Chusana, Departement Ilmu Hukum, Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017, dengan judul skripsi “ **Analisis terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT. siprama cakrawala Yogyakarta** “ penelitian ini membahas tentang perjanjian kerja waktu tertentu apakah sudah sesuai dengan hukum kontrak di PT. siprama cakrawala Yogyakarta, berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis dan setelah diadakan penelitian di PT. siprama cakrawala Yogyakarta bahwa perjanjian kerja waktu tertentu sudah sesuai dengan hukum kontrak Indonesia, melihat dari asas optimal (pelengkap).
2. Septalia Furwati, Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Sore, Universitas Seiwijaya, Surabaya, 2009, dengan judul skripsi “ **Kajian Yuridis perjanjian waktu tertentu pada PT Horison Palembang dan PT Novotel Palembang**” Penelitian ini membahas pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Horison Palembang dan pada PT. Novotel Palembang selain itu mengetahui bagaimana sikap pengawas dan Dinas Tenaga Kerja apabila perjanjian kerja itu bertentangan dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003.

D. Metode Penelitian

Penelitian merupakan hal yang mendasar dalam menemukan suatu hal yang baru yang bertujuan untuk menemukan kebenaran ilmiah dan sistematis sehingga hasil dari penelitian tersebut dapat dipertanggung jawabkan keasliannya. Dalam penelitian bidang hukum, metodologi digunakan dalam menemukan aturan hukum atau kebijakan hukum yang lebih efektif dengan mengacu kepada teori hukum terbaru sesuai dengan perkembangan zaman. Sehingga dalam praktiknya, penelitian yang dilakukan dalam konteks hukum maka lingkup kajian, mencakup permasalahan dalam konteks ilmu hukum, proses hukum, peristiwa hukum, dan ketentuan peraturan baik secara substansi maupun prosedural. Metode penelitian merupakan jalan atau suatu cara yang digunakan untuk menemukan sesuatu hal yang baru sehingga melahirkan beraneka ragam pengetahuan melalui jenis penelitian, pendekatan penelitian, jenis dan sumber hukum, serta teknik analisis bahan hukum. Dalam hal penulisan skripsi ini, penulis akan memaparkan, di antaranya.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, adapun yang dimaksud dengan jenis penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum Penelitian hukum empiris adalah penelitian atau pengamatan di lapangan atau field research yang penelitian menitikfokuskan untuk mengumpulkan data empiris di lapangan. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dalam dua pendekatan yaitu menggunakan pendekatan perundang- undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan

hukum yang menjadi fokus dan merupakan tema sentral suatu penelitian dan Pendekatan sinkronisasi, pengertian ini bertujuan untuk mengungkapkan kenyataan, sampai sejauh mana perundang-undangan tertentu serasi secara vertikal, atau mempunyai keserasian secara horizontal apabila menyangkut perundang-undangan yang sederajat mengenai bidang yang sama.¹⁹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku umum dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menggambarkan secara sistematis data mengenai masalah yang akan dibahas.

3. Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari Hukum Islam, primer, dan data sekunder, dimana jenis datanya meliputi :

- a. Data yang bersumber dari kewahyuan yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul), Ijma' dan qiyas. Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.²⁰ Adapun terkait dengan judul penelitian dan rumusan masalah dalam

¹⁹ Soerjono Sockanto dan Sri Mademuji. 2018. *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 74.

²⁰ Bambang Sunggono. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal. 184.

penelitian ini, tentang ketenagakerjaan terdapat dalam hadist riwayat

Ibnu Majah yaitu :

عَنْهُ جَ فَا لَ جَ وَ ا
نَّ اَلَّ جَ رَا

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR.

Ibnu Majah).

- b. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini penelitian memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan, pada penelitian ini jawaban data primer di peroleh dari hasil wawancara dari pimpinan wilayah dan informasi yang di dapat dari pihak pegadaian kanwil I Medan.
- c. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pegadaian . data sekunder dalam penelitian ini terdiri atas :
 - 1) Bahan Hukum Sekunder Bahan hukum sekunder yang utama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para saijana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi:

1. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003
 2. Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia
 3. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang
Jamsostek
 4. Buku-buku ilmiah dibidang hukum
 5. Jurnal ilmiah.
 6. Artikel ilmiah.
- 2) Bahan Hukum sekunder adalah bahan hukum yang dapat
memeberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer,
dengan adanya bahan hukum sekunder maka penelitian akan
terbantu untuk memahami atau mengalisis bahan hukum
primer yang terdiri dari bahan-bahan bacaan, hasil karya dari
kalangan umum, karya-karya tulisan ilmiah lainnya yang
berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis.
 - 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberikan
penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan
hukum sekunder, bahan hukum tersier tersebut adalah media
dan internet terkait pokok bahasan yang peneliti bahas.

4. Alat pengumpul data

Alat pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh data sekunder melalui studi kepustakaan (library research) bisa dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Studi lapangan (Field research) yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada narasumber langsung yang bersangkutan dengan judul penelitian.
- b. Studi kepustakaan (library research) dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :
 - 1) Offline yaitu menghimpun data studi kepustakaan (library research) secara langsung mengunjungi serta membeli buku, perpustakaan (baik di dalam kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.²¹
 - 2) Online yaitu studi kepustakaan (library research) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Analisis data

Analisis data yang digunakan dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian adalah analisis Kualitatif, analisis kualitatif merupakan salah satu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni apa yang dinyatakan secara tertulis dan perilaku nyata.

²¹ Ida hanifah, ddk. 2018, pedoman penulisan tugas akhir mahasiswa fakultas hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan : CV Pustaka Prima hlm. 17

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. . Negara Hukum

1) Pengertian Negara

Dalam kajian ilmu negara, kata “negara” mempunyai dua arti, yaitu masyarakat atau wilayah, dan lembaga pusat yang menjamin dan menguasai wilayah itu. Menurut Aristoteles dalam bukunya *Politica*, Negara yang dimaksud adalah pernyataan hukum yang bebas dari aturan yang diikuti semua orang untuk menjamin keadilan bagi penduduknya. Selain Aristoteles, banyak pemikir barat juga mendefinisikan tentang negara, di antaranya:

- Plato dalam bukunya *Republic*, negara adalah lembaga yang timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan umat manusia.
- Harold J. Laski, negara adalah masyarakat yang diintegrasikan karena memiliki wewenang yang bersifat memaksa.
- Max Weber, negara adalah lembaga satu-satunya yang mempunyai keabsahan dalam melakukan kekerasan bagi warganya.
- Robert M. Mac Iver, negara adalah asosiasi di dalam suatu masyarakat yang menyelenggarakan penertiban wilayah berdasarkan sistem hukum yang memiliki kekuasaan memaksa.²²

Dapat disimpulkan bahwasanya, negara merupakan suatu sekumpulan penduduk atau masyarakat yang terdiri dari wilayah, pemerintahan, yang

²²*ibid.* Ni'matul Huda, hlm. 2.

mempunyai wewenang dan sifatnya memaksa. Adapun tujuan daripada negara, menurut Roger H. Saltau adalah untuk menyelenggarakan perkembangan daya cipta sebebaskan mungkin. Menurut Shang Yang, tujuan negara untuk membentuk kekuasaan. Negara sebagai lanjutan kegiatan manusia yang hendak bergaul antara satu orang dengan satu orang lainnya dalam menyempurnakan hajat hidupnya. Apabila pergaulan manusia semakin luas, maka semakin banyak juga hajat yang dibutuhkan. Hal ini tentu saja kebutuhannya bertambah besar terhadap negara yang melindungi dan memelihara keselamatan hidupnya. Sehingga, manusia hanya dapat bertahan hidup apabila bergantung kepada negara. Karena manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan bantuan dan uluran tangan dari manusia lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran negara di sini adalah kebutuhan primer, negara sebagai kunci utama terpenuhinya hajat manusia.²³

Hukum memberikan jaminan dan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hukum mana yang dibuat dan diatur yang menghubungkan antara pekerja dan pemilik usaha selaku pelaku usaha. Hukum yang berupa perjanjian yang didahulukan sebelum terlaksananya pekerjaan, yaitu dalam suatu perikatan dimana adanya para pihak yang membuat perjanjian untuk tercapainya kesepakatan oleh para pihak tersebut. Perjanjian yang dilakukan secara tertulis maupun lisan, dan apabila perjanjian yang diperbuat oleh para pihak sudah disepakati maka dengan ini terdapat hubungan hukum, yang mengikat para pihak tentang akan adanya hak dan kewajiban. Perjanjian kerja dijadikan suatu dasar sebelum terbentuknya hubungan kerja.

²³ *Ibid*, hal.8

Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian, dan asas-asas hukum perikatan.²⁴

B. Pengaturan umum tentang ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan (*labour law*) di indonesia merupakan bagian dari hukum yang sangat sensitif, politis dan kontrovesional. Dengan adanya revolusi industri sekarang ini akan berimbas pada perubahan karakter dan jenis pekerjaan yang ada, hal ini juga berdampak terhadap hukum ketenagakerjaan yang ada akan mempengaruhi hubungan kerja termasuk waktu kerja yang lebih fleksibel.²⁵ arus pe nanaman modal mendorong penciptaann lapangan kerja dan mempercepat pertumbuhan ekonomi, para ahli ekonomi menyebutkan ada tiga faktor penting untuk memeajukan perekonomian indonesia terutama dalam membuka pasar tenaga kerja indonesia, *pertama* memahami potret ekonomi indonesia saat ini dengan menghitung potensi dan kemampuan melalui analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*), *kedua* fokus pada tujuan nasional untuk mensejahterakan rakyat, mengurangi kemiskinan serta meciptakan lebih banyak lapangan pekerjaan, *ketiga* mencapai tujuan melalui implementasi rencana kerja pemerintah, anggaran pendapatan dan belanja Negara (APBN) hingga program MP3EI (*masterplan* percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi indonesia) hingga beberapa tahun mendatang.²⁶

²⁴ Masitah Pohan dkk, " perjanjian pemanfaatan tenaga kerja bongkar muat barang". *Tesis*, Universitas muhammadiyah sumatera utara.

²⁵ Ike farida, 2020, *op.cit*, hlm.1

²⁶ *Ibid.*, hlm. 5

Pertumbuhan penduduk yang begitu pesat sangat mempengaruhi perekonomian suatu negara, hal ini dapat dilihat dari fenomena kepadatan penduduk di kota-kota besar atau di setiap provinsi di Indonesia yang mempengaruhi tingkat pendapatan penduduk yang berujung pada semakin sulitnya akses terhadap sumber-sumber perekonomian (akses mendapat pekerjaan). Menurut Robert Malthus kondisi awal jumlah penduduk memang dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi, namun pada optimum penambahan penduduk tidak akan menaikkan pertumbuhan ekonomi bahkan dapat menurunkan, dengan pertumbuhan penduduk yang tidak terukur tersebut dapat menyebabkan beban sosial yang besar yaitu pengangguran, pengangguran yang terjadi menegaskan bahwa pada saat ini perumusan strategi sangat penting untuk menurunkan tren pengangguran yang meningkat semenjak pertengahan 2016. Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2017 menunjukkan penurunan jumlah pengangguran terbuka sebanyak 26 ribu orang sejak Agustus 2016.²⁷

Manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja, dalam hal berjuang untuk memenuhi kebutuhan yang beraneka ragam tersebut ada 2 jenis pengertian bekerja

1. Pekerja yang diusahakan sendiri maksudnya bekerja atas usaha, modal, dan tanggung jawab sendiri dan hasilnya untuk kepentingan sendiri, pekerja yang demikian tanpa mengikatkan diri kepada perintah orang lain dan tidak tergantung pada orang lain.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 17

2. Pekerja pada orang lain, maksudnya adalah pekerja dengan tergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk kepada segala peraturan yang diadakan oleh yang memberi pekerja tersebut.²⁸

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum tertulis yang telah dikodifikasikan dalam kitab undang-undang Hukum sipil dan sebahagian lagi atau kemungkinan sekali lebih banyak dari yang sudah dikodifikasikan dibanding belum dikodifikasi dan tersebar dalam berbagai peraturan dan perundang-undangan. Menurut Mr. S.Mok menyatakan *arbeidsrecht in datdeel van het recht dan betrekking heeft op arbeid indienst van anderen en de daarmede onmiddellijk samenhangende levensomstandigheden* (hukum perburuhan) adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang berlangsung tergantung kepada pekerja itu. Ada beberapa perumusan hukum ketenagakerjaan yang telah dikemukakan, ada beberapa unsur dari hukum ketenagakerjaan, yaitu :

1. Adanya serangkaian peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, pengertian ini jangan diartikan seolah-olah peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan itu telah lengkap dan telah dihimpun secara sistematis, peraturan dalam arti formal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan sebagainya.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian
3. Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain hal ini berarti bahwa melakukan pekerjaan dibawah pimpinan pihak lain, namun adakalanya

²⁸ Ida Hanifah, 2012, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, hlm. 1

meskipun pekerja itu dilakukan secara bebas tetapi hubungannya adalah hubungan kerja.

4. Adanya upah, upah sebagai imbalan dari pihak majikan yang telah menerima pekerjaan dari pihak tenaga kerja, dan pada umumnya merupakan tujuan pekerja untuk melakukan pekerjaan.

Unsur yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak meliputi pegawai negeri meskipun secara yuridis teknis pegawai negeri dapat dikatakan sebagai pekerja karena bekerja kepada pihak lain yaitu negara dengan menerima upah (gaji), tetapi secara yuridis politis pegawai negeri tidak termasuk pekerja karena terhadap mereka tidak diberlakukan peraturan-peraturan ketenagakerjaan melainkan berlaku peraturan-peraturan tersendiri seperti undang-undang pokok-pokok pegawai yaitu undang-undang nomor 8 tahun 1974 yang telah direvis dengan undnag-undnag nomor 43 tahun 1999 dan peraturan-peraturan lainnya.²⁹

C. Ketentuan dalam perjanjian pekerja

Perjanjian berasal dari kata “ janji “ yang berarti perkataan yang menyatakan kesanggupan untuk berbuat sesuatu atau pernyataan dua pihak untuk menyanggupi atau berbaut sesuatu. Istilah perjanjin sering disebut dengan persetujuan yang berasal dari bahasa bbelanda yakni *overeenkomst*, subekti meyebut perjanjian sebagai persetujuan karena kedua pihak itu setuju untuk melakukan sesuatu sehingga dapat dikatakan bahwa perjanjian dan persetujuan mempunyai arti berbeda. Dalam black’s law dictionary kontrak adalah perjanjian anatar dua pihak atau lebih

²⁹ *Ibid.*, hlm. 5 & 6

menciptakan kewajiban yang dipaksakan ataupun dapat diakui di hadapan hukum. Hukum perdata dikenal istilah perikatan yaitu suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain. Ketentuan tersebut diatur dalam buku ketiga tentang perikatan yaitu dibedakan menjadi dua :

1. Perikatan yang lahir karena suatu perjanjian
2. Perikatan yang lahir karena undang-undang

Perikatan yang lahir karena suatu perjanjian diatur dalam buku III Bab II KUHPerdata sedangkan perikatan yang lahir karena undang-undang diatur dalam buku III Bab III KUHPerdata. Hubungan antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan dan merupakan sumber terpenting yang melahirkan perikatan, perjanjian adalah sumber perikatan disamping sumber-sumber lain, perikatan adalah suatu pengertian abstrak. Dalam hukum Islam perjanjian dikenal dengan istilah *aqd* atau akad yang artinya untuk mengikat atau untuk mengukuhkan, jumhur ulama mendefinisikan akad adalah pertalian antara ijab dan kabul yang dibenarkan *syarah* yang menimbulkan akibat hukum terhadap objeknya.³⁰

- a. Unsur- unsur dalam perjanjian kerja
 - a) Adanya unsur work atau pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang harus diperjanjikan, pekerja harus dilakukan sendiri oleh pekerja tanpa melibatkan orang ketiga.

³⁰ Ike Farida, *op.cit.* hlm.25-27

b) Adanya usur perintah

Manifestasi dari pekerja yang diberikan kepada pekerja oleh penguasa adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja.

b. Syarat sahnya perjanjian kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Keempat syarat ini bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerja yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan yang berlaku.³¹

D. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

³¹ Lalu husni, *op.cit.*, hlm 64-68

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari defenisi tersebut dapat dipahami bahwa hubungan kerja dapat terjadi akibat adanya perjanjian kerja baik perjanjian itu dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Menurut pasal 1 point 14 UU Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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 Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.³²

Dalam pasal 56 ayat 1 Undang-undang Nomr 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), masing-masing perjanjian kerja tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada kebutuhan para pihak. Misalnya pegusaha, bisa menilai dan memilih jenis perjanjian kerja mana yang lebih tepat bagi perusahaan dengan mempertimbangkan anggaran dan kondisi perusahaannya, jika akan memilih PKWT maka pengusaha harus memperlanjari apakah PKWT tersebut dapat diterapkan atau tidak.

³² Nikodemus Marigan “Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (Phk) secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *jurnal ilmu hukum legal opinion edisi 3*, vol. 3 2015

PKWT selalu menjadi topic yang tidak ada habisnya bahkan sebelum lahirnya undang-undang Nomor 13 tahun 2003, seringkali terjadi perbedaan pendapat antara organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan perusahaan lainnya. Organisasi buruh kerap menentang PKWT, sementara di sisi lain, pengusaha membutuhkan PKWT bahkan ada diantaranya akan mati tanpa PKWT.³³ PKWT tidak bisa dilakukan dengan bebas tanpa memperhatikan ketentuan-ketentuan dan batasan yang ada dalam peraturan perundang-undangan, ketentuan dan batasan tersebut salah satunya adalah harus dibuat secara tertulis dalam bahasa Indonesia yang berisi hak dan kewajiban para pihak, besarnya upah, jangka waktu perjanjian dan hal-hal lainnya yang bersifat khusus yang dianggap perlu untuk dicantumkan oleh para pihak. Jika pun perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis, pengusaha tetap mempunyai kewajiban untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang sekurang-kurangnya memuat keterangan sebagai berikut :

- 1) Nama dan alamat pekerja
- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah

Surat pengangkatan tersebut harus diberikan kepada pekerja, jika masih ada ketentuan lainnya seperti hak dan kewajiban atau syarat kerja lainnya yang belum diatur dalam perjanjian kerja, maka para pihak dapat mengacu keada peraturan

³³ Ike farida, 2020,*op.cit*, hlm. 73

perusahaan (PP) atau perjanjian kerja bersama (PKB) serta aturan hukum terkait lainnya.³⁴

E. Hak Pekerja

Hak adalah suatu kondisi yang melekat atas hidup manusia, Hak ini dimiliki oleh seseorang dan dapat dinikmati keberadaannya. Apabila seseorang memiliki hak tersebut, maka orang tersebut dengan bebas menggunakan haknya tanpa ada tekanan ataupun ancaman dari pihak manapun. Untuk melindungi agar seseorang benar-benar mempunyai kebebasan dalam menggunakan haknya dan adanya perlindungan agar seseorang tetap dapat menikmati haknya, maka disepakati adanya HAM (Hak asasi manusia). HAM ini telah diatur sejak 10 desember tahun 1948 dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM), yang didalamnya termuat kandungan hak sipil politik dan hak ekonomi, sosial budaya. Kemudian pada tahun 1966, PBB membuat dua instrumen terpisah yaitu Convenant Internasional tentang Hak-hak Sipil politik dan convenant internasional tentang hak-hak Ekonomi, sosial dan Budaya.

Adanya covenant ini hak asasi manusia tidak hanya sebagai pernyataan moral yang tidak mengikat secara hukum akan tetapi dengan adanya covenant ini dapat mengikat secara legal hukum atas pelaksanaan hak asasi manusia.” Hak buruh lahir sebagai konsekuensi (akibat) adanya “hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak buruh di Indonesia diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003 (UUK no. 13 th. 2003). Hak-hak buruh tersebut

³⁴ Ibid, hal. 77

diantaranya adalah: Hak Atas Upah Layak (Manusiawi) Setiap orang yang bekerja pada seseorang ataupun instansi berhak mendapatkan upah, hal ini tertuang dalam perlindungan- undangundang perburuhan tentang pengupahan PP No. 8 tahun 1981 dan UU ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.³⁵

F. Hambatan dan solusi Pekerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata hambatan diartikan sebagai halangan, rintangan. Hambatan lebih cenderung pada hal negative karena dapat menimbulkan ketergangguan pada kegiatan yang dilaksanakan. Hambatan adalah suatu hal yang dapat menghalangi terlaksananya suatu program, pada dasarnya terdapat dua kemungkinan munculnya hambatan yaitu faktor internal dan eksternal. Dalam konsep pembelajaran factor internal tersebut berasal dari masing-masing individu sedangkan faktor eksternal terdiri dari indicator seperti fasilitas, latar belakang, dan lingkungan.³⁶ Kemunculan sistem kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan salah satu akibat dari adanya spesialisasi kerja. Dengan adanya spesialisasi kerja akan mempermudah digunakannya sistem kerja PKWT karena terlihat perbedaan antara bisnis utama dan bisnis penunjang. Spesialisasi kerja meliputi pembagian tugas atau operasi menjadi bagian-bagian kecil dan sangat terspesialisasi, yang tiap bagian diserahkan kepada pekerja yang berlainan.

Para pemilik modal memberlakukan spesialisasi kerja meningkatkan kontrol manajemen, Meningkatkan produktivitas Spesialisasi kerja memungkinkan para

³⁵ Abdul Azis dkk " Perlindungan hukum hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketenagakerjaan" *Jurnal surya kencana satu*, Vol 1, 2010

³⁶ Tim penyusun kamus pusat bahasa, kamus besar bahasa Indonesia, cet.ke 2 ed.3, Jakarta, balai pustaka 2002 hal. 385.

pemilik modal membayar upah paling rendah untuk tenaga kerja yang dibutuhkan. Setelah para pemilik modal membuat spesialisasi kerja inilah muncul kebijakan menggunakan sistem kerja PKWT dengan alasan efisiensi waktu, modal dan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pengertian pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Sedangkan pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek PKWT.³⁷

³⁷ Sunarno " beberapa masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu dan solusinya" *dalam jurnal wacana hukum* vol VIII No.2, hlm. 21

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan perjanjian bagi pekerja waktu tertentu dalam Undang-Undang No. 13 di PT Pegadaian Kanwil I Medan

Tenaga kerja diperusahaan merupakan motor penggerak sebuah perusahaan sesuai dengan adegium yang sering didengungkan bahwa pekerja adalah tulang punggung perusahaan tanpa adanya pekerja perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik, faktor tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan sarana yang sangat dominan untuk majunya sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan benefit bila mampu meraup banyak tenaga kerja, di dalam perusahaan terdapat perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan.³⁸

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (freedom of contract), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka

³⁸ Masitah Pohan dan Harisman “ perlindungan hukum terhadap pekerja anak, junal keadilan, Vol. 4 No. 2.

dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.³⁹

PT Pegadaian Kanwil adalah anak Perseroan yang didirikan di Indonesia dimulai sejak zaman Hindia Belanda, pada masa pemerintahan VOC dengan didirikannya Bank van Lening yang merupakan lembaga keuangan yang memberikan kredit dengan sistem gadai. Lembaga ini pertama kali didirikan di Batavia pada tanggal 20 Agustus 1746. ulang tahun Pegadaian diperingati setiap tanggal 1 April. Pada masa pendudukan, Jalan,gedung kantor Biro Pegadaian di Jalan Kramat Raya 162 digunakan sebagai tawanan perang dan kantor pusat pegadaian dipindahkan ke Jalan Kramat Raya 132. Pada masa pendudukan Jepang terjadi sedikit perubahan dan pada tahun 2010. beroperasi asas dan struktur organisasi Dinas Pegadaian. Pegadaian disebut dalam bahasa Jepang *Sitji Eigeikyuku*, administrator pegadaian adalah Ohno-San Jepang, yang perwakilannya adalah M. Saubari asli. Pada masa awal pemerintahan Republik Indonesia, kantor Pegadaia berpindah ke Karang Anyar (Kbume) karena situasi perang yang semakin mencekam. Invasi militer Belanda lainnya memaksa pegadaian untuk pindah kembali ke Magelang. Selain itu, kantor Pegadaia kembali ke Jakarta setelah Perang Kemerdekaan, dan pinjaman gadai kembali dikelola oleh pemerintah Republik Indonesia. Dalam kurun waktu tersebut Pegadaian beberapa kali mengalami perubahan status yaitu sebagai Perusahaan Negara (PN) sejak 1 Januari 1961, kemudian berdasarkan PP.nr.7/1969 menjadi Badan Perusahaan Negara (PERJAN) yang kemudian berkedudukan. pada PP.No.10/1990 (yang

³⁹ Esti royani, dkk, *op.cit*, hlm. 5

diperbaharui dengan PP.no.103/2000) kembali menjadi perusahaan saham gabungan (PERUM). Hingga tahun 2011, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 51 yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 13 Desember 2011, bentuk hukum Pegadaian diubah menjadi perusahaan patungan (Persero).⁴⁰

Pasal 56 ayat 1 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja terdiri atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), aturan lama tentang PKWT adalah peraturan Menteri tenaga kerja (pemenaker) No. PER-02/MEN/1993, istilah yang digunakan adalah kesepakatan kerja waktu tertentu (KKWT), diartikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁴¹

Undang-undang No.13 pasal 1 ayat 1 - 4 menetapkan bahwa dalam undang-undang yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 23- 24

⁴¹ Ike farida., *loc. Cit*, hlm 73

lain. Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana para pihak sepakat untuk melakukan suatu perbuatan tertentu secara bersama-sama.

Konsep perjanjian diatur dalam undang undang 1313 KUH Perdata, yang berbunyi “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”.⁴² Menurut subjek, kontrak adalah suatu peristiwa di mana satu atau lebih orang berjanji untuk memenuhi kontrak atau menjanjikan sesuatu satu sama lain." Selain itu, banyak pendapat lain yang muncul mengenai definisi kontrak. Sedangkan menurut doktrin (teori lama), kontrak adalah perbuatan hukum yang didasarkan pada suatu perjanjian yang didasarkan atas terciptanya akibat hukum. Sementara itu, menurut teori baru Van Dunne, kontrak mengacu pada hubungan hukum berdasarkan kesepakatan antara dua pihak atau lebih yang mempunyai akibat hukum. Pengertian lain menurut Abdul Kadir Muhammad mengacu pada akad mengatakan bahwa kontrak adalah kontrak antara dua orang atau lebih yang berkomitmen untuk melakukan sesuatu menurut properti. Sebuah kata yang berhubungan dengan tempat ini setuju bahwa para pihak akan berurusan dengan masalah ini aset yang dapat dinilai dengan uang. Karena, Kontrak didefinisikan sebagai kesepakatan antara dua orang atau lebih yang berjanji untuk melaksanakan sesuatu di alam kekayaan.⁴³

Pasal 54 dan pasal 57 undang-undang ketenagakerjaan memuat tentang syarat-syarat perjanjian kerja waktu tertentu yang terdiri ada dua syarat, yaitu syarat formil

⁴² Undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003

⁴³ Dr. Esti Royani, dkk, 2023, perjanjian kerja karyawan tidak tetap PT.Pegadain cabang samarinda, hml. 27

dan syarat materil. Syarat formil adalah syarat yang harus dipenuhi berkaitan dengan bentuk dan tata cara pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sedangkan syarat materil adalah hal-hal yangmenajdi substansi sebuah PKWT diman ketentuan ini tidak dapat di kesampingkan, ada pun hal-hal yang memuat dari syarat dan mamteril adalah sebagai berikut :

A. Syarat formil

a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha

Identitas para pihak wajib dicantumkan dengan jelas seperti halnya nama perusahaan harus dicantumkan sesuai dengan nama tertera dalam anggaran dasar (akta pendirian) perusahaan, begitu pula dengan hal nya alamat dan jenis usaha perusahan harus jelas, kemudian jika perusahaan tersebut sedang dalam proses akusisi atau merger dan direncanakan akan mengganti nama perusahaan makaakan dicantumkan nama perusahaan lama dengan mengutip pula nama perusahaan barunya.

b. Nama jenis kelamin, umur dan alamay pekerja

Identitas pekerja harus sesuai dengan kartu tanda penduduk atau tanda pengenalan lainnyayang dikeluarkan oleh pemerintah.

c. Jabatan atau jenis pekerjaan

Pencantuman jabannatan atau jenis pekerjaan untuk pekerja dan uraian pekerja secara umum merupakan kewajiban dalam pembuatan perjanjian kerja untuk memenuhi ketentuan yang disyaratkan KUHperdata dan undang-undang ketenagakerjaan.

d. Tempat pekerjaan

Domisili perusahaan tempat pekerja wajib mencantumkan agar pekerja mendapatkan kepastian atas lokasi kerja.

e. Besarnya upah dan cara pembayaran

Besaran upah wajib dicantumkan termasuk juga besaran tunjangan-tunjangan lainnya, seperti tunjangan tetap dan tidak tetap.

f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban perusahaan

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban bagi pekerja dan pimpinan perusahaan mengenai berbagai aspek hubungan kerja yang diperjanjikan oleh para pihak.

g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Mengingat PKWT berlaku pada jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara yang didasarkan atas jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu sehingga hal tersebut menjadi syarat mutlak untuk dicantumkan

h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat

Tempat penandatanganan perjanjian dilakukan dilokasi perusahaan.

i. Tanda tangan para pihak

Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas menyatakan bahwa sahnya dewan direksi yang dapat mewakili untuk atas nama perseroan untuk menandatangani sebuah perjanjian dengan pihak ketiga.

Hal yang harus idgarisbawahi adalah bahwa ketentuan e-f tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

B. Syarat materil

a. Keabsahan perjanjian

a. Secara umum sebuah perjanjian harus memenuhi persyaratan sebagaimana ditegaskan oleh KUHperdata namun secara khusus ketentuan PKWT diatur berdasarkan pasal 52 Undang-undang ketenagakerjaan yaitu.

- 1) Kesepakatan dua belah pihak, konsep perjanjian kerja dibuat oleh perusahaan dan merupakan sebuah perjanjian kerja yang baku.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, hubungan hukum adalah pendukung hak dan kewajiban, baik orang atau badan hukum yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, jenis pekerjaan adalah merupakan objek yang diperjanjiakn sehingga jenis pekerjaan harus disebutkan.
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Keempat persyaratan diatas wajib dipenuhi agar PKWT memenuhi seluruh syarat, dan tidak batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Dalam terminologi hukum perdata istilah batal demi hukum berarti bahwa perjanjian dinyatakan tidak ada sejak semula , karena perjanjian tidak memenuhi syarat suatu perjanjian.

b. Jangka waktu

PKWT wajib mencantumkan jangka waktu, baik tanggal dimulainya perjanjian maupun berakhirnya perjanjian, jangka waktu adalah salah satu ciri atau syarat dan batasan yang memebedakan antara PKWT dengan PKWTT. PKWT paling banayak dilakukan tiga kali yakni PKWT pertama, PKWT perpanjangan, PKWT pembaruan.

c. Larangan terhadap sifat dan jenis pekerjaan tetap

Merujuk pasal 59 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan mangatur bahwa “ perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

d. Kompensasi/Ganti rugi

Apabila salah satu pihak ingin mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka wkatu yang ditetapkan dalam perjanjian atau jika berakhirnya hubungan kerja bukan karena :

- 1) Pekerja meninggal dunia

- 2) Adanya putusan pengadilan atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap.
- 3) Adanya pelanggaran yang telah dilakukan oleh pekerja terhadap perjanjian kerja, PP,PKB atau peraturan perundang-undangan yang menyebabkan pekerja diberikan sanksi yang dapat mengakibatkan terjadinya PHK. Pihak yang ingin mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁴⁴

Kontrak kerja waktu tertentu biasanya disebut sebagai kontrak yang diakhiri berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kontrak kerja waktu tertentu tergantung pada durasi dan akhir pekerjaan. Peraturan Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 diubah dengan UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang salah satunya mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu (disebut juga pegawai tetap). Pegawai tetap masih diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK). UU Cipta Kerja mengatur tiga jenis PKWT. UU Cipta Kerja mengatur tiga jenis PKWT. Pertama, PKWT dilakukan secara periodic, PKWT ini dirancang untuk pekerjaan yang penyelesaiannya tidak

⁴⁴ Ike farida., *op.cit.* hlm. 89-97

memakan waktu terlalu lama musiman, produk baru, fitur baru atau produk tambahan yang masih dalam tahap pengujian atau penelitian. Kedua, PKWT didasarkan pada kinerja pekerjaan tertentu. PKWT ini ditujukan untuk pekerjaan yang diselesaikan satu kali atau bersifat sementara.

Poin-poin yang diberikan dalam PKWT ini memuat ruang lingkup dan batasan pekerjaan yang diakui telah selesai, dan waktu penyelesaian pekerjaan akan disesuaikan dengan penyelesaian pekerjaan. Apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT menurut hukum berakhir pada saat pekerjaan selesai. Ketiga, PKWT didasarkan pada beberapa tugas lain yang sifat dan sifat atau pelaksanaannya tidak tetap. PKWT ini ditujukan untuk pekerjaan tertentu yang berubah waktu dan volume pekerjaan, serta pembayaran partisipasi atau sering disebut upah harian. Reytman mengingatkan ada ketentuan dalam kontrak kerja harian yang harus dipatuhi, yakni. karyawan yang bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan. Jika buruh harian ini bekerja 21 hari atau lebih dalam 3 bulan berturut-turut atau lebih, kontrak kerja harian yang sah menjadi kontrak kerja tidak tetap (PKWTT).⁴⁵

Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan-ketentuan yang banyak mengalami perubahan adalah ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai perjanjian kerja waktu tertentu. Perubahan-perubahan pengaturan terkait perjanjian kerja waktu tertentu pasca diterbitkannya Undang-Undang Cipta Kerja adalah sebagai berikut. Perubahan jangka waktu untuk perjanjian kerja waktu tertentu Pasal 59 ayat (4)

⁴⁵ Esti royani, *loc.cit*, hlm, 5-6

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan paling lama untuk jangka waktu dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sehingga total jangka waktu yang dimungkinkan dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama tiga tahun. Jangka waktu itupun dapat terjadi dengan batas waktu yang lebih panjang apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan perjanjian kerja, dimana untuk pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun, dengan ketentuan pembaruan perjanjian kerja baru dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang pertama.

Artinya apabila pengusaha menerapkan sistem pembaruan, maka waktu maksimal yang dapat dilaksanakan untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah selama empat tahun. Sedangkan dalam Pasal 81 angka 12 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengubah Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (3) pasal tersebut mengatur bahwa jangka waktu selesainya perjanjian kerja waktu tertentu ditentukan dalam perjanjian kerja. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Aturan tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.⁴⁶

⁴⁶ *Ibid*, hal. 48

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Lokasi PT.Pegadaian Kanwil I Medan ,Tanggal 25 Juli 2023, Pukul 09.00 melalui wawancara dengan salah satu karyawan tidak tetap Ibu Nanda Vrisyah dan data yang ada yaitu, Perjanjian kerja karyawan tidak tetap berdasarkan UndangUndang Ketenagakerjaan yakni melihat dalam undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020 serta ketentuan-ketentuan secara rincinya ada pada peraturan pemerintah (PP) nomor 35 tahun 2021 sebagai aturan pelaksanaan undang-undang cipta kerja, serta mengutip dalam buku Perjanjian kerja Bersama Pegadaian Bab 19 pasal 208 terkait PKWT memiliki persyaratan khusus, terutama terkait jangka waktu perjanjian dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan. Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun, terkait aturan hukum perjanjian kerja karyawan tidak tetap di PT Pegadaian Kanwil I Medan Adapun implementasi aturan hukum yang tercantum dalam perjanjian kerjanya yakni dalam satu periode perjanjian kerja tiap karyawan kontrak mendapatkan masa kontrak yang berbeda, yakni ada yang selama 4 bulan, 5 bulan dan yang paling lama 6 bulan masa waktu perjanjian kerja semua tergantung pada pihak SDM kanwil PT Pegadaian yang menentukan, untuk dasar dari pembedaannya menurut penuturannya di sebab oleh penilaian kinerja dari setiap karyawan kontrak, dan ada jenjang prospek untuk karyawan tidak tetap tersebut untuk diangkat menjadi karyawan tetap ketika memenuhi syarat yaitu kinerja, rekomendasi dan assesment.⁴⁷

⁴⁷ Hasil wawancara bersama ibu nanda vrisyah selaku sekretaris pimpinan wilayah kanwil I Medan

UU No. 13 Tahun 2003 mengantisipasi si permainan hukum dari pengusaha yang nakal dengan menetapkan bahwa suatu pembaharuan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya PKWT yang lama. Selama tenggang waktu 30 hari itu, tidak ada hubungan-kerja antara karyawan dengan pengusaha. Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan di atas yang dituangkan dalam perjanjian.

B. jaminan hak pekerja atas perjanjian kerja waktu tertentu di PT.

Pegadaian kanwil 1 Medan

a. Hak dan Kewajiban Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hak adalah suatu bentuk kebenaran, hak milik, wewenang, kekuasaan, pangkat, dan wewenang menurut undang-undang. Padahal kewajiban adalah sesuatu yang harus dipenuhi. Pembukaan website MK oleh Prof. dr. noonegoro, hak adalah hak untuk mendapatkan atau melakukan sesuatu yang seharusnya diperoleh atau dilakukan oleh pihak tertentu.⁴⁸ Menurut darwan prints yang dimaksud dengan hak disini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang, Sedangkan kewajiban adalah beban memberikan sesuatu yang seharusnya disediakan oleh pihak tertentu. Dalam kasus seperti itu, pihak lain tidak dapat memberikannya dan dapat, dengan sendirinya, dipaksa untuk menuntut jika tidak diikuti.

⁴⁸ Tim penyusunan kamus pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, *kamus besar bahasa indonesia*, edisi kedua, jakarta : balai pustaka.

Perbedaan antara hak dan kewajiban dapat dilihat dari perbedaan maknanya. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur tentang hak dan kewajiban antara pekerja/karyawan dan pengusaha. Pekerja/karyawan dan perusahaan bermitra di bidang manufaktur, sehingga keduanya harus berbagi tanggung jawab. Hak di sini merujuk pada apa yang menjadi kewajiban seseorang karena status atau kedudukannya, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi, baik berupa barang maupun jasa, yang wajib dilakukan seseorang karena status atau kedudukannya.⁴⁹ Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha karyawan, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan sering dipandang yang keliru atas perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan, sikap yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat. Didorong oleh kepentingan yang sama antara pengusaha dan karyawan atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam memproses produksi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting bagi pemerintah sebab perusahaan adalah merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan, pasal 27 ayat 2 Undang-undang dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak

⁴⁹ Suratman, 2021. *Pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia*, depok, rajawalipers, hlm. 50

atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang berarti bahwa menjadi tugas bersama untuk mengusahakan agar setiap orang mau dan mampu bekerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkannya dan setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup atau disebut hak.⁵⁰

Berbagai hak dan kewajiban karyawan yang diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 adalah:

1. Hak pekerja, setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi. Pasal 5 dan tertuang dalam Pasal 28D (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja. Pasal 6.
3. Setiap pekerja berhak memperoleh dan/atau menyelesaikan dan/atau mengembangkan keterampilan kerja sesuai dengan keterampilan, minat, dan bakatnya melalui pelatihan kerja, Pasal 11.
4. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Pasal 12 ayat (3).
5. Karyawan berhak mendapatkan pengakuan atas kualifikasi profesinya setelah mengikuti magang atau magang yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan profesi negara, lembaga ketenagakerjaan swasta. Pasal 18 ayat 1.

⁵⁰ Masitah Pohan *op. Cit*, hlm. 23-24

6. Pegawai yang mengikuti program pemagangan berhak memperoleh pengakuan kualifikasi profesi yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga sertifikasi. Pasal 27.
7. Setiap pegawai mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, memperoleh atau berganti pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri maupun di luar negeri. Pasal 31
8. Pengusaha wajib memberikan waktu luang dan hari libur kepada karyawan/karyawannya. Pasal 79
9. Pengusaha harus memberikan kesempatan yang memadai kepada pekerja untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Pasal 80.
10. Setiap pekerja berhak untuk dilindungi dari keselamatan dan kesehatan kerja, moralitas dan martabat manusia serta diperlakukan dengan martabat dan nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai agama. Pasal 86
11. Setiap pekerja/karyawan berhak memperoleh penghasilan yang menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas gaji yang layak diatur dalam undang undang 88-98 dan peraturan gaji pemerintah 2021 No. 36.
12. Setiap pekerja/karyawan dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada Pasal 99
13. Setiap pekerja/karyawan berhak mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja. Pasal 104 ayat 1.⁵¹

⁵¹ Ibid, hal. 13

Kesetaraan Gender dan Kesempatan Kerja Sebagai entitas usaha yang patuh terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, Perusahaan tidak memiliki afiliasi terhadap suku, agama, ras maupun golongan tertentu. Di samping itu, Perusahaan juga menolak bentuk-bentuk diskriminasi terhadap jenis kelamin atau gender yang justru dapat menciptakan citra korporasi yang buruk bagi Perusahaan. Komitmen Perusahaan ini dapat dilihat dari keterbukaan terhadap rekrutmen dan promosi serta mutasi yang disesuaikan dengan penilaian kinerja serta talenta dari masing-masing karyawan.⁵² Kinerja menjadi pengukuran utama atas penilaian Perusahaan terhadap karyawan. Di samping kesetaraan gender, Perusahaan justru memberikan fasilitas dan kemudahan terhadap karyawan perempuan yang sedang hamil, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Cuti hamil dan cuti melahirkan menjadi salah satu fasilitas yang diberikan, dengan ketentuan sesuai dengan peraturan perusahaan yang dimiliki Perusahaan.

Sarana dan Prasarana Keselamatan Kerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan syarat penting untuk terselenggaranya operasional sehari-hari yang nyaman di Perusahaan. Dengan terciptanya kenyamanan dan terlindungi dari kemungkinan kecelakaan kerja, maka semua karyawan bekerja dengan lebih tenang dan fokus, yang pada gilirannya akan memicu terciptanya produktivitas yang tinggi. Penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman tentu tidak sekadar menjadi tanggung jawab manajemen, tapi juga menjadi tanggung karyawan. Dengan

⁵² Tanggung jawab sosial perusahaan terkait ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja, *jurnal pegadaian (k3)*. Hlm. 1

melangkah dan bertanggungjawab bersama, Perusahaan berkomitmen untuk mewujudkan kecelakaan kerja nol (zero accident). Komitmen itu dipegang Perusahaan sebagai bentuk dukungan atas pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sebagai implementasi UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan PP No. 50 tahun 2012 tentang SMK3, Direksi PT. Pegadaian telah menerbitkan Peraturan No. 112 tahun 2013 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dimana Perusahaan telah melakukan sosialisasi atas penerapan K3 kepada seluruh karyawan. Berkaitan dengan K3, Perusahaan berkomitmen untuk Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semua karyawan, pelanggan, pengunjung dan rekanan kerja selama berada di lingkungan kerja. Memenuhi peraturan perundang-undangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Melakukan perbaikan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara menyeluruh.⁵³

Keselamatan dan kesehatan kerja salah satu hak buruh yang terdapat dalam pasal 86 ayat 1 huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja bahan dan proses pengelolahannya. objek keselamatan kerja adalah segala tempat, baik didarat, daidalam tanah, di permukaan air, di dalama air maupun udara.⁵⁴

A. Pemenuhan Hak Karyawan

⁵³ *Ibid.*, hlm. 2

⁵⁴ Masitah Pohan *op.cit.* hlm. 111-112

Pemenuhan hak karyawan berupa remunerasi erat kaitannya dengan berbagai variabel penentu. Dasar utama dari penentuan hak karyawan baik besaran maupun jumlahnya disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan di tingkat pemerintah pusat maupun peraturan di tingkat pemerintah daerah. Remunerasi atau imbalan kerja yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan merupakan bentuk komitmen Imbalan kerja kepada karyawan mencakup imbalan kerja jangka pendek, jangka panjang dan imbalan pascakerja serta pesangon pemutusan kerja merupakan wujud komitmen kepatuhan Perusahaan terhadap kewajiban atas peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, di samping tentunya upaya Perusahaan dalam membangun hubungan kemitraan dengan karyawan sebagai pemangku kepentingan internal. Imbalan kerja diberikan melalui gaji/honorarium, tunjangan-tunjangan, bonus, penghargaan masa kerja, hingga program kesehatan dan program pensiun bagi karyawan. Khusus bagi program kesehatan, Perusahaan memberikan 2 (dua) program kepada karyawan, yaitu BPJS Kesehatan dan layanan Mandiri InHealth. Kedua program kesehatan ini diharapkan dapat memberikan jaminan rasa aman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Perusahaan.

Pasal 35 ayat (2) No. 13 tahun 2003 menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja, dalam pasal 35 ayat (3) UU No. 13 tahun 2003 menyebutkan pemberi kerja dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Formulasi kedua ayat ini memberikan pengertian yang sangat luas

akan aartaaai perlindungan karena prinsip hukum adalah bahwa makin pendek suatu formulasi hukum maka makin luas pula pengertian dan pelaksanaannya, hal ini dipertegas lagi dengan kata-kata “ mencakup “ kesejahteraan keselamatan dan kesehatan, kata mencakup berarti meliputi akan tetapi tidak terbatas pada apa yang disebutkan dalam kata meliputi tersebut. Penegrtian ini bila mana dihubungkan dengan penegrtian non diskriminasi dengan pekerja tetap bagaimana disebutkan dalam pasal 6 UU No. 13 tahun 2003 maka sebenarnya secara substansif tidak ada perbedaan anantara pekerja tetap dan pekerja untuk waktu tertentu type outsourcing termasuk dalam hak-hak normatifnya apabila ia diberhentikan dari kerjanya oleh pemberi kerja.⁵⁵

Menjalankan roda perusahaan Pegadaian mengacu pada perundang-undangan/ peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, peraturan perusahaan dan kesepakatan dengan para karyawan, bertanggung jawab dan sekaligus melindungi hak-hak pekerja termasuk bidang kesejahteraan yang harus diperhatikan perusahaan.⁵⁶ Pasal 1 angka 21 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan anatar serikat pekerja atau serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaann dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

⁵⁵ Suratman *loc. Cit.* hlm. 114-115

⁵⁶ Masit pohan *loc. Cit.* hlm 129

Surat perjanjian kerja waktu tertentu PT Pegadaian pada pasal 9 (penghasilan)
Untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pihak kedua sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 3, pihak pertama memberikan penghasilan dengan komponen meliputi:

a. Upah yang terdiri dari :

- 1) Upah Pokok Non Pensiun (UPNP)
- 2) Tunjangan Personal
- 3) Tunjangan Tidak Tetap . Komponen Tunjangan Tidak Tetap, terdiri dari :
 - a. tunjangan Jabatan, sesuai dengan Kriteria Jabatan.
 - b. Tunjangan Lokasi, berdasarkan Zona Unit Kerja sesuai Penempatan.
 - c. Tunjangan Bisnis, sesuai dengan Ketentuan Internal yang berlaku.
- 4) Pendapatan non upah terdiri dari :
 - a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR)
 - b. Bonus

Besaran dan rincian serta ketentuan terkait pembayaran upah dan pendapatan non upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini akan dituangkan dalam dokumen tersendiri dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku pada pihak pertama , yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

Pembayaran untuk besaran upah sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (2) akan dibayar secara transfer melalui rekening Bank atau metode pembayaran lain dengan

ketentuan Upah pokok dibayarkan setiap tanggal 25 bulan berjalan melalui transfer rekening bank ke pihak kedua, jika tanggal 25 jatuh pada hari libur atau cuti bersama, maka dibayarkan pada hari sebelumnya yang tidak jatuh pada hari libur atau cuti bersama, kecuali jika pihak Bank atau pihak yang mengelola pembayaran dengan metode lainnya dapat tetap melayani transfer pada hari libur atau cuti bersama, maka pembayaran tetap dilakukan pada tanggal 25 yang jatuh pada hari libur atau cuti bersama tersebut.

Pendapatan non upah sebagaimana dimaksud Pasal 10 ayat (1) huruf b berlaku ketentuan sebagai berikut: a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut : 1) Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) dibayarkan setelah mempunyai masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih, sebelum tanggal hari raya keagamaan masing-masing, Penentuan tanggal hari raya keagamaan sesuai penetapan dari Pemerintah, pihak kedua yang mempunyai masa kerja minimal 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, maka besaran THR dihitung secara proporsional. Pihak kedua yang berakhir hubungan kerja 1 (satu) hari atau lebih sebelum tanggal hari raya keagamaan yang bersangkutan, tidak berhak atas THR, Pembayaran THR dilakukan sesuai dengan hari raya keagamaan masing-masing Karyawan. Sedangkan Bonus dibayarkan dengan ketentuan sebagai berikut: 1) Karyawan masih berstatus sebagai PKWT sampai dengan perjanjian ini berakhir, 2) Bonus dibayarkan sesuai ketentuan yang berlaku di Perusahaan berdasarkan pencapaian kinerja. 3) Jika masa kerja karyawan pada tahun sebelumnya tidak

mencapai 12 (dua belas) bulan maka besaran bonus akan dihitung secara proposional.⁵⁷

Dari paparan diatas dapat penulis simpulkan bahwa hak-hak diatas termasuk dalam hak normatif yang dimaksud hak normatif adalah hak-hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan sesuai dengan acuan yang ada dalam perundang-undangan yang bila dilanggar akan mendapatkan sanksi yang tegas. Sedangkan hak sosial adalah hak-hak yang diterima oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab moral perusahaan. kepesertaan jaminan sosial nasional yang berisi pihak kedua diikutkan kepesertaan jaminan sosial nasional yang bersifat wajib Selain diikutkan jaminan sosial nasional yang bersifat wajib, pihak kedua juga diikutkan jaminan kesehatan mandiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku di pihak pertama, jaminan social mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko, di dalam perjanjian kerja waktu tertentu terdapat beberapa jaminan sosial terdapat dalam pasal pasal 12 yaitu:

- a. Jaminan Kematian (JK)
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pensiun (JP)
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)
- f. Jaminan Kesehatan.⁵⁸

⁵⁷ Isi perjanjian PKWT di Pegadaian. Hlm. 4

⁵⁸ Isi perjanjian PKWT di Pegadaian, hlm. 5

Waktu kerja adalah istilah yang dikemukakan oleh Iman Soepomo yaitu waktu efektif dimana pekerja hanya melaksanakan pekerjaannya, waktu kerja dicantumkan didalam perjanjian PKWT terdapat didalam pasal 8 (ketentuan hari dan waktu kerja) Hari dan Waktu Kerja pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada pihak pertama, pihak pertama dapat mengatur hari dan waktu kerja pihak kedua sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Sedangkan didalam pasal 14 mengatur mengenai cuti yang dimana diaitur dalam perjanjian halaman 6 Pihak kedua yang telah memiliki masa kerja 6 (enam) bulan, berhak memperoleh cuti tahunan . Hak cuti tahunan sebagaimana dimaksud ayat (1) timbul sejak hari ke-1 (satu) setelah terlewatnya masa kerja 6 (enam) bulan, dengan jumlah hak cuti tahunan sejumlah 6 (enam) hari kerja. Cuti bersama adalah cuti yang dilaksanakan secara serentak oleh seluruh Karyawan pihak pertama, Cuti bersama dilaksanakan berdasarkan keputusan Pemerintah maupun Pemerintah Daerah setempat. Pelaksanaan cuti bersama mengurangi hak cuti tahunan, kecuali cuti bersama yang jumlahnya 1 (satu) hari. Pihak kedua wajib melaksanakan cuti bersama yang berkaitan dengan hari raya keagamaan yang utama sesuai dengan keyakinan yang dianutnya, Apabila Pemerintah menetapkan jumlah cuti bersama lebih dari 3 (tiga) hari maka maksimal pemotongan cuti tahunan pihak kedua akibat cuti bersama adalah 3 (tiga) hari kerja. Ketentuan lain yang berhubungan dengan cuti pihak kedua mengacu pada ketentuan yang berlaku pada pihak pertama, antara lain:

- a. Cuti sakit keterangan dokter
- b. Cuti sakit rawat inap
- c. Cuti sakit kecelakaan kerja

- d. Cuti karena alasan penting
- e. Cuti bersalin
- f. Cuti haid
- g. Cuti gugur kandungan
- h. Penghasilan selama cuti
- i. Kewajiban sebelum dan sesudah cuti
- j. Pengalihan hari kerja
- k. Mekanisme pengajuan cuti
- l. Penangguhan Cuti
- m. Melaksanakan pekerjaan pada saat melaksanakan cuti.

Pihak kedua berhak mendapatkan tunjangan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Istirahat cuti tahunan harus dimohonkan kepada perusahaan artinya harus dengan persetujuan pengusaha, meskipun cuti tahunan ini hak pekerja ketentuan harus dengan permohonan dimaksud untuk mengkaji apakah pekerjaan pada saat pengajuan permohonan cuti itu sedang menumpuk atau tidak jika menumpuk perusahaan dapat menunda permohonana cuti tahunan pekerja atau dapat mengganti hak cuti dengan uang pengganti kerugian. Bagi pekerja perempuan yang merasa sakit sewaktu mengakami datang bulan harus memberitahukan kepada perusahaan dan tidakwajib bekerja untuk hari pertama dan hari kedua dimasa haid, pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat cuti (1.5) bulan sebelum saatnya melahirkan menurut perhitungan dokter atau bidan. Dan bagi perempuan yang

mengalami keguguran kandungan berhak untuk istirahat (1.5) bulan sesuai dengan keterangan dokter kandungan atau bidan.⁵⁹

Penerapan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha cenderung dipandang oleh pengusaha sebagai hal yang efisien dan efektif dalam memperoleh keuntungan ketika pekerja kontrak musiman, berdasarkan jumlah pekerja, masa kerja, tidak ada kompensasi keberangkatan. Karena kontraktor diketahui menerapkan PKWTT, maka kewajibannya untuk memberikan manfaat berupa sosial, kesehatan, pesangon dan bonus kerja. Artinya dengan menerapkan PKWT kepada karyawan dapat menekan biaya usaha. Kebijakan ini dinilai kurang efektif dan kurang efektif bagi pekerja kontrak, karena pekerja kontrak merasa kurang memiliki kekuatan dan kepastian hukum atas hak-hak sosialnya. Pada kenyataannya, beberapa perusahaan tidak menerapkan PKWT dengan baik kepada karyawan.⁶⁰

⁵⁹ Isi perjanjian PKWT

⁶⁰ Apri amelia." Kedudukan hukum pekerja kontrak terhadap penyimpangan PKWT ditinjau undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (putusan MA No. 716/ K/PDT.SUS-PHI/2021)

C. Hambatan dan solusi dalam pelaksanaan bagi pekerja waktu tertentu

Di PT. Pegadaian kanwil 1 Medan

Tidak selamanya hubungan antara pengusaha dengan pekerja/karyawan akan berlangsung. Akan ada waktu berakhirnya hubungan kerja, baik itu yang terjadi karena pemutusan hubungan kerja, ataupun karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau sudah selesainya pekerjaan yang diperjanjikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai perubahan ketentuan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan tersebut salah satu penyebab berakhirnya perjanjian kerja adalah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.⁶¹ Artinya dalam konteks PKWT, perjanjian bisa berakhir apabila “berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau selesainya suatu pekerjaan tertentu”. Disaat berakhirnya hubungan kerja, oleh karena perjanjian kerja sudah berakhir tentunya yang menjadi pertanyaan mendasar mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja ketika pasca hubungan kerja tersebut.

Dari hasil analisis dan wawancara di PT. Pegadain Kanwil I Medaan pada Tanggal 25 Juli 2023, Pukul 09.00 melalui wawancara dengan salah satu karyawan Tetap (PKWTT) Bapak Gilang Pratama, Seperti yang telah disampaikan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pengembangan Talenta dalam Laporan Tahunan ini, Perusahaan memandang pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM)

⁶¹ Saprudin, dkk. *Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian PKWT, vol.5 issue 1 april 2023, hlm. 63*

sebagai fondasi utama dari seluruh dimensi operasional dan bisnis yang dijalankan. Dengan menitikberatkan pada SDM, Perusahaan mengupayakan pemenuhan CSR di bidang Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan harapan dapat menyelenggarakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas. Bidang ketenagakerjaan merupakan aspek yang penting dalam rangka pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu Human Capital yang merupakan penggerak operasional perusahaan, kebijakan ketenagakerjaan yang disusun diantaranya adalah peningkatan produktivitas tenaga kerja yang semakin meningkat. Untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja strategi yang disusun diantaranya melalui peningkatan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, benefit, kompensasi yang kompetitif dan berbasis kinerja, strategi lain dalam bidang ketenagakerjaan adalah menciptakan hubungan industrial dan suasana kerja yang harmonis melalui serikat pekerja, lembaga kerjasama bipartite, lembaga kerja tripartite, perjanjian kerja bersama dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Karyawan PKWT sering kali mendapat hambatan seperti Kelanjutan kontrak kerja yang dimana terkadang perusahaan memperpanjang masa kontrak itu berdasarkan penilain atasannya pada kinerja karyawan yang dimana jika atasan merasa karyawan ini bagus sesuai kuisisioner penilaian maka kontrak dia akan diperpanjang namun jika tidak sebaliknya.⁶²

⁶² Hasil wawancara Hasil wawancara bersama bapak gilang pratama selaku staf SDM pimpinan wilayah kanwil I Medan

Suatu perjanjian kerja dapat diadakan untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Masalah perpanjangan tidak terlalu menjadi persoalan pada PKWT karena perpanjangan PKWT menurut pandangan kinerja atasan kepada karyawan perjanjian kerja macam ini terus berjalan hingga perjanjian kerja berakhir, PKWT diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003). PKWT berakhir bila waktunya telah habis, Perjanjian kerja yang telah habis waktunya dapat diperpanjang. Jika pengusaha hendak memperpanjang perjanjian kerja, maka paling lama tujuh hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai PKWTT. Dalam hal hubungan kerja yang diperpanjang itu berlangsung untuk waktu kurang dari satu tahun, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk jangka waktu satu tahun, tetapi dengan syarat-syarat yang sama. Alasannya, perpanjangan untuk jangka waktu PKWT paling lama satu tahun. jika perusahaan Pegadaian ingin memperpanjang kontrak terhadap PKWT sedangkan PKWT tidak mau sementara pekerjaan belum selesai, Persoalan ini dapat dijawab dengan menanyakan terlebih dulu tentang status, status pekerja adalah pekerja yang terikat PKWT, maka perlu juga mengetahui apakah perjanjian-kerja dalam PKWT di perusahaan pegadaian PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, atau PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, atau PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru (Kepmentrans Nomor KEP. 100/MEN/IV/2004).. Jika PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu, maka perjanjian-kerja tidak boleh

dihentikan oleh siapa pun sebelum pekerjaan yang disepakati selesai. Namun, jika pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan, maka PKWT putus demi hukum. Dan jika pekerjaan belum dapat diselesaikan karena kondisi tertentu, sedangkan waktu yang diperjanjikan telah habis maka dapat dilakukan pembaharuan dan PKWT dapat diperpanjang oleh perusahaan.⁶³

Jika menolak memperpanjang perjanjian-kerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai memberi ganti rugi. Selanjutnya, jika perjanjian-kerja ditentukan berdasarkan musim, tidak dapat dilakukan pembaharuan. Jadi, PKWT jenis ini sangat ditentukan oleh musim. Demikian juga PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan juga tidak dapat dilakukan pembaharuan. Pengusaha yang nakal sering ingin mengikat pekerjaanya hanya dengan PKWT saja. Oleh karena perpanjangan yang kedua kali tidak diizinkan oleh UU No. 13 Tahun 2003, maka PKWT yang telah melebihi tiga tahun ingin diperpanjang dengan cara tidak menyebut perpanjangan PKWT tetapi pembaharuan PKWT.⁶⁴

Jika perjanjian-kerja diadakan perpanjangan bersamaan pembaharuan dan diadakan berulang kali, dalam contoh kasus, misalnya B adalah karyawan yang terikat dalam PKWT selama dua tahun. Lalu PKWT B diperpanjang selama satu tahun. Setelah perpanjangan PKWT selesai, B diberhentikan. Kemudian B dipekerjakan kembali dengan memakai istilah diperbaharui dengan sistem PKWT selama satu tahun, lalu diperpanjang lagi selama satu tahun. Hal tersebut terjadi

⁶³ Indonesia. Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

⁶⁴ Mohd. Syaufii Syamduddin. 2004. Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persada

berulang kali, sehingga B tidak pernah menjadi karyawan yang terikat dalam PKWTT. Jika terjadi perpanjangan bersamaan pembaharuan dan terjadi berulang kali, maka jawabnya ada dalam Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003. Pasal ini sudah jelas mengatur bahwa PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui. Berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah kata atau bukan kata dan dengan demikian bagi PKWT yang masa kontraknya habis, perusahaan dapat memilih untuk memperpanjang atau memperbaharui perjanjian-kerja tersebut. Dalam hal ini, berdasarkan bunyi Pasal 59 ayat (3) tersebut tidak dapat menerapkan perpanjangan sekaligus pembaharuan perjanjian-kerja, pelanggaran ketentuan ini berakibat PKWT berubah menjadi PKWTT.

Pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak, apabila salah satu pihak dalam perjanjian mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003). pekerja terikat dalam PKWT selama dua tahun, bila baru bekerja dua bulan ingin mengakhiri hubungan-kerja tersebut, maka pekerja tersebut wajib memberikan ganti rugi kepada pengusaha sebesar 24 bulan (dua tahun) dikurangi dua bulan yaitu 22 bulan dikalikan gaji selama satu bulan.

Pasal 21 dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Pegadaian memuat “ Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 18 maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja sebelum waktunya diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja kecuali memenuhi ketentuan pada Pasal 19.

PKWT juga bisa berakhir demi Hukum yang dimana di cantumkan dalam pasal 19 dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT Pegadaian tentang sebab-sebab berakhir PKWT demi Hukum, oemutusan hubungan kerja terjadi bila karena satudan hal lai hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah ada dan oleh karena itu tidak adaa alas hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja, perjanjian kerja waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainnya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan, untuk pemususan hubungan kerja jenis ini masing-masing pihak bersifat pasif dalam arti tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seperti permohonan penetapan PHK ke sidang pengadilan.

PKWT berakhir demi Hukum (berakhir dengan sendirinya) dalam hal, pihak kedua meninggal dunia berakhirnya jangka waktu PKWT, adanya putusan pengadilan yang berkekuatan Hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam PKWT, selanjutnya unit kerja pihak kedua bekerja tidak diperlukan lagi, kecuali pihak kedua masih dibutuhkan untuk dipekerjakan pada unit kerja lain pihhak pertama. Pihak kedua dinyatakan tidak cakap dalam pemenuhan target disetiap periode penilaian yang sudah ditetapkan dan pihak

pertama dibebaskan dari segala bentuk ganti kerugian, pihak kedua ditutup atau dinyatakan pailit.

Banyak pengusaha cenderung mengikat pekerja dengan PKWT mereka tidak menyadari bahwa PKWTT itu sebenarnya merugikan pengusaha, kecuali jika pengusaha ingin mengikat pekerja agar tidak berhenti sebelum habis berlakunya PKWT. Contohnya: Kita mengetahui bahwa PKWT tidak boleh mencantumkan masa percobaan yang lamanya tiga bulan. Seandainya pekerja baru bekerja selama dua bulan dari jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, lalu pengusaha berkehendak untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja tersebut, maka pengusaha wajib memberikan ganti rugi sebanyak 24 bulan dikurangi 2 bulan dan sisanya dikalikan besarnya gaji per bulan. Sebaliknya kalau pekerja diikat dengan PKWTT, maka bisa diadakan masa percobaan selama tiga bulan, dan seandainya baru dua bulan bekerja lalu pekerja keluar, maka pengusaha tidak perlu memberikan ganti rugi apa pun kepada pekerja karena masih dalam masa percobaan. Oleh karena itu, jika pengusaha khawatir kalau pekerja akan mengakhiri hubungan-kerja sebelum saatnya, maka sebaiknya pengusaha mengikat pekerja dengan PKWT. Sebaliknya jika tidak ada yang dikhawatirkan akan kehilangan pekerja maka perjanjian-kerja sebaiknya dengan PKWTT.⁶⁵

⁶⁵ Sunarno, " masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu " *vol. VIII No. 2, oktober 2009*, hlm. 27-30

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Perjanjian kerja waktu tertentu disebut sebagai kontrak yang diakhiri berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan pelaksanaan pekerjaan tertentu. Kontrak kerja waktu tertentu tergantung pada durasi dan akhir pekerjaan. Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, Pegawai tetap masih diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Poin-poin yang diberikan dalam PKWT ini memuat ruang lingkup dan batasan pekerjaan yang diakui telah selesai, dan waktu penyelesaian pekerjaan akan disesuaikan dengan penyelesaian pekerjaan. Apabila pekerjaan selesai lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka PKWT menurut hukum berakhir pada saat pekerjaan selesai.
2. Keselamatan Kerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan syarat penting untuk terselenggaranya operasional sehari-hari yang nyaman di Perusahaan. Dengan terciptanya kenyamanan dan terlindungi dari kemungkinan kecelakaan kerja, maka semua karyawan bekerja dengan lebih tenang dan fokus, yang pada gilirannya akan memicu terciptanya produktivitas yang tinggi Dasar utama dari penentuan hak

karyawan baik besaran maupun jumlahnya disesuaikan dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, baik peraturan di tingkat pemerintah pusat maupun peraturan di tingkat pemerintah daerah. program kesehatan, Perusahaan memberikan 2 (dua) program kepada karyawan, yaitu BPJS Kesehatan dan layanan Mandiri InHealth.

3. Perusahaan memandang pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai fondasi utama dari seluruh dimensi operasional dan bisnis yang dijalankan. Dengan menitikberatkan pada SDM, Perusahaan mengupayakan pemenuhan CSR di bidang Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan harapan dapat menyelenggarakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat mendorong produktivitas, Karyawan PKWT sering kali mendapat hambatan seperti Kelanjutan kontrak kerja , yang dimana terkadang perusahaan memperpanjang masa kontrak itu berdasarkan penilaian atasannya pada kinerja karyawan yang dimana jika atasan merasa karyawan ini bagus sesuai kuisisioner penilaian maka kontrak dia akan diperpanjang namun jika tidak sebaliknya.

B. SARAN

1. seluruh stakeholder pada dunia Industri yaitu Pemerintah, Pengusaha dan Pekerja wajib mematuhi dan memahami perubahan-perubahan terbaru mengenai ketenagakerjaan. Pekerja harus memperhatikan dan mematuhi ketentuan PKWT yang akan dibuat Perusahaan, PKWT yang dibuat harus benar-benar dapat dipahami oleh pekerja sehingga tidak

muncul multi tafsir pada setiap B 59 klausul pada PKWT termasuk denda terhadap pemutusan kontrak secara sepihak. Pemerintah harus berperan aktif dalam mensosialisasikan penafsiran pasal demi pasal yang diubah agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan Industrial atas penafsiran yang berbeda. Sosialisasi kepada pengawas ketenagakerjaan, praktisi Human Resource, dan juga para pimpinan Serikat Pekerja.

2. Hak dan kewajiban para pihak yang tertuang dalam perjanjian PKWT di Pegadaian Kanwil Medan harus di taati dan dilaksanakan oleh pihak perusahaan agar perjanjian tersebut dapat berjalan lancar agar tidak muncul perselisihan di kemudian hari, maka pihak pertama dan kedua harus menjadi itikad baik dari masing-masing pihak.
3. Implementasi Aturan Hukum Perjanjian Kerja Karyawan Tidak Tetap Di PT Pegadaian Kanwil I Medan yang tercantum dalam perjanjian kerjanya yakni dalam satu periode perjanjian kerja tiap karyawan kontrak mendapatkan masa kontrak yang berbeda, yakni ada yang selama 4 bulan, 5 bulan dan yang paling lama 6 bulan masa waktu perjanjian kerja semua tergantung pada pihak SDM kanwil I PT Pegadaian yang menentukan, untuk dasar dari pembedaannya menurut penuturannya oleh penilaian kinerja dari setiap karyawan kontrak, dan ada jenjang prospek untuk karyawan tidak tetap tersebut untuk diangkat menjadi karyawan tetap ketika memenuhi syarat yaitu kinerja, rekomendasi dan assesmen.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Masitah Pohan, SH.M, Hum, 2011, Tanggung jawab sosial perusahaan terhadap buruh, pustaka bangsa press, Medan

Ida Hanifah, Hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Medan. CV. Pustaka Prima.

Ida Hanifah, 2012, Hukum ketenagakerjaan Indonesia, Medan, CV. Ratu Jaya

ike farida, perjanjian perburuhan, perjanjian kerja waktu tertentu dan

outsourcing

Abdul khakim, Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan

Undang-Unadang No. 13 tahun 2003, Bandung, Citra Adytia

Bhakti.

Ida Hanifah, dkk, 2018, Panduan Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa, CV.

Pustaka Prima

Ike Farida, 2020, Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan

Outsourcing, Sinar Grafika.

Lalu Husni, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta, PT. Raja

Grafindo Persada

Suratman, 2019, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Depok, PT

Raja Grafindo Persada

Esti Royani, dkk, 2023, perjanjian kerja karyawan tidak tetap PT.Pegadain

cabang samarinda

Tim penyusun kamus pusat bahasa, kamus besar bahasa Indonesia, 2002 cet.ke

2 ed.3, Jakarta, balai pustaka

Mohd. Syaufii Syamduddin. 2004. Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial. Jakarta: Sarana Bhakti Persada

Yunus shamad, hubungan industri di Indonesia PT. Bina Sumber daya manusia

R. joni bambang s, 2013, Hukum ketenagakerjaan, pustaka setia, Bandung

Zaeni Ashadie, 2008, Aspek-aspek Hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia PT. Raja grafindo persada, Jakarta

Hardijan Rusli, 2004, Hukum Ketenagakerjaan, Ghali Indonesia, Bogor

Subekti, Aneka perjanjian, Penerbit Alumni, Bandung 1977

Soejono Soekanto dan Sri mademuji, 2018, Penelitian Hukum Normatif, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.

Bambang Sunggono, 2018, Metodologi Penelitian Hukum, Jakarta, Raja Grafindo Persada

B. JURNAL

Masitah Pohan dkk, “ perjanjian pemanfaatan tenaga kerja bongkar muat barang”. *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Masitah Pohan dan Harisman “ perlindungan hukum terhadap pekerja anak, jurnal keadilan, *Vol. 4 No. 2*.

Amelia Syafira Parinduri. “ Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing” *dalam Jurnal Resitusi, Vol 1, No. 1, Januari-Juli 2019*

Fithriatus Shalihah “Implementasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hubungan kerja Indonesia “ *dalam jurnal selat Vol. 4, No. 1 Oktober 2016*.

Maslik Hanim “ Pelanggaran jangka waktu atas dasar PKWT studi kasus di PT X”. *Skripsi*, Program Studi Fakultas Hukum, Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Nikodemus Marigan “Tinjauan yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (Phk) secara sepihak oleh perusahaan menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *jurnal ilmu hukum legal opinion edisi 3*, vol. 3 2015

Abdul Azis dkk “ Perlindungan hukum hak pekerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dalam ketenagakerjaan” *Jurnal surya kencana satu*, Vol 1, 2010

Sunarno “ beberapa masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu dan solusinya” *dalam jurnal wacana hukum* vol VIII No.2

Tanggung jawab sosial perusahaan terkait ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja, *jurnal pegadaian (k3)*.

Isi perjanjian PKWT di Pegadaian Kanwil I Medan

Apri amelia, Kedudukan hukum pekerja kontrak terhadap penyimpangan PKWT ditinjau undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (putusan MA No. 716/ K/PDT.SUS-PHI/2021)

Saprudin, dkk. Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam perjanjian PKWT, *vol.5 issue I april 2023*,

Sunarno, “ masalah pada perjanjian kerja waktu tertentu “ *vol. VIII No. 2, oktober 2009*

C. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

KUHPerdata (Burgelijk wetboek)diterjemahkan oleh R. subekti dan R. tjitrosudibio, pasal 1233

Pasal 1 butir (3) Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

Pasal 1 ayat (2) Undang – Undang Nomo 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

LEMBARAN TANYAK JAWAB WAWANCARA

Berikut ini adalah beberapa pertanyaan di sertai jawaban dari hasil wawancara dengan pihak Pegadaian Kantor wilayah I Medan , Bapak Gilang Pratama kanwil I :

1. Apakah di PT Pegadaian saat ini undang undang no 13 dijadikan acuna dalam perjanjian kerja bagi karyawan PKWT ?

Tidak terlalu mengacu sepenuhnya dengan undang undang no 13,karena saat ini PT Pegadaian lebih mengacu sepenuhnya kepada peraturan pemerintah no 35 tahun 2021 tentang PKWT

2. Bagaimana implementasi aturan hukum yang dilaksanakan pada karyawan PKWT di PT Pegadaian saat ini?

Tata cara implementasi aturan hukum yang dilaksanakan pada karyawan PKWT di PT Pegadaian saat ini yaitu dalam satu periode perjanjian kontrak kerja tiap karyawan mendapatkan kontrak yang berbeda beda yakni ada yang selama 4 bulan,5bulan dan yang paling lama 6 bulan masa waktu perjanjian kerja tergantung pihak SDM kanwil PT Pegadaian yang menentukan.

3. Apakah dasar yang mengakibatkan karyawan PKWT mendapatkan perbedaan waktu perjanjian?

Yang mendasarkan perbedaan waktu perjanjiannya berdasarkan penilaian kinerja dari setiap karyawan kontrak dan ada perjanjian prospek untuk karyawan tidak tetap tersebut.

4. Apakah isi didalam perjanjian PKWT terdapat syarat formil ?

Dalam halaman pertama perjanjian PKWT terdapat syarat formil dimana menjelaskan perihal nama,alamat perusahaan, nama pegawai, jenis kelamin,umur,posisi/jabatan dan tempat kerja.

5. Perihal apa yang diatur Dalam pasal 59 ayat (1) undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Dalam pasal 59 ayat (1) undang undang no 13 tahun 2003 tentang ketenaga

kerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya.

6. Apakah di PT Pegadaian ada peraturan yang mengatur tentang keselamatan kerja?

Didalam pt pegadaian telah ada peraturan no 112 tahun 2013 tentang pedoman sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dimana perusahaan telah melakukan sosialisasi penerapan K3 kepada seluruh karyawan.

7. Apa bentuk komitmen perusahaan kepada karyawan yang diterapkan?

Bentuk komitmen perusahaan terhadap karyawan yaitu berupa imbalan kerja Jngk Panjang,janka penek dan imbalan pasca kerja dalam bentuk gaji/honorer, tunjangan yatunjangan lainnya.

8. Jaminan sosial apa saja yang terapat dalam pasal 12?

Jaminan sosial apa saja yang terapat dalam pasal 12 yang terdapat merupakan jaminan kematian,kecelakaan kerja,jaminan hari tua,jaminan pensiun,jaminan kehilangan pekerjaan dan jaminan kesehatan.

9. Bagaimana sistem waktu kerja bagi karyawan PKWT yang diatur dalam pasal 8.

Hari dan waktu kerja pihak kedua sesuai dengan kebutuhan pihak perusahaan.

10. Apakah karyawan mendapatkan hak cuti tahunan ?

Karyawan diberikan cuti tahunan setelah memiliki masa kerja lewat dari 6 bulan maka karywan berhak mendapatkan cuti tahunan.

11. Bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja untuk menjadi lebih baik

Untuk meningkatkan produktifitas kerja strategi yang disusun diantaranya melaluo peningkatan kopetensi, peningkatan kesejahteraan, benefit, kompesasi, dan kopetitif yang berbasis kerja.

12. Baagaimana jika karyawan menolak perpanjangan perjanjian kerja

Jika menolak perpanjangan perjanjian kerja bisa dianggap mengundurkan diri dan akibatnya dapat dikenai ganti rugi.

13. Apakah PKWT bisa berakhir demi Hukum

PKWT bisa berakhir demi Hukum yang dimana dicantumkan dalam pasal 19 dalam isi perjanjian PKWT tentang sebab-sebab berakhir PKWT demi Hukum.

14. Apa penyebab karyawan memutuskan hubungan kerja dengan perusahaan

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena satu dan hal lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah ada dan oleh karena itu tidak ada alasan hak yang cukup layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya.

15. Apakah PKWT berakhir dengan sendiri atau perusahaan yang tidak memperpanjang kontrak karyawan

PKWT berakhir dengan sendirinya dikarenakan pihak kedua meninggal dunia, adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam isi perjanjian PKWT.