

**KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG DILAKUKAN  
PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DITINJAU DARI  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
(Studi di PT. Bina Artha Sei Rampah)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

**Oleh :**

**Zaura Randu  
NPM : 1906200191**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



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/IAK/KP/PT/01/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6822400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> ✉ [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



**PENETAPAN  
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Rabu tanggal 15 Mei 2024. Panitia Ujian skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama	: Zaura Randu
Npm	: 1906200191
Prodi/Bagian	: Hukum / Hukum Perdata
Judul Skripsi	: Kajian Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan (Studi di PT. Bina Artha Sei Rampah)
Penguji	: 1. Burhanuddin, S.H., M.H. NIDN. 0125055901 2. Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H. NIDN. 0113118604 3. Rachmad Abduh, S.H., M.H. NIDN. 0004127204

Lulus, dengan nilai A- Predikat Sangat Baik

Oleh karena dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH)

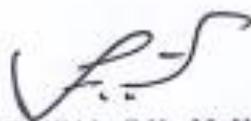
Ditetapkan di Medan  
Tanggal, 15 Mei 2024

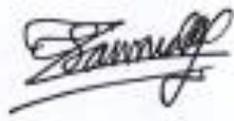
UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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

## PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Kajian Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan (Studi di PT. Bina Artha Sei Rampah)

Nama : Zaura Randu

Npm : 1906200191

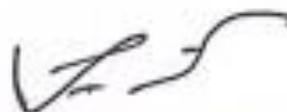
Prodi/Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah ditinjau oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 15 Mei 2024

### Dosen Penguji

		
<u>Burhanuddin, S.H., M.H</u> NIDN.0125055901	<u>Taufik Hidayat Lubis, S.S., S.H., M.H</u> NIDN. 0113118604	<u>Rachmad Abduh</u> NIDN. 0004127204

Dishkan Oleh :  
Dekan Fakultas Hukum UMSU



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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disahkan pada tanggal 15 Mei 2024  
di Medan, Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS HUKUM**

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1513/SK/BAN-PTIAK/KR/PT/03/2022

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

✉ [kepustakaan@umsu.ac.id](mailto:kepustakaan@umsu.ac.id) 📧 [lahum@umsu.ac.id](mailto:lahum@umsu.ac.id) 📍 [umsu.ac.id](https://www.umsu.ac.id) 📞 [umsuamedan](https://t.me/umsuamedan) 📺 [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan) 📺 [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ZAURA RANDU  
NPM : 1906200191  
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG  
DILAKUKAN PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA  
DITINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN (Studi di PT. Binn Artha Sei Rampah)

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN  
KEPADA PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, April 2024

DOSEN PEMBIMBING

RACHMAD ABDULL, S.H., M.H.

NIDN : 0004127204



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

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SKUBAN-PT/AK.KP/PT.01/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622497 Fax. (061) 6625474 - 6621003

<https://fahum.umsu.ac.id> [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

**NAMA** : ZAURA RANDU  
**NPM** : 1906200191  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM / HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG  
DILAKUKAN PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA  
DITINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN (Studi di PT. Bina Artha Sei Rampah)

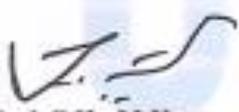
**PENDAFTARAN** : Tanggal 3 Mei 2024

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

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

**PEMBIMBING**

  
Dr. Faisal, S.H., M.Hum.  
NIDN: 0122087502

  
Rachmad Abduh, S.H., M.H.  
NIDN: 0018098801



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK/KP/PT/11/2022

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

Website: <https://umsu.ac.id> Email: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) Instagram: [umsumedan](#) Facebook: [umsumedan](#) Twitter: [umsumedan](#) YouTube: [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

Nama : ZAURA RANDU  
NPM : 1906200191  
Program Studi/Bagian : HUKUM/ HUKUM PERDATA  
Judul Skripsi : KAJIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA YANG  
DILAKUKAN PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA  
DITINJAU DARI PERATURAN PERUNDANG-  
UNDANGAN (Studi di PT.BINA Artha Sei Rampah)  
Pembimbing : RACHMAD ABDUL, S.H., M.H.

TANGGAL	MATERI PEMBIMBINGAN	TANDA TANGAN
20 Jan. 2023	Diskus Judul	
21 Feb. 2023	Seminar Proposal	
8 Jan. 2024	Perbaikan BAB I	
17 Jan. 2024	Latar Belakang (perbaikan)	
8 Feb. 2024	Pengarahan Skripsi	
12 Feb. 2024	Perbaikan BAB I	
12 Maret 2024	Pengarahan Skripsi	
22 Maret 2024	Revisi BAB I	
27 April 2024	Acc untuk Diadangkan	

Diketahui,  
Dekan Fakultas Hukum

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

Dosen Pembimbing

RACHMAD ABDUL, S.H., M.H.  
NIDN : 0004127204



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/BK/BAN-PT/Ak.KP/PT/20/2022  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<https://fakum.umma.ac.id> [fakum@umsu.ac.id](mailto:fakum@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsamedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zaura Randu  
NPM : 1906200191  
Program : Strata – 1  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Kajian Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan (Studi Di PT.Bina Artha Sei Rampah)

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, Mei 2024

  
  
Zaura Randu

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

*Alhamdulillahirabbil'alamin.* Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanallahu wa Ta'ala, yang mana senantiasa memberikan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihannya. Sholawat beriringan salam kepada Rasulullah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih kurang sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya. Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Kajian Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan (Studi di PT. Bina Artha Sei Rampah).** Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih dan rasa syukur kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya :

1. Orang tua saya , bapak sugito dan ibu rida wati . Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan, kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan

motivasi serta doa yang terbaik hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikannya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Faisal S.H. M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H selaku Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Nurhilmiah, S.H., M.H. selaku kepala bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rachmad Abduh, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah banyak membantu dan membimbing memberi kritik dan saran serta memberikan inspirasi dalam penulisan untuk penyempurnaan skripsi ini dan juga meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk dapat berdiskusi dan bertukar pikiran mengenai permasalahan dalam skripsi saya. Hal ini menjadi yang tidak dapat terlupakan begitu banyak ilmu yang saya terima selama bimbingan. Terimakasih kepada Bapak Rachmad Abdu, S.H., M.H. semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat dan bapak selalu diberikan kebahagiaan serta kesehatan, aamiin.

8. Seluruh Dosen pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
9. Adik Perempuan saya Vio dan Alza , Terimakasih sudah menjadi salah satu alasan penguatan untuk saya.
10. Teruntuk seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Muhammad Zunaidi Syahputra beserta keluarga , Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Terimakasih sudah menjadi rumah kedua dan selalu menjadi support system saya pada hari yang tidak mudah. Terimakasih telah mendukung, menghibur , mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat kepada saya.
11. Teruntuk teman-teman saya terimakasih selalu memberikan motivasi semangat, dukungan kepada saya sehingga secara tidak langsung membantu saya menyelesaikan skripsi ini Terimakasih Nia Fitria, Abwabar Rizki, Ricki,Nurhaliza Tamara, Ambar Pradilla, Misel, dan Rina Revita Kalian orang-orang pilihan yang berada di samping saya untuk menyelesaikan skripsi ini semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang tak bersalah, kecuali Illahi Rabbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada yang lain di ucapkan selain kata semoga sekiranya mendapat balasan dari Allah

SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.

Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

*Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Medan, Januari 2024**

**Hormat Saya**

**Zaura Randu**  
**NPM: 1906200191**

## ABSTRAK

### **Kajian Hukum Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan (Studi Di PT.Bina Artha Sei Rampah )**

**Zaura Randu  
NPM 1906200191**

Diadakannya perjanjian kerja merupakan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan. Dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan dan PT Bina Artha Ventura (Bina Artha) adalah Perusahaan Modal Ventura yang berkembang secara pesat serta secara aktif terlibat dalam sektor keuangan mikro di Indonesia sejak Desember 2011. Sehingga misi PT Bina Artha yaitu, menyediakan akses yang mudah dan inovatif bagi keluarga Indonesia. PT Bina Artha dapat terbentuk dan berkembang berkat kontribusi karyawan yang bekerja dengan standar etika dan semangat kerja yang tinggi serta sesuai dengan segmen mitra yang dilayani oleh PT Bina Artha.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan bersifat deskriptif. Sumber data melibatkan data kewahyuan dan primer, dikumpulkan melalui wawancara, pengambilan data, serta studi dokumentasi atau kepustakaan. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bentuk perjanjian kerja di PT Bina Artha, menilai pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan, dan mengidentifikasi faktor penghambat perjanjian kerja di PT Bina Artha Sei Rampah.

Hasil penelitian ini yaitu, bentuk perjanjian kerja di PT Bina Artha menurut Undang-undang yaitu Tertulis. pekerja yang ada di PT. Bina Artha merupakan bagian dari ruang lingkup perjanjian kerja dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja PT Bina Artha hanya melakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara tertulis. Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT. Bina Artha ditinjau dari peraturan perundang-undangan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Hak Cipta Kerja , perjanjian kerja yang telah di sepakati antara perusahaan dan karyawan merupakan perataran perusahaan yang berisi segala aturan kerja, jam kerja , upah, serta hak dan kewajiban pekerja atau perusahaan. Hal ini telah sesuai dengan prinsip-prinsip dalam Undang-undang. Faktor penghambat perjanjian kerja di PT Bina Artha yaitu, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima pekerja dari perusahaan tidak sesuai dengan isi surat perjanjian kerja.

**Kata Kunci : Kajian Hukum, Perjanjain Kerja, Perusahaan**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
1. Rumusan Masalah .....	7
2. Faedah Penelitian .....	7
<b>B. Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>C. Defenisi Operasional</b> .....	8
<b>D. Keaslian Penelitian</b> .....	9
<b>E. Metode Penelitian</b> .....	12
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	12
2. Sifat Penelitian .....	13
3. Sumber Data .....	13
4. Alat Pengumpulan Data.....	14
5. Analisis Data .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	16
<b>A. Perjanjian Kerja</b> .....	16
<b>B. Perusahaan</b> .....	24
<b>C. Tenaga Kerja</b> .....	28
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	32
<b>A. Bentuk Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Di Perusahaan PT     Bina Artha Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan</b> 32	
1. Bentuk Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Perundang- Undangan .....	32
2. Bentuk Perjanjian Kerja yang Dilakukan PT. Bina Artha Sei Rampah dengan Pekerja.....	45

<b>B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Bina Artha Sei Rampah Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan ....</b>	<b>55</b>
1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan.....	55
2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh PT Bina Artha Sei Rampah .....	63
3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh Pekerja .	70
<b>C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT Bina Artha Sei Rampah.....</b>	<b>78</b>
1. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perusahaan PT. Bina Artha Sei Rampah .....	78
2. Upaya Penyelesaian Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perusahaan PT. Bina Artha Sei Rampah.....	80
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan .....	82
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ketenagakerjaan yang terjadi saat ini tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan hubungan ketenagakerjaan dengan Perusahaan tempatnya bekerja.<sup>1</sup> Perusahaan harus menjaga peranan tenaga kerja dan berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tentunya disesuaikan dengan kondisi Perusahaan, sehingga produktivitas tenaga kerja dan peluang untuk selalu meningkatkan produktivitas dapat mencapai dengan baik. Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya secara tepat waktu.

Berbagai permasalahan tenaga kerja dapat pula muncul karna tidak terjaminnya hak-hak dasar dan hak normatif dari tenaga kerja, sehingga menimbulkan konflik yang meliputi tingkat upah yang rendah, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, yang biasanya berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.<sup>2</sup> Untuk dapat menghindari hal tersebut sebaiknya membuat peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai rambu maupun aturan normative bagi pelaksanaan kerja dalam bentuk perjanjian kerja.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman. 202.

<sup>2</sup> Ida Hanifah, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Medan: CV Pustaka Prima, halaman. 5.

Perjanjian adalah wahana bagi seseorang yang memungkinkan orang lain berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. Pada dasarnya tidak ada seseorangpun didunia ini yang boleh memaksa orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kecuali atas kesediaannya sendiri. Seseorang bersedia melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan oleh pihak tertentu atas alasan tertentu dan hal ini terlebih dahulu dipersyaratkan dalam kesepakatan.<sup>3</sup>

Perjanjian kerja itu harus dibuat atau mencerminkan keadilan atau menguntungkan kedua belah pihak, sebab apabila perjanjian itu telah disahkan dan dinyatakan salah satu pihak melakukan tuntutan karna merasa dirugikan, makauntutannya adalah kuat, karna menurut pasal 1338 ayat (1) KUHPerdato, semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang terlibat atau membuatnya. Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjadi hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan, dan selanjutnya akan berlaku ketentuan tentang hukum perbutuan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, Kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan dan pemutus hubungan kerja.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai bebetapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerdato memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sewaktu-waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Sedangkan menurut pasal 1

---

<sup>3</sup> Djoko Imbawani Atmadjaja, 2017, *Hukum Perdata*, Malang: Setara Press, halaman. 8.

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono dkk, 2014, *Asas Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, halaman.5.

angka 14 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UUKK) menyebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>5</sup>

Berdasarkan pasal 1 angka 16 UUKK antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.<sup>6</sup>

Kedudukan pekerja yang lemah dari pengusaha. Maka dengan seperti itu peratutan itu dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.<sup>7</sup> Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau membuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, serta takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang, hakikat hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.<sup>8</sup>

Tenaga kerja dalam perspektif tenaga islam (khususnya dalam kajian ilmu Muamalah), termasuk dalam kegiatan yang digolongkan dalam kegiatan Ijarah. Kegiatan Ijarah dalam hal ini, diartikan sebagai upah-mengupah, Dimana pihak pemilik tenaga kerja ibaratkan sebagai penyewa, dan sebaliknya pihak tenaga kerja

---

<sup>5</sup> Ida Hanifah, 2020, *Op.Cit.*,halaman. 66

<sup>6</sup> *Ibid.*, halaman. 63.

<sup>7</sup> Suryadi Bata Ahmad, dkk. Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam (Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*. Vol. 1, No. 2. Mei 2020

<sup>8</sup> Ida Hanifah, 2020, *Op.Cit.*,halaman. 64-65.

sebagai sesuatu yang disewakan. Sebagai tenaga kerja dapat sebagai sewaan, disebabkan tenaga kerja dalam sistem pekerjaannya sudah dimanfaatkan keahliannya. Upah disini dijadikan sebagai tanggung jawab bagi pihak penyewa serta bentuk jaminan bagi pihak yang disewa keahliannya.<sup>9</sup>

Tujuan diadakannya perjanjian kerja merupakan pelaksanaan dari undang-undang tenaga ketengakerjaan. Dengan dibuatnya perjanjian kerja, maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industri antara karyawan. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul, sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari kontrak kerja yang sudah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja diperusahaan itu.

Perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha ialah menandakan adanya ikatan kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan konsep islam bahwa kontrak yang harus disertai Ijab Qabul ialah rukun daripada perjanjian, sebagaimana Firman Allah QS.An-Nahl ayat 91:

Artinya : Dan tepatilah perjanjian dengan Allah apabila kamu berjanji dan janganlah kamu membatalkan sumpah-sumpahmu itu, sesudah meneguhkannya, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksimu (terhadap sumpah-sumpahmu itu). Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu perbuat. (QS. An-Nahl:91)<sup>10</sup>

Sayyid Sabiq mengatakan bahwa islam juga menjelaskan syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian diantaranya :

1. Objek tidak menyalahi hukum islam yang disepakati adanya.

---

<sup>9</sup> Nur Aksin. Upah dan Tenaga Kerja Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam. *Jurnal Meta Yuridis*. Vol. 1. No. 2. 2018.

<sup>10</sup> Tafsir Web Surah An-Nahl ayat 91.

2. Para pihak harus Ridho dan ada pilihan. Karena sesungguhnya pemaksaan menafikkan kemauan, tidak ada penghargaan terhadap akad yang memenuhi kebebasannya.
3. Objek harus jelas dan gambling, tidak samar dan tersembunyi, sehingga tidak menginterpretasikan terhadap interpretasi yang bisa menimbulkan kesalahpahaman pada waktu penetapannya.

PT Bina Artha Ventura (Bina Artha) adalah perusahaan modal ventura yang berkembang secara pesat serta secara aktif terlibat dalam sektor keuangan mikro di Indonesia sejak Desember 2011, memiliki visi, menjadi mitra usaha pilihan keluarga Indonesia yang memiliki akses terbatas terhadap pembiayaan, meningkatkan taraf hidup, menyediakan Solusi yang mudah dan dapat diandalkan, serta memenuhi perkembangan kebutuhan mitra. Sehingga miska PT Bina Artha yaitu, menyediakan akses yang mudah dan inovatif bagi keluarga Indonesia untuk memperoleh layanan keuangan dan non keuangan yang dapat diandalkan serta menjadi mitra usaha terpercaya di setiap lokasi berada.

PT Bina Artha memberikan perhatian penuh kepada karyawan. Hal tersebut karena Bina Artha dapat terbentuk dan berkembang berkat kontribusi karyawan yang bekerja dengan standar etika dan semangat kerja yang tinggi serta sesuai dengan segmen mitra yang dilayani oleh PT Bina Artha. Pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT Bina Artha dimulai pada saat karyawan diterima bekerja, dan kedua belah pihak menandatangani perjanjian kontrak yang berisi kewajiban masing-masing, serta hal-hal yang harus dipenuhi baik oleh karyawan ataupun Perusahaan.

Berkaitan dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT Bina Artha dengan pekerja, maka perlu untuk mengetahui bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT Bina Artha dengan pekerja ditinjau dari peraturan perundang-undangan agar mengetahui bagaimana hak dan kewajiban yang dimiliki Perusahaan dan pekerja dalam perjanjian kerja yang telah dibuat. Kemudian perlunya memperhatikan bagaimana melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat apakah sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat terpenuhi hak dan kewajiban bagi Perusahaan maupun pekerja. Pengusaha dalam melaksanakan perjanjian kerja harus memenuhi setiap hak yang dimiliki karyawan seperti memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar minimal bagi tenaga kerja sebagai hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya. Pekerja harus juga melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja. Dalam penelitian ini juga menelaah faktor penghambat dari pelaksanaan perjanjian kerja antara PT Bina Artha dan pekerja sehingga perjanjian itu tidak dapat dilaksanakan.

Dengan adanya perjanjian diharapkan semua yang telah disepakati dapat berjalan dengan normal, namun prakteknya pada kondisi tertentu perjanjian kerja tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Faktor penghambat pelaksanaan perjanjian kerja seperti terjadinya kesalahan atau kelaalaian perusahaan ataupun pekerja seharusnya dapat diselesaikan berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat dan diharapkan dapat mengakomodasikan kepentingan kedua belah pihak.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah perjanjian kerja dalam penulisan ini yang berjudul **“Kajian Hukum**

## **Perjanjian Kerja yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan (Studi di PT Bina Artha Sei Rampah)”**

### **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini, Adapun permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dilakukan Perusahaan yang dilakukan PT Bina Artha menurut Peratutran Peraturan Perundang-Undangan?
- b. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Bina Artha ditinjau dari peraturan perundang-undangan?
- c. Apa saja faktor yang menghambat perjanjian kerja di PT Bina Artha?

### **2. Faedah Penelitian**

Adapun yang menjadi suatu harapan dan tujuan penulis dari hasil penelitian ini yaitu agar dapat memberikan manfaat bagis semua pihak antara lain:

- a. Secara teorotis, hasil penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya mengenai peraturan hukum tentang kajian hukum perjanjian kerja oleh perusahaan ditinjau dari peraturan perundang-undangan

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan, masukan atau saran dalam perjanjian kerja antara Perusahaan dan pekerja.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bentuk perjanjian kerja yang dilakukan di Perusahaan PT Bina Artha menurut peraturan perundang-undangan.
2. Untuk menganalisa pelaksanaan perjanjian kerja pada PT Bina Artha ditinjau dari peraturan perundang-undangan.
3. Untuk menjelaskan faktir penghambat pelaksanaan perjanjian kerja di PT Bina Artha.

## **C. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi dan konsep-konseop khusus yang akan diteliti.<sup>11</sup> Sesuai denghan judul penelitian yang akan diajukan oleh penulis yaitu: “Kajian Hukum Perjanjian Kerja yang Dilakukan Perusahaan Dengan Pekerja Ditinjau Dari Peraturan Perundang-Undangan (Studi di PT Bina Artha Sei Rampah).” Selanjutnya, dapat diterangkan defenisi operasional penelitian sebagai berikut:

---

<sup>11</sup> Ida Hanifah, dkk, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)*, Medan:CV.Pustaka Prima, halaman. 17.

1. Kajian Hukum adalah konsep hukum, standar hukum dan asas hukum yang merupakan unsur-unsur dari peraturan hukum. Peraturan hukum ini bisa diberikan arti sebagai norma yang memberikan sebagai suatu konsekuensi yang jelas sebagai kelanjutan dilakuakn suatu perbuatan
2. Perjanjian Kerja adalan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemeberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.
3. Perusahaan adalah setiap bentuk Perusahaan yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik Persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan.
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan bebera judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada beberapa skripsi yang menjadi acuan penulis, antara lain :

1. Skripsi, Miranda, Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2017, yang berjudul : “Akibat Hukum Terhadap Perusahaan yang Melakukan Perjanjian Secara Lisan”, jenis penelitian ini adalah yuridis empiris yaitu dengan melihat realita yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu akibat hukum terhadap

Perusahaan yang melakukan perjanjian kerja secara lisan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat dipahami beberapa hal mengenai, syarat perjanjian kerja antara Perusahaan dan pekerja yang dibuat secara lisan harus membuat surat pengangkatan sebagai pekerja tetap dengan identitas yang jelas. Akibat hukum perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan terhadap pekerja secara lisan akan menimbulkan akibat hukum antara lain timbulnya hak dan kewajiban antara Perusahaan dengan pekerja, seperti perlindungan hukum terhadap pekerja yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan antara lain hak dan kewajiban masing-masing dilindungi oleh Undang-Undang. Berdasarkan asas kepastian hukum, perjanjian haruslah dibuat secara tertulis untuk memastikan bahwa hukum dijalankan dengan baik sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi siapapun khususnya bagi para pihak dalam perjanjian tersebut. Sedangkan perjanjian tidak tertulis akan menimbulkan permasalahan ketidakpastian hukum yang diakibatkan oleh sulitnya pembuktian adanya perjanjian tersebut.

2. Skripsi, Agung Syaputra, Fakultas Hukum Universitas Riau, Tahun 2021, yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja PT. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*observational*

*research*) yaitu penelitian yang mengamati dan mendeskripsikan hal yang terjadi baik itu fenomenal sosial maupun natural dalam rentang waktu tertentu, dan peneliti tidak dapat mengendalikan fenomena tersebut, Hasil penelitian ini pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Berkah Usaha Sharia belum sesuai dengan pasal 59 ayat 1 dan 2 UUKK. Kendala tidak terlaksanakannya PKWT di PT berkah Usaha Sharia disebabkan oleh 3 hal yaitu : Kendala berkaitan dengan peraturan, kendala yang berkaitan dengan perjanjian kerja dan kendala yang berkaitan dengan pengawasan kerja.

3. Skripsi, Zakaria, Fakultas Hukum Syariah dan Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Makasar, yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT Cahaya Makmur Industri”, Jenis penelitian yang digunakan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap objek yang menjadi pokok permasalahan. Hasil penelitian ini keefektifan dari pelaksanaan perjanjian kerja di PT Cahaya Makmur Industri sebagai sarana mengatur hubungan kerja, maka sesuai dengan pandangan dari Purnandi Purba Caraka bahwa unsur manusia adalah paling berpengaruh karena mengingat manusia sebagai pembuat dan pelaksana dari peraturan tersebut.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap ketiga penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini

dalam kajian topik bahasan yang diangkat kedalam bentuk skripsi ini mengarah keadaan aspek kajian yang terkait dengan : “Kajian Hukum Perjanjian Hukum Yang Dilakukan Perusahaan dengan Pekerja Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan.” (Studi di PT Bina Artha Sei Rampah).

## **E. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dan dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>12</sup> Metode penelitian dimaksud untuk menguraikan bagaimana penelitian itu dilakukan agar didapatkan hasil yang maksimal.

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian yuridis empiris atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan dalam Masyarakat.<sup>13</sup> Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam memecahkan masalah adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*). Pendekatan ini dilakukan dengan menelaan peraturan perundang-undangan dan regulasi hukum yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas atau diteliti pada penelitian ini.<sup>14</sup> Jadi, pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dalam penelitian ini dikaitkan

---

<sup>12</sup> Sugiyono,2013,*Metode Penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*, Bandung:Alfabeta, halaman. 2.

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto,2012, *Prosedur Penelitiaan Suatu Pendekatan Praktek*,Jakarta: Rineka Cipta, halaman. 126.

<sup>14</sup> Abdulkadir Muhammad,2017, *Hukum dan Penelitian Hukum*,Cet Ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman .134.

dengan peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini seperti, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undangp-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

## **2. Sifat Penelitian**

Penelitian Hukum bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan keadaan sesuatu mengenai apa dan bagaimana keberadaan norma hukum dan bekerjanya norma hukum pada Masyarakat dan juga mendapatkan kebenaran yang pasti. Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan- kesimpulan yang berlaku.<sup>15</sup>

## **3. Sumber Data**

Sumber data adalah tempat ditemukannya data tersebut diperoleh.<sup>16</sup>

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data Kewahyuan yaitu data yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits

---

<sup>15</sup> Ida Hanifah,dkk,2018,*Op.cit.*,halaman 20.

<sup>16</sup> Suteki dan Galang Taufani, 2020, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*,Depok:Rajawali Pers, halaman.214

- b. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara, data primer juga diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung keada pihak PT Bina Artha.

Sumber data primer terdiri dari :

- a. Bahan Hukum Primer yaitu bahan hukum yang membuat orang taat hukum, meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. Bahan hukum primer dalam penelitian ini seperti : Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum-hukum, buku-buku hukum, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder.

#### **4. Alat Pengumpulan Data**

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui dua cara yaitu :

- a. Studi Lapangan (*field Research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara dengan narasumber langsung yang berkaitan dengan judul

penelitian (Ibu Dama Selaku Kepala Cabang PT Bina Artha Sei Rampah)

- b. Studi Kepustakaan (*Library Research*) dilakukan dua cara yaitu :
  1. *Offline*, yaitu dari data studi kepustakaan atau *library research* secara langsung dengan mengunjungi beberapa perpustakaan baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammaduyah Sumatera Utara guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
  2. *Online*, yaitu data kepustakaan atau *library research* dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## 5. Analisis Data

Analisis Data dalam penelitian ini adalah kualitatif, analisis kualitatif menurut Sugiono adalah Analisa didasarkan pada paradigma bubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.

Analisis data dilakukan secara hukum primer terdapat kekosongan norma hukum yang kabur.<sup>17</sup> Artinya teks yang dijabarkan sifatnya narasi dan bertujuan untuk menceritakan atau melaporkan hasil penelitian atau temuan penelitian. Sugiono juga melanjutkan keterangannya bahwa analisis data

---

<sup>17</sup> Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*, Bandung: CV:Alfabeta, halaman. 243.

kualitatif juga bersifat induktif, berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi sebuah hipotesis.<sup>18</sup>

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perjanjian Kerja**

Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang diatur oleh KUHPerdara 1313 yaitu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang atau lebih lainnya. Dengan adanya pengertian tentang perjanjian seperti ditemukan diatas bila diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak mengadakan perjanjian adalah sama dengan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja.<sup>19</sup>

Perjanjian yang telah memenuhi syarat- syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Keberadaan suatu perjanjian di akui oleh undang-undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

---

<sup>18</sup> *Ibid.*,halaman 245.

<sup>19</sup> Djumadi,2006,*Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Pengantar*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Pelajar,halaman 13.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan.<sup>20</sup>

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KU<sup>16</sup> ita) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pengertian perjanjian menurut konsepsi Pasal 1313 KUHPerdata, hanya menyebutkan tentang pihak yang atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya, dan sama sekali tidak menentukan untuk tujuan apa suatu perjanjian tersebut dibuat.

Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dalam perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak, yang dimaksud asas tersebut yaitu bahwa setiap orang boleh membuat perjanjian yang berisi macam apapun asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain

---

<sup>20</sup> ida Hanifah, 2020, *Op..cit*, halaman 58.

si majikan, untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Kalimat “dibawah perintah pihak lain” menyatakan bahwa adanya hubungan antara pekerja dengan majikan yaitu hubungan antara bawahan dan atasan, pengusaha memberikan perintah pada pekerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang untuk memerintah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya. Menurut R. Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah<sup>21</sup>

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:<sup>22</sup>

1. Adanya unsur pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi; “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakuakn oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan

---

<sup>21</sup> <https://eprints.umsu.ac.id/67854/3/BAB%201.pdf>, diakses pada 12 Desember 2023, pukul 21.00 WIB.

<sup>22</sup> Ida Hanifah, 2020, *Op.Cit.*,halaman 67

keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

## 2. Adanya unsur perintah.

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

## 3. Adanya waktu.

Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.

## 4. Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 14 UUKK disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja

yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUKK secara materil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Dalam pembuatan perjanjian kerja tidak ditentukan bentuk tertentu, jadi dapat dilakukan secara lisan dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan dan tunduk pada ketentuan dalam Pasal 1320 KUHPerdara, dan dapat dilakukan secara tertulis, yaitu dalam bentuk surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk beberapa perjanjian kerja tertentu seperti perjanjian kerja laut, perjanjian kerja Antar Kerja Antar Daerah, dan perjanjian kerja Antar Kerja Antar Negara, harus dibuat secara tertulis. Karena perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin adanya kepastian hukum.<sup>23</sup>

Mengenai bentuk perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada ayat (1) disebutkan: perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Dengan demikian jelas bahwa bentuk perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk

---

<sup>23</sup> Sendjun H. Manulang, 2020, *Op. Cit.*, halaman 69

tertulis ataupun dilakukan secara lisan, namun lebih dianjurkan untuk dibuat secara tertulis demi mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik.. Hal yang sama juga ditegaskan dalam penjelasan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja dibuat secara lisan.

Pembagian perjanjian kerja tampaknya sangat beragam, hal ini bergantung dari persepsi mana para ahli memandangnya. Di samping itu, perjanjian kerja selalu berkembang sesuai dengan dinamika kehidupan dan kebutuhan masyarakat sehingga berpengaruh dalam pengelompokan.<sup>24</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

1. Berdasarkan waktu berlakunya, terbagi menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWTT); dan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT).
2. Perjanjian kerja lainnya, terbagi menjadi perjanjian pemborongan pekerjaan, perjanjian kerja bagi hasil, perjanjian kerja laut, dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pasal 81 angka (12) jangka waktu perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu:

---

<sup>24</sup> Ida Hanifah, 2020, *Op.Cit.*, halaman 70

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja ini diatur dalam Pasal 81 angka (12-15), jika mengacu pada Pasal 59 ayat (1) UUKK, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.
2. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha, di mana jangka waktunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan, atau terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 1603.q ayat (1) KUH Perdata disebutkan bahwa waktu lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

Berdasarkan status perjanjian kerja, maka dapat dibagi menjadi:<sup>25</sup>

1. Perjanjian kerja harian lepas adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan

---

<sup>25</sup> *Ibid.*, halaman 72-73

volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran secara berubah-ubah.

2. Perjanjian kerja borongan. Pengertian perjanjian kerja borongan ini secara eksplisit tidak didapatkan dalam ketentuan ketengakerjaan. Pengertian ini secara eksplisit dapat ditemukan pada Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-150/Men/1999, yang menyebutkan bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja. Dengan demikian, pengertian perjanjian kerja borongan adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan pembayaran upah berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja. Prinsipnya bahwa perjanjian kerja borongan itu dilakukan atas pekerjaan tertentu dengan upah berdasarkan volume pekerjaan. Bila volume pekerjaan atas suatu pekerjaan tertentu sudah terpenuhi, secara hukum hubungan kerja berakhir. Oleh sebab itu, perjanjian kerja borongan dapat klasifikasikan sebagai perjanjian kerja tidak tetap.
3. Perjanjian kerja tetap Pengertian perjanjian kerja tetap juga tidak ditemui dalam ketentuan ketenagakerjaan kita, yang ada hanya istilah pekerja tetap atau pekerjaan yang bersifat tetap. pekerjaan 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. Secara yuridis perjanjian kerja tetap terjadi karena dua hal:

- a. Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha;
- b. Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan pekerjaan

Secara empiris pengertian perjanjian kerja tetap adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, di mana pekerja menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu, karena jenis pekerjaannya menjadi bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan, bersifat terus-menerus dan tidak terputus-putus. Dengan kata lain bahwa perjanjian kerja tetap merupakan perjanjian kerja selain perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan sebagainya.<sup>26</sup>

## **B. Perusahaan**

Perusahaan secara terminologi merupakan sebuah kegiatan bisnis atau kegiatan usaha yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan. Berdasarkan pada pengertian perusahaan menurut Pemerintah Belanda dalam pembacaan *Memorie van Toelichting RUU Wetboek van Koophandel* di hadapan parlemen, yang berarti keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, dengan terang-terangan dalam kedudukan tertentu, dan untuk mencari laba bagi dirinya sendiri.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, halaman 73-75.

<sup>27</sup> Zainal Asikin dan L. Wira Pria Suhartana, 2018, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Depok: Prenadamedia Group, halaman.3.

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.<sup>28</sup>

Pasal 1 huruf b Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan menyatakan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Lebih lanjut, dari pengertian di atas, jelas bahwa Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha atau dibuat secara sepihak oleh pengusaha, yang berisikan syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha serta tata tertib perusahaan dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.<sup>29</sup>

Peraturan perusahaan diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan didalam peraturan perusahaan dengan sangat terperinci

---

<sup>28</sup> Nikmah Dalimunthe, dkk, "Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan" *Jurnal Riset Akutansi*. Vol.1. No.3. 2023, halaman 84.

<sup>29</sup> Ida Hanifah, 2020, Op.,Cit.,halaman. 74.

agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para pekerja dapat tahu berbagai macam batasan-batasan di dalam bekerja agar mereka lebih termotivasi di dalam bekerja. Dalam menjalankan perusahaan tersebut juga perlu adanya suatu keteraturan agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan perusahaan. Peraturan perusahaan dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin perusahaan agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.<sup>30</sup>

Pasal 108 Ayat (1) UUKK menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan pekerja / buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Keuntungan adanya peraturan perusahaan adalah jaminan kepastian hukum tentang hak dan kewajiban para pihak, untuk periode waktu 2 ( dua ) tahun. Kedudukan peraturan perusahaan sebagai sumber hukum di perusahaan yang bersifat sementara, oleh karena itu pekarja didorong untuk meningkatkan peraturan perusahaan menjadi perjanjian kerja bersama, dengan cara membentuk serikat pekerja. Sehingga perlakuan tidak adil terhadap buruh / pekerja dapat dihindari.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Agustina Ni Mad, dkk, “Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan Di Tempat Lain” *Jurnal legal reasoning*. Vol.2. No.2. 2020, Halaman 110.

<sup>31</sup> Digilib Esa Unggul, [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB\\_I.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB_I.pdf) diakses pada 26 Desember 2023 01.00 WIB.

Pasal 50 UUKK menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Pasal 51 Ayat (1) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Pasal 51 Ayat (2) perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Poin-poin yang perlu dimasukkan dalam Peraturan Perusahaan paling sedikit memuat (Pasal 111 ayat (1) UU Ketenagakerjaan):

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban karyawan/pekerja;
3. Syarat-syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan Jangka waktu berlakunya peraturan tersebut.<sup>32</sup>

Sedangkan poin-poinnya lainnya dapat ditentukan oleh perusahaan sepanjang tidak melanggar atau bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. oleh karenanya dapat dicantumkan poin-poin penting pada peraturan seperti:

- a. Cuti bagi karyawan;
- b. Proporsi upah dan ketentuan promosi jabatan;
- c. Tunjangan-tunjangan bagi karyawan/pekerja;
- d. Rahasia perusahaan;
- e. Etika kerja karyawan di perusahaan;
- f. Larangan serta sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan dll.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> <https://theypartnership.com> Diakses pada tanggal, 26 Desember 2023, Pukul 10.00 WIB.yusuf Fachrurroz, "Perlunya Perusahaan Membuat Peraturan Perusahaan"

<sup>33</sup> *Ibid.*,

Pasal 129 ayat (1) UUKK, pada perusahaan yang telah memiliki PKB, pengusaha dilarang mengganti PKB dengan PP, selama di perusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/buruh. Dalam hal di perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/buruh dan PKB diganti dengan PP, maka ketentuan dalam PP tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada dalam PKB. Pengesahan PP harus sudah diberikan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak naskah PP diterima.

Apabila jangka waktu 30 (tiga puluh) hari terlampaui dan PP belum disahkan, PP tersebut dianggap telah mendapat pengesahan dan langsung mulai diberlakukan. Sebaliknya, jika dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari diketahui bahwa PP belum memenuhi persyaratan yang menyangkut isinya, menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan PP. Dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha, pengusaha wajib menyampaikan kembali PP yang telah diperbaiki.<sup>34</sup>

### **C. Tenaga Kerja**

Pembangunan dipengaruhi oleh beberapa faktor penunjang, salah satunya adalah pekerja/buruh. Hal ini didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, hal ini merupakan salah satu modal yang penting. Pada praktiknya, baik dalam bentuk tulisan-tulisan maupun perkataan atau penyebutan, baik formal maupun informal sering dijumpai perkataan karyawan, tenaga kerja, dan Pekerja/Buruh yang penempatannya terkadang tidak tepat dan sering membingungkan.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ida Hanifah, 2020, *Op.,Cit.*,halaman. 83.

<sup>35</sup> Malau Parningotan, 2013, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*, Medan: PT. Sofmedia, halaman. 25

Pengertian karyawan menurut Kamus bahasa Indonesia adalah pekerja atau pegawai. Karyawan dari kata dasar “karya” yang diberi akhiran –wan yang berarti pekerja, seringkali digunakan mulai dari sebuah pabrik sampai kantor besar. Oleh pemerintah Orde Baru kata ini digunakan untuk menggantikan istilah buruh yang sejak 1965 ditabukan di Indonesia.<sup>36</sup>

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 angka 2 UUKK disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>37</sup>

Pengertian tenaga kerja menurut UUKK diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> R.Suyoto Bakir dan Sigit Suryanto, 2009, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Tangerang: Karisma Publishing Group, halaman. 10

<sup>37</sup> Lalu Husni. 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi, Cetakan 5*, Rajawali Pers, halaman. 27.

<sup>38</sup> *Ibid.*, halaman 28.

Zaman penjajahan Belanda, yang dimaksud dengan buruh atau tenaga kerja adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar.<sup>39</sup> Terdapat hubungan yang kuat antara unsur buruh dan majikan, sedangkan unsur upah tidak begitu mengikat, karena dalam sejarah ada yang diberi upah dan ada yang tidak sama sekali, misalnya kerja rodi. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor, baik itu dalam sektor pemerintahan atau non pemerintahan disebut dengan “karyawan dan pegawai” (*white collar*).<sup>40</sup>

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 2 menentukan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam Pasal 1 angka 3 menentukan bahwa pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

---

<sup>39</sup> Lalu Husni, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman. 21.

<sup>40</sup> Ibid.,

Pekerja yang aktif bekerja memiliki batas umur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 68 yang menyatakan “Pengusaha dilarang mempekerjakan anak” di mana yang dimaksud pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Kemudian ketentuan tersebut dapat dikecualikan berdasar Pasal 69 ayat (1) yaitu: Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Tenaga kerja dibagi menjadi empat macam yaitu:

1. Tenaga kerja tetap.
2. Tenaga kerja harian lepas.
3. Tenaga kerja borongan.
4. Tenaga kerja kontrak.

Pengertian dari setiap tenaga kerja di atas merupakan tenaga kerja tetap (*permanent employee*) yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*). Tenaga kerja tetap menurut Peraturan Menteri Keuangan Nomor 252/PMK.03/2008 tentang petunjuk pelaksanaan Pemotongan Pajak atas penghasilan sehubungan dengan pekerjaan, jasa dan kegiatan orang pribadi, ditambahkan menjadi sebagai berikut, pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk

anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.<sup>41</sup>

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Bentuk Perjanjian Kerja Yang Dilakukan Di Perusahaan PT Bina Artha Ditinjau Dari Peraturan Perundang-undangan**

###### **1. Bentuk Perjanjian Kerja Menurut Peraturan Perundang-Undangan**

###### **a. Bentuk Perjanjian Kerja berdasarkan KUHPerduta**

Perjanjian kerja merupakan dasar menentukan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha ataupun perusahaan.<sup>42</sup> KUHPerduta adalah undang-undang yang merupakan sumber hukum formil sekaligus juga sumber hukum materil bagi hukum perjanjian yang berlaku di Indonesia. Perjanjian diatur secara khusus dalam KUHPerduta, Buku III, Bab II tentang “Perikatan-perikatan yang Dilahirkan dari Kontrak atau Perjanjian” dan Bab V sampai dengan Bab XVIII yang mengatur asas-asas hukum dan norma-norma hukum perjanjian pada umumnya, serta norma-norma hukum perjanjian yang

---

<sup>41</sup> Lidya Mawarni. Skripsi: “Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Waktu Tertentu Akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Rekin Worley Parsons, (Pekanbaru: UIR, 2018) Halaman. 3. <https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>

<sup>42</sup> Surya Perdana, 2023, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Medan: Umsu Pers, halaman 57.

mempunyai karakteristik khusus yang lebih dikenal dengan istilah perjanjian bernama.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Pengertian perjanjian kerja pertama disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601a KUHPerdata yang berbunyi perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak <sup>32</sup> satu sebagai buruh atau pekerja, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintanya/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu<sup>43</sup>

Perjanjian yang telah memenuhi syarat- syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Keberadaan suatu perjanjian di akui oleh undang-undang haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdata, yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat:

---

<sup>43</sup> *Ibid.*, hal 59

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang halal.

Secara umum harus dipahami bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh Undang-undang dinyatakan tidak cakap. Hal ini sesuai dengan rumusan pasal 1329 KUHPerdota. Pasal 1330 KUHPerdota, menentukan bahwa orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian yakni orang yang belum dewasa (Dibawah 21 tahun, kecuali yang ditentukan lain), mereka yang ditaruh dibawah pengampuan (*curatele or conservatorship*) dan perempuan yang sudah menikah. Selain itu, seseorang dikatakan tidak cakap melakukan perjanjian kerja, jika orang itu mengalami gangguan jiwa atau terganggu jiwanya.<sup>44</sup>

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau membuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha serta takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha, dan sebaliknya hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja.<sup>45</sup>

Adapun kewajiban pekerja berdasarkan pasal 1603 dan pasal 1601 KUHPerdota adalah :<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> *Ibid.*, hal 69.

<sup>45</sup> Ida Hanifah, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan : CV Ratu Jaya, halaman. 75.

<sup>46</sup> *Ibid.*, hal 75.

1. Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya.
2. Melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha.
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah atau tempat majikan bila pekerja tinggal disana.
5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak.
6. Membayar ganti rugi atau denda.

Sedangkan kewajiban pengusaha berdasarkan pasal 1602 KUHPerdara adalah :<sup>47</sup>

1. Membayar upah kepada pekerja
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja
3. Memberikan cuti atau libur
4. Mengurus perawatan atau pengobatan pekerja
5. Memberikan surat keterangan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja hanya dengan seizin majikan dapat mennyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi : “buruh

---

<sup>47</sup> *Ibid.*, hal 76

wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.<sup>48</sup>

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah mengikuti petunjuk. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama pekerja tersebut melaksanakan pekerjaannya. Sebetulnya ketentuan tentang adanya petunjuk majikan dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUHPperdata, khususnya pasal 1603b yang menentukan: “Buruh wajib menaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaannya dan aturan yang ditunjukkan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, atau bila tidak ada kebiasaan.”<sup>49</sup>

Bentuk Perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1313 KUHPperdata tidak disebutkan secara tegas, KUHPperdata hanya mendefinisikan perjanjian sebagai perbuatan seseorang atau lebih yang mengikatkan diri terhadap orang lain. Membuat suatu perjanjian pada dasarnya tidak terikat dengan suatu bentuk tertentu. KUHPperdata tidak menyebutkan secara sistematis tentang bentuk perjanjian. Setiap pihak yang melakukan perjanjian mempunyai asas kebebasan berkontrak dalam membuat perjanjian, dalam arti bebas membuat perjanjian baik secara lisan atau tertulis.

---

<sup>48</sup> Muhammad Sadi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana, halaman. 132.

<sup>49</sup> H Zainal Asikin dkk, *Hukum ketenagakerjaan dari hukum perburuhan menuju hukum ketenagakerjaan*, Jakarta: Kencana, halaman. 91.

Berdasarkan Pasal 1338 KUHPdata, Perjanjian secara lisan wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuat karena para pihak harus mentaati apa yang telah disepakati di dalam perjanjian. Kewajiban yang timbul dari perjanjian merupakan undang-undang bagi para pihak yang membuat.

Apabila suatu perjanjian lisan telah memenuhi syarat sahnya perjanjian sesuai dengan rumusan Pasal 1320 KUHPdata, maka tetaplah sah dan memiliki kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang melakukan wanprestasi. Namun apabila perjanjian lisan tersebut disangkal/tidak diakui oleh pihak yang diduga melakukan wanprestasi, perjanjian lisan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum untuk menyatakan seseorang melakukan wanprestasi, karena perjanjian tersebut bisa benar adanya dan bisa juga tidak ada, tergantung dari pembuktian para pihak.

#### **b. Bentuk Perjanjian Kerja Berdasarkan UUKK**

Dalam Pasal 1 angka 14 UUKK disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUKK secara materiil perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

d. Dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.<sup>50</sup>

Pasal 50 UUKK menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh. Ketentuan Pasal 55 UUKK juga menegaskan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UUKK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan (tidak tertulis). Penjelasan dalam pasal ini menyebutkan bahwa “Pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan perjanjian kerja secara lisan”. Sehingga berarti bahwa UUKK mengakui adanya perjanjian kerja secara tertulis dan lisan, namun pada dasarnya lebih dianjurkan untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis agar adanya kepastian hukum. Dari aspek Yuridis perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis diakui

---

<sup>50</sup> Asri Wijayanti, 2010, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 42.

eksistensinya, namun kepentingan litigasi memiliki kelemahan untuk pembuktian jika timbul perselisihan dikemudian hari.<sup>51</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Pasal 54 ayat (1) UUKK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat: a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c. jabatan atau jenis pekerjaan; d. tempat pekerjaan; e. besarnya upah dan cara pembayarannya; f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. tempat dan tanggal perjanjian kerjadibuat; dan i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berfungsi sebagai alat bukti apabila dikemudian hari terjadi suatu perselisihan. Perjanjian kerja secara tertulis ini bukan hanya berguna sebagai alat bukti akan tetapi juga menandakan bahwa telah terjadinya suatu peristiwa hukum dimaksud.<sup>52</sup>

Perjanjian kerja lisan atau tidak tertulis merupakan suatu perjanjian kerja yang dilakukan tanpa penandatanganan perjanjian kerja melainkan hanya berdasarkan pernyataan sepakat dan setuju secara lisan dari para pihak.<sup>53</sup> Keberadaan perjanjian ini secara yuridis diakui eksistensinya

---

<sup>51</sup> Ida Hanifah, 2012, *Op.Cit.*, halaman 83.

<sup>52</sup> A. Pajuk, Emmilia Rusdiana, “Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjanjian Secara Lisan Di UD Abbad Jaya Sidoarjo” *Novum: Jurnal Hukum Unesa Surabaya*, 2022, halaman 208.

<sup>53</sup> Fauzi dan R. Mubarak, “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan” *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 5. No. 1 Juni 2018, halaman 10.

hal ini dapat terlihat dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) UUKK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan”. Perjanjian kerja yang dilakukan secara lisan berdasarkan Pasal 63 ayat (1) dan (2) UUKK, mensyaratkan kepada pengusaha untuk membuat surat pengangkatan pekerja/buruh yang sekurang- kurangnya memuat keterangan nama dan alamat pekerja/buruh, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah. Kedua bentuk perjanjian kerja ini baik tertulis maupun lisan adalah sah apabila syarat-syarat dalam perjanjian kerja telah terpenuhi.

Adapun dalam ketentuan lebih lanjut mengenai bentuk perjanjian kerja dalam Pasal 57 UUKK menyatakan bahwa (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja haruslah menentukan jenis perjanjian pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 81 angka (12) UU Cipta Kerja Ketentuan Pasal 56 UUKK diubah sehingga menyebutkan sebagai berikut: UU

Cipta Kerja menyebutkan bahwa “perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Adapun mengenai pengertian jenis perjanjian kerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai berikut :

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara (pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut Kepmen 100/2004). Jadi perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.<sup>54</sup> PKWT ini diatur dalam Pasal 81 angka 12-15 UU Cipta kerja, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pasal 8 ayat (1) PP No. 35 Tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja. mengubah ketentuan pasal 59 ayat (1) UUKK diubah sehingga masa kerja PKWT yang

---

<sup>54</sup> Adrian Sutedi ,2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 48.

semula untuk pekerjaan yang selesai paling lama 3 tahun diubah menjadi paling lama 5 tahun.

## 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang disingkat PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada hubungan kerja yang bersifat tetap biasanya antara pekerja dengan pengusaha atau perusahaan didasari pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).<sup>55</sup> Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 bulan dengan syarat pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Pengertian tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 60 ayat (1) dan (2) UUKK.

### c. Bentuk Perjanjian Kerja Berdasarkan UU Cipta Kerja

Sesuai Konsideran Pada UU Cipta Kerja pada huruf A Dinyatakan bahwa untuk mewujudkan tujuan pembentukan Pemerintah Negara Indonesia dan mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, Negara perlu melakukan berbagai upaya untuk memenuhi Hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Melalui Undang-Undang Cipta Kerja.

Dalam Ketentuan-ketentuan dalam UU No 6 Tahun 2023 yang selanjutnya disebut UU Cipta Kerja, Terdapat Perubahan isi ketentuan-

---

<sup>55</sup> Surya Perdana, 2023, *Op. Cit.*, halaman 65.

ketentuan dari UUKK yang diatur dalam pasal 81 Bab IV Klaster Ketenagakerjaan, perubahan tersebut antara lain adalah mulai dari ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Upah minimum, Penyandang disabilitas, Terkait waktu kerja pada tenaga kerja, manfaat Program jaminan Kehilangan Pekerjaan, dan alih daya atau outsourcing.

Perubahan perjanjian tersebut disebut addendum. Addendum istilah dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok itu. Addendum dalam kontrak atau surat perjanjian yang berarti tambahan klausula atau pasal yang secara fisik terpisah dari perjanjian pokoknya namun secara hukum melekat pada perjanjian pokok. Perubahan syarat-syarat dan norma-norma hukum dalam akta kontrak disebut addendum, maksudnya perubahan dalam arti penambahan, penyempurnaan, pengurangan atau penghapusan terhadap syarat-syarat dan norma- norma hukum dalam akta kontrak yang telah ditandatangani dan mengikat secara yuridikal bagi para pihak yang membuat kontrak.<sup>56</sup>

Mengenai Bentuk perjanjian kerja pada dasarnya sudah di atur dalam UUKK yaitu secara tertulis dan lisan, Dalam hal ketentuan bentuk

---

<sup>56</sup> N Purnama, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Melaksanakan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja, *Jurnal Of Law* vol. 2. No. 1 2021.

perjanjian kerja yang dilakukan secara tertulis dan lisan pada Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWT) diatur lebih lanjut pada pasal 57 UUKK. Namun ketentuan UU Cipta Kerja mengubah pasal 57 UUKK dengan menghilangkan dan menambah frasa pada ketentuan tersebut.

Adapun perubahan Pasal 57 UUKK dalam Ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 81 Angka 13 sebagai berikut :

- a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia.
- b) PKTW yang dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila terdapat penafsiran yang berbeda, maka yang digunakan adalah Bahasa Indonesia.

Pasal 81 Angka 13 UU Cipta Kerja yang merubah isi dari Pasal 57 UUKK memiliki perbedaan terkait dihilangkannya Ayat (2) UUKK yang menyatakan bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.” Pasal 81 Angka 13 UU Cipta Kerja juga merubah dari redaksi pada Pasal 57 Ayat (3) UUKK dengan menambahkan frasa “perjanjian kerja waktu tertentu” yang sebelumnya hanya “perjanjian kerja” saja.

Dihilangkannya Ayat (2) dalam Pasal 57 UU Ketenagakerjaan dapat membuat kedudukan pekerja berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis semakin lemah dari sebelumnya. Kekuatan pembuktian dari perjanjian

kerja secara lisan sudah memperlemah kedudukan pekerja masih ditambah dengan tidak adanya perlindungan berkaitan dengan perubahan status pekerja PKWT ke pekerja PKWTT dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan.

PKWT yang dilakukan secara lisan yang sebelumnya telah diatur dalam Pasal 57 Ayat (2) UUKK membuat adanya kepastian hukum terhadap status mereka yang dapat berubah menjadi PKWTT. Namun dengan hilangnya ayat tersebut dalam UU Cipta Kerja membuat adanya kekosongan hukum dan tidak ada kepastian hukum yang melindungi pekerja apabila PKWT dilakukan secara lisan.<sup>57</sup>

## **2. Bentuk Perjanjian Kerja yang Dilakukan PT. Bina Artha Sei Rampah dengan Pekerja**

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disebut KUHPerdata) yang berbunyi Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian dapat pula diartikan sebagai hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Sebagai perjanjian yang mempunyai ciri-ciri khusus, perjanjian kerja pada prinsipnya adalah merupakan perjanjian. Oleh karena itu,

---

<sup>57</sup> Vista Nur Wasiatul Maghfiroh, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, *Ejoernal unesa* vol.9. No. 3 2022. Halaman 4.

sepanjang mengenai ketentuan yang sifatnya umum, maka terhadap perjanjian kerja juga berlaku ketentuan yang umum, seperti misalnya mengenai syarat-syarat sah nya perjanjian, sebagaimana yang diatur dalam pasal 1320 KUHPersada, syarat untuk sah nya perjanjian kerja adalah kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila ada persyaratan yang tidak terpenuhi akan berkonsekuensi dapat dibatalkan (untuk syarat subjektif) atau batal demi hukum (untuk syarat objektif).<sup>58</sup>

PT Bina Artha merupakan perusahaan modal ventura yang berkembang secara pesat serta secara aktif terlibat dalam sektor keuangan mikro di Indonesia sejak Desember 2011. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, misi PT Bina Artha yaitu menyediakan akses yang mudah dan inovatif bagi keluarga Indonesia untuk memperoleh layanan keuangan dan non keuangan yang dapat diandalkan serta menjadi mitra usaha terpercaya di setiap lokasi berada.

PT Bina Artha juga memberikan perhatian penuh kepada karyawan yang berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan berkat standar etika dan semangat kerja yang tinggi dengan mengadakan perjanjian

---

<sup>58</sup> Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-asas hukum perburuhan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, halaman 55.

kerja sebagaimana yang dijelaskan dalam pasal 1313 KUHPerdara untuk mengadakan ikatan/hubungan kerja satu sama lain antara perusahaan dan pekerja yang berfungsi agar seluruh pihak yang terlibat dalam suatu kegiatan kerjasama dapat merasa tenang dan aman serta bersifat mengikat dan menjamin seluruh pihak terlibat untuk melakukan kewajiban dan mendapatkan haknya.

Proses perjanjian kerja antara PT Bina Artha dan pekerja pada awalnya kerja dibuat setelah diterimanya seseorang menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau seseorang bersedia bekerja untuk seseorang yang lain dengan menerima upah. Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, dalam hal ini majikan dengan menerima upah.

Perusahaan PT Bina Artha merekrut karyawan dengan cara membuka lowongan pekerjaan serta adapula karyawan yang mendapatkan informasi melalui karyawan yang telah bekerja terlebih dahulu pada perusahaan tersebut. Pekerja mengirim surat lamaran ke Perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Dama selaku Kepala Cabang PT Bina Artha Sei Rampah bahwa calon peserta yang memenuhi kriteria perusahaan akan dipanggil untuk melakukan wawancara dengan

personalia dari biro Human Capital bagian perekrutan.<sup>59</sup> Pada dasarnya penerimaan pekerja di PT. Bina Artha merupakan hak dari perusahaan, oleh karena itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk dapat diterima menjadi pekerja harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kriteria yang harus dimiliki salah satunya seperti memiliki kendaraan pribadi dikarenakan terdapat tugas lapangan yang akan diberikan perusahaan.<sup>60</sup>

Pekerja yang lolos tahapan seleksi wawancara akan diberlakukan masa percobaan selama 6 bulan dengan sejumlah gaji yang tetap dibayarkan. Dalam masa percobaan perusahaan memiliki hak untuk mengakhiri masa percobaan pekerja sebelum masa percobaan berakhir apabila pekerja masih dinilai tidak perform. Begitu juga sebaliknya, pekerja juga memiliki hak untuk mengundurkan diri sebelum jangka waktu masa percobaan berakhir, apabila perusahaan tidak memberikan hak kepada kerja.<sup>61</sup>

Pekerja yang dinilai mampu untuk perform dan memiliki kinerja yang baik akan diberikan draft perjanjian kerja. dalam hal perjanjian kerja dilakukan oleh calon pekerja sebagai pihak pekerja dan Perusahaan dalam hal ini adalah PT Bina Artha Sei Rampah merupakan perjanjian baku karena perjanjian tersebut dibuat oleh sepihak yaitu Perusahaan,

---

<sup>59</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>60</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>61</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

pihak pekerja tidak diikuti sertakan dalam pembuatan kesepakatan tapi pekerja wajib mempelajari isi kesepakatan kerja waktu tertentu sebelum mendatangi balanko kesepakatan perjanjian kerja.<sup>62</sup> Walaupun perjanjian itu disebut perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan syarat sah perjanjian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1320 KUHPdata, yaitu: Sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.

Perjanjian baku atau perjanjian sepihak sebenarnya tidak sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dimana seharusnya kedua belah pihak memiliki hak yang sama untuk menentukan isi perjanjian kerja. Tetapi karena lemahnya posisi tenaga/ pekerja kontrak dan kuatnya posisi perusahaan maka tenaga/ pekerja kontrak tidak memiliki kekuatan untuk melawan.<sup>63</sup>

Sejalan dengan UUKK Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) UUKK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis dan lisan (tidak tertulis), maka Ketentuan mengenai kesepakatan perjanjian kerja antara PT Bina Artha Sei Rampah dengan pekerja tertuang dalam naskah perjanjian kerja secara tertulis.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>63</sup> Sa Nabila, Skripsi. “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Studi pada PT. Wijaya Karya Beton” halaman. 62.

<sup>64</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

Perjanjian kerja di PT.Bina Artha Sei Rampah dengan pekerja dibuat secara tertulis artinya perjanjian kerja itu berlaku sejak adanya ikatan sepakat antara PT Bina Artha Sei Rampah dengan pekerja. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ini berfungsi sebagai alat yang mengikat hak-hak dan kewajiban antara perusahaan dengan Pekerja. Apabila dikemudian hari terjadi suatu perselisihan, maka perjanjian kerja secara tertulis ini bukan hanya berguna sebagai alat bukti akan tetapi juga menandakan bahwa telah terjadinya suatu peristiwa hukum dimaksud.<sup>65</sup>

Perjanjian Kerja yang ditandatangani pada tanggal 26 Agustus 2023 antara PT Bina Artha Sei Rampah dan pekerja dalam Perjanjian Kerja terdiri dari 15 Pasal diantaranya adalah sebagai berikut: Pasal I Masa Perjanjian , Pasal II Kondisi dan Lingkup Pekerjaan (Dimuat dalam 4 Ayat), Pasal III Tanggung Jawab Pekerjaan (Dimuat dalam 3 Ayat), Pasal IV Kompensasi (Dimuat dalam 4 Ayat) Pasal V Pajak, Pasal VI Cuti Tahunan (Dimuat dalam 7 Ayat), Pasal VII Cuti Sakit dan Ketidakhadiran (Dimuat dalam 4 Ayat), Pasal VIII Jam Kerja dan Perjalanan Dinas (Dimuat dalam 3 Ayat), Pasal IX Pemutus Hubungan Kerja (Dimuat dalam 7 Ayat) , Pasal X Konflik Kepentingan (Dimuat dalam 3 Ayat), Pasal XI Menjaga Rahasia Perusahaan (Dimuat dalam 7 Ayat), Pasal XII Mempengaruhi Karyawan Perusahaan, Pasal XIII

---

<sup>65</sup> A. Pajuk, Emmilia Rusdiana, "Implementasi Sistem Pengupahan Pekerja Dengan Perjajian Secara Lisan Di UD Abbad Jaya Sidoarjo" *Novum: Jurnal Hukum Unesa Surabaya*, 2022,halaman 208.

Kesepakatan Bersama (Dimuat dalam 2 Ayat) , Pasal XIV Keterpisahan, Pasal XV Hukum Yang Berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis pada PT Bina Artha telah memuat ketentuan yang berlaku sebagaimana yang dijelaskan pada peraturan perundang undangan yang berlaku yaitu 54 ayat (1) UUKK menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis.

Adapun isi surat perjanjian kerja di PT. Bina Artha dibuat secara tertulis. Perjanjian ini dibuat antara PT. Bina Artha, yang berkantor pusat di Graha Niaga Thamrin Lantai 3, Jl. KH. Mas Mansyur, Karet-Tanah Abang, Jakarta Pusat 10230. Statusnya dalam hubungan kerjanya juga dikenal sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ditunjukkan oleh masa perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, yang disebut sebagai "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu". Perjanjian kerja ini dibuat mulai tanggal 29 Agustus 2023. Perusahaan mengumumkan bahwa mereka akan merekrut karyawan baru untuk PT Bina Artha.

Menurut perjanjian kerja, pekerja berada di cabang Sei Rampah di Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara. Sesuai dengan kebutuhan bisnis, perusahaan dapat memindahkan lagi pekerjaan karyawan ke tempat lain.

Pekerja bekerja sebagai *Account Officere*, dan *Branch Manager* adalah atasan langsung mereka. Jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja termasuk melakukan survey, sosialisasi, Uji Kelayakan

Mitra (UKM), dan Latihan Kedisiplinan Kelompok Mitra (LKKM) kepada calon mitra sesuai Standart Operasi Prosedur (SOP) untuk mencapai target mitra aktif, Memungkinkan mitra memiliki dokumen yang lengkap dan mengecek kembali semua dokumen yang diperlukan untuk proses pencairan pembiayaan, Memberikan laporan rencana realisasi kepada BM setiap minggu. Laporan ini mencakup jumlah mitra, jumlah nominal, dan waktu, termasuk hari, tanggal, dan jam realisasi, Mengawasi kegiatan bisnis mitra yang telah memperoleh pembiayaan (PU: Pemeriksaan Usaha), serta Menjaga hubungan baik dengan mitra dengan mengadakan pertemuan mingguan untuk masalah pembiayaan.

Jam kerja dan cuti PT Bina Artha adalah 40 jam per minggu tanpa istirahat dan makan siang. Perusahaan dapat menugaskan pekerjaannya untuk melakukan perjalanan dinas atas nama perusahaan, atau melakukan perjalanan dinas di luar jadwal kerja mereka. Untuk melakukan ini, perusahaan terlebih dahulu memberi tahu pekerja bahwa mereka tidak boleh menolak perjalanan dinas atau penugasan yang dimaksud tanpa alasan yang kuat. Selain itu, perusahaan akan memberikan izin kepada pekerja untuk melakukan perjalanan dinas sesuai ketentuan yang berlaku. Pekerja memiliki hak untuk mendapatkan cuti tahunan sebanyak dua belas hari kerja setiap tahun. Cuti ini dapat diambil sekaligus atau secara bertahap sesuai kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, dan tidak boleh diambil pada hari libur umum.

Pekerja PT Bina Artha akan menerima gaji pokok bulanan dan 1 (satu) kali Tunjangan Hari Raya. Gaji pokok dibayarkan setiap bulan, dibagi menjadi 13 bulan, di mana Tunjangan Hari Raya termasuk, dan tunduk pada setiap pengurangan yang diizinkan oleh Undang-Undang. Gaji pokok dibayar pada tanggal 25 setiap bulan. Jika tanggal 25 jatuh pada hari libur nasional, pembayaran akan dilakukan pada hari kerja berikutnya. Gajian bulan ketiga belas tidak dapat diterima sebelum 14 hari sebelum hari raya Idul Fitri. Semua pembayaran akan dilakukan dalam mata uang Rupiah. Pekerja akan menerima tunjangan perawatan kendaraan bulanan dan tunjangan bensin harian yang dibayarkan bersamaan dengan gaji bulanan mereka. Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan ketentuan internal perusahaan, perusahaan akan memasukkan karyawannya ke dalam program jaminan kesehatan. Perusahaan akan mengambil keputusan mutlak untuk membayar manfaat tambahan. Perusahaan bertanggung jawab untuk membayar otoritas pemerintah terkait dan memotong pajak penghasilan pribadi dari kompensasi pekerja.

Hak dan kewajiban antara PT Bina Artha dan pekerjanya: PT Bina Artha memiliki kewajiban untuk memberikan hak-hak pekerja seperti upah, tunjangan, keselamatan dan kesehatan kerja, cuti, dan hak waktu kerja yang manusiawi sesuai dengan kesepakatan bersama yang tercantum dalam perjanjian kerja. Selain itu, pekerja memiliki kewajiban

untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi semua persyaratan yang tercantum dalam perjanjian kerja.

PT. Bina Artha mempunyai kode etik yang harus dipatuhi pekerja dalam berperilaku dan berinteraksi baik itu di dalam organisasi maupun dengan mitra dan pihak-pihak eksternal yaitu pekerja tidak menerima atau memberikan imbilan atau fasilitas yang bersifat materiil maupun non materiil, pekerja tidak melaporkan informasi yang tidak benar atau salah mengenai pekerjaan, rebusmen biaya, data mitra dan lainnya, pekerja tidak diperbolehkan berbagi/mengubah/menghapus password log-in atau hak akses dengan karyawan lain atau atasan langsung maupun tidak langsung, pekerja tidak memihak atau memberikan perlakuan berbeda pada klien atau pemasok, pekerja harus menjaga semua aset perusahaan yang berada di bawah kontrol karyawan, pekerja tidak diperbolehkan menjadi fungsionaris aktif dari partai politik manapun, perusahaan tidak mentolerir pelecehan terhadap karyawan oleh siapapun baik secara verbal/tertulis/fisik, dan pekerja tidak terlibat dalam aktivitas kriminal apapun serta memberitahukan pihak atasan jika mengetahui adanya pelanggaran

Jika seorang pekerja ingin mengundurkan diri dari PT Bina Artha, mereka harus memberikan pemberitahuan resmi secara tertulis kepada perusahaan paling lambat satu bulan sebelum tanggal efektif pengunduran diri. Jika pekerja tidak memberikan pemberitahuan secara resmi, PT Bina Artha berhak untuk menuntut pengembalian selisih

kompensasi atau hak-hak lain yang telah diterima oleh pekerja. Jika karyawan tidak memenuhi sasaran kinerja perusahaan, karyawan dapat mengundurkan diri secara sukarela atau tanpa syarat.

## **B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pada PT. Bina Artha Sei Rampah Ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan**

### **1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Pelaksanaan perjanjian kerja haruslah dilandasi dengan keselarasan seluruh prinsip-prinsip yang terdapat pada hukum perjanjian sehingga tidak menimbulkan banyak permasalahan. Agar hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat berjalan dengan baik, maka dalam membuat suatu perjanjian hendaklah berdasarkan prinsip-prinsip umum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, tegasnya pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang yang sifatnya memaksa atau dalam undang-undang tentang ketertiban umum atau dengan tata susila masyarakat sehingga suatu perjanjian dapat berlangsung secara proporsional dan adil.

Pada waktu melaksanakan suatu perjanjian, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Disisi lain lain pengusaha juga membutuhkan perlindungan agar tetap dapat menjalankan usahanya dengan baik, karena keduanya saling membutuhkan. Untuk menjaga

kepentingan yang berbeda diantara keduanya dibutuhkan intervensi pemerintah.<sup>66</sup>

Dari segi yuridis bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan- peraturan yang mengikat pekerja/buruh dan majikan sehingga pelaksanaan perjanjian kerja dapat terlaksana dengan baik. Secara Yuridis pelaksanaan perjanjian kerja diatur dalam KUHPerdara, UUKK dan UU Cipta kerja, dan peraturan perundang-undangan lainnya.

Unsur-unsur pekerjaan yang terdiri dari (1) Adanya unsur pekerjaan sebagaimana yang diatur dalam KUHPerdara pasal 1603 a yaitu ; “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”. (2) Adanya unsur perintah, pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. (3) Adanya waktu, Adanya waktu yang dimaksudkan adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. (5) Adanya upah, upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah.

---

<sup>66</sup> Niru Anita Sinaga , Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah* . Vol.7. No. 2. 2017

Maka Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

**a. Pelaksanaan Kegiatan Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian) untuk dilaksanakan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUH Perdata Pasal 1603 a yang berbunyi; “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakuakn oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, karena itu menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

UUD 1945 telah mengamanatkan mengenai hak konstitusional setiap warga negara terhadap penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, termasuk hak konstitusional tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan di atas, maka setiap warga negara Indonesia mempunyai hak konstitusional atas hak mendapatkan pekerjaan, imbalan dan perlakuan yang adil atas pekerjaannya tersebut. Sesuai dengan amanat dalam UUD 1945 tersebut, kemudian diterbitlah UUKK dan setelah itu UU Cipta Kerja.

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

Adapun kewajiban pekerja berdasarkan pasal 1603 dan pasal 1601 w KUHPerdara adalah :<sup>67</sup>

1. Melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya.
2. Melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha.
3. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan
4. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah atau tempat majikan bila pekerja tinggal disana.
5. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak.
6. Membayar ganti rugi atau denda.

Sedangkan kewajiban pengusaha berdasarkan pasal 1602 KUHPerdara adalah :<sup>68</sup>

1. Membayar upah kepada pekerja
2. Mengatur pekerjaan dan tempat kerja
3. Memberikan cuti atau libur

---

<sup>67</sup> *Ibid.*, hal 75

<sup>68</sup> *Ibid.*, hal 76

4. Mengurus perawatan atau pengobatan pekerja
5. Memberikan surat keterangan.

**b. Pelaksanaan Pembayaran Upah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Pasal 1 angka 30 UUKK Tentang ketenagakerjaan jo pasal 1 angka 1 PP No 36 Tahun 2021 Tentang pengupahan, bahwa menyebutkan : Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kebijakan pengupahan diatur dalam Bab X bagian kedua pasal 88 sampai Pasal 98 UUKK. Pasal 88 UUKK menyebutkan bahwa : (1) setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat 1, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh. (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh sebagaimana yang dimaksud pada ayat 2, meliputi upah minimum, upah

kerja lembur, upah tidak masuk kerja karna berhalangan, upah tidak masuk kerja karna melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, upah karna menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan. (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat 3 huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.<sup>69</sup>

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 yang selanjutnya disebut UU-Cipta Kerja pada pasal 81 terdapat beberapa penambahan dan sekaligus penghapusan pasal-pasal yang sebelumnya diatur dalam UUKK mengenai upah. Perubahan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : Diantaranya pasal 88 dan pasal 89 disisipkan 5 (lima) pasal, yakni pasal 88A, 88B, 88C, 88D, dan pasal 88E. Kemudian pasal 89 dan pasal 90 dilakukan penghapusan diantaranya pasal 90 dan pasal 91 disisipkan dua pasal, pasal 90A dan pasal 90B. Selanjutnya ketentuan pasal 91 dihapus, sedangkan diantara pasal 92 dan pasal 93 disisipkan satu pasal, yaitu pasal 92A. Untuk ketentuan pasal 94 dan pasal 95 dilakukan perubahan, sedangkan pasal 96 dan pasal 97 dihapus, dan pasal 98 dilakukan perubahan bunyi dari substansi pasal.

---

<sup>69</sup> *Ibid.*, hal 102.

Perubahan pasal-pasal UUKK sebagaimana diatur dalam pasal 81 UU Cipta Kerja yaitu :

- 1) Upah Minimum Provinsi dan Kabupaten/Kota menjadi hilang, Perubahan ketentuan pasal 88 dalam UU Cipta Kerja menghapus ketentuan rinci mengenai perhitungan upah minimum, yaitu tidak ada lagi ketentuan upah minimum. Perhitungan Upah akan didasari pada kebijakan pengupahan nasional yang diatur dalam peraturan pemerintah. Dengan ketentuan itu, besarnya upah berpotensi jauh dari layak. Selain itu, perubahan mendasar kebijakan pengupahan dalam UU Cipta Kerja adalah perhitungan berdasarkan satuan waktu. Selain itu Undang-Undang Cipta Kerja juga menambahkan pada pasal baru, yakni Pasal 90 yang mengatur tentang adanya pengecualian ketentuan tentang Upah Minimum untuk usaha mikro dan kecil. Penetapan besarnya Upah minimum didasari pada kesepakatan pengusaha dan pekerja atau buruh diperusahaan.
- 2) Dasar Perhitungan Upah Berubah, Berdasarkan ketentuan pasal 88B ayat 1 huruf a dan b UU Cipta Kerja, perhitungan upah dilakukan berdasarkan satuan waktu dan satuan hasil (produktivitas). Selain itu, upah dibayarkan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Sementara, ketentuan mengenai satuan waktu dan satuan hasil tidak diatur dan dikenal oleh undang-undang sebelumnya.

3) Jumlah Pesangon Dikurangi, pada UUKK, menentukan bahwa uang openggantian hak terdiri dari uang pengganti cuti tahunan, yang belum diambil dan belum gugur; uang pengganti biaya tau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana diterima bekerja; dan uang penggantian perumahan dan pengobatan serta perawatan yang ditetapkan 15% dari pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi sayarat. Sedangkan dalam UU Cipta Kerja hanya terdapat 2 (dua) jenis uang penggantian hak yang diwajibkan kepada pengusaha, yakni uang pengganti cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur serta biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana mereka diterima bekerja.<sup>70</sup>

Dalam PP No 36 Tahun 2021 tentang Pegupahan pasal 9 sampai dengan 11, Para pekerja juga berhak mendapatkan non upah seperti Tunjangan Hari Raya Keagamaan, Intensif yang diberikan dalam jabatan/pekerjaan tertentu, Bonus atas keuntungan perusahaan, dan menyediakan fasilitas pekerja oleh perusahaan.

**c. Pelaksanaan Waktu Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Jam Kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Pasal 81 angka (23) UU Cipta Kerja Mengubah pasal 77 pasal (2) UUKK sehingga pekerja

---

<sup>70</sup> Surya Perdaya,2023, *Op.Cit.*, Halaman.129.

menjalankan pekerjaannya selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Berdasarkan pasal 81 angka (25) mengubah pasal 79 ayat (2) UUKK yaitu Setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus di adakan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.

Tidak dapat dimungkiri bahwa buruh memiliki peran yang besar pada kemajuan sebuah perusahaan. Mereka rela menghabiskan sepertiga waktu dalam satu hari untuk bekerja demi mencapai target yang telah ditetapkan. Namun sayangnya, di balik itu semua, para buruh tidak lepas dari berbagai masalah kesehatan.<sup>71</sup> Maka berkaitan hal ini Undang-undang juga telah mengatur bagaimana apabila buruh mengalami sakit selama menjadi pekerja pada sebuah perusahaan, tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) UUKK Pengusaha wajib membayar upah ketika Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

## **2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh PT Bina Artha Sei Rampah**

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup> <https://www.klikdokter.com/info-sehat/kesehatan-umum/4-masalah-kesehatan-yang-rentan-dialami-buruh> Diakses Pada Tanggal 7 february 2024, diakses pukul 20:00 WIB

<sup>72</sup> Ahmadi Miru, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, halaman . 67.

Perjanjian Kerja yang dibuat antara PT Bina Artha Sei Rampah dan pekerja telah sah mempunyai akibat hukum, seperti diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu mengikat para pihak. Mengikat para pihak artinya kedua belah pihak wajib mematuhi perjanjian yang mereka buat bersama, seperti halnya mematuhi undang-undang. Kedua pihak wajib melaksanakan perjanjian dengan jujur (itikad baik) dan perjanjian tidak boleh dibatalkan secara sepihak.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Oleh PT Bina Artha dalam surat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak pada pasal 1 Masa Perjanjian yaitu perjanjian kerja dibuat terhitung mulai tanggal 29 Agustus 2023. Perusahaan ini menyatakan menerima pekerja sebagai karyawan tetap perusahaan PT Bina Artha. Maka dari itu jenis perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT Bina Artha adalah jenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Dama Selaku Kepala Cabang bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang diterapkan di PT. Bina Artha, merupakan golongan pekerjaan dengan adanya masa percobaan kerja selama 6 Bulan<sup>73</sup>. Masa percobaan kerja tersebut bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang

---

<sup>73</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

Ketenagakerjaan yang dapat dilihat dalam pasal 60 yang menyatakan bahwa :

- a. Ayat 1: “Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling 3 bulan
- b. Ayat 2 : Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Syarat-syarat perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT. Bina Artha sudah dibuat sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UUKK yaitu adanya 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. Mengenai lingkup berlakunya Perjanjian Kerja yang dibuat tersebut adalah berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan PT.Bina Artha, baik yang dimaksud adalah pekerja tetap maupun pekerja masa percobaan.<sup>74</sup>

Maka Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja oleh PT Bina Artha akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

---

<sup>74</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

**a. Pelaksanaan Kegiatan Kerja yang Dilakukan Oleh PT bina Artha Sei Rampah**

Sesuai dengan Target Pencapaian Kerja yang ditetapkan perusahaan kepada pekerja yaitu :

- AO baru dengan 0 portfolio (Maksimum 1 tahun) harus memiliki performance target PAR>1 hari rasio dengan indikator performance sesar 20%, Kelolaan outstanding portfolio 30%, regional audit BPA skor cabang 20%, Rata-rata total amount cair perbulan 30%.
- AO baru dengan portfolio (maksimun 1 tahun) harus memiliki performance target PAR>1 hari rasio dengan indikator performance sesar 25%, Kelolaan outstanding portfolio 35%, regional audit BPA skor cabang 20%, Rata-rata total amount cair perbulan 20%.
- AO Senior (Lebih dari 1 tahun) harus memiliki performance target PAR>1 hari rasio dengan indikator performance sesar 25%, Kelolaan outstanding portfolio 35%, regional audit BPA skor cabang 20%, Rata-rata total amount cair perbulan 20%

Berdasarkan Keterangan yang dilakukan oleh Ibu Dama Selaku Kepala Cabang PT Bina Artha Sei Rampah bahwa arget pencapaian kerja di atas sudah menjelaskan tentang aktivitas kegiatan kerja yang dilakukan oleh pekerja untuk perusahaan. Pekerja ketika melakukan perjanjian kerja menyatakan akan bersedia melakukan proses kegiatan

lengkap sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu tersebut hingga tuntas.

Perusahaan yang diwakili oleh kepala cabang yaitu melakukan monitoring dan controlling serta mengkoordinasikan apakah target atau perencanaan yang dibuat pada pagi hari dapat tercapai atau tidak. Pada Malam hari Kepala Cabang melakukan Evaluasi kegiatan pekerja pada hari tersebut.<sup>75</sup>

#### **b. Pelaksanaan Pembayaran Upah yang Dilakukan Oleh PT Bina Artha Sei Rampah**

Pembayaran Upah sebagaimana yang dijelaskan oleh Ibu Dama Selaku Kepala Cabang PT Bina Artha Sei Rampah, perusahaan akan membayarkan upah pekerja setiap bulan pada tanggal 25, upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan UMK yang berlaku. Pekerja akan menerima tunjangan perawatan motor bulanan sebesar Rp.100.000, tunjangan komunikasi sebesar Rp. 25.000, dan tunjangan bensin harian sebesar Rp.15.000 sesuai dengan kehadiran pekerja. Jika pekerja tidak hadir maka pekerja tidak mendapatkan uang bensin harian.<sup>76</sup>

Pekerja diharuskan membayar pajak penghasilan pribadi yang harus dibayar dari kompensasi pekerja dan melakukan pembayaran Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) kepada otoritas pemerintah terkait. Sehingga,

---

<sup>75</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>76</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

perusahaan akan memotong gaji karyawannya setiap bulan sesuai dengan pajak yang harus dibayar.<sup>77</sup>

Dari ketentuan pasal 54 ayat (1) UUKK di atas pada huruf e Perjanjian Kerja harus memuat besarnya upah dan cara pembayarannya, dan dari ketentuan itu seharusnya upah yang diberikan haruslah jelas besarnya.

Perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara pekerja dengan PT. Bina Artha Sei Rampah hanya menjelaskan kompensasi tahunan gross sebesar Rp, 37.300.796 saja tanpa diketahui secara pasti besarnya upah bersih yang karyawan terima setiap bulannya. Dikarenakan gaji gross adalah metode pemotongan pajak di mana karyawan harus menanggung jumlah pajak penghasilannya sendiri.<sup>78</sup>

Perusahaan dapat memerintahkan Pekerja untuk melakukan perjalanan dinas atas nama Perusahaan, dan bekerja selama waktu yang dibutuhkan sehubungan dengan perjalanan dinas tersebut dan pekerja akan diberikan insentif tambahan diluar gaji dan tunjangan pokok.<sup>79</sup>

Adapun upah bagi pekerja yang cuti dikarenakan sakit dan berhalangan hadir tetap dibayarkan oleh perusahaan tapi dengan syarat pekerja harus memberikan surat keterangan sakit dari Dokter.<sup>80</sup> Maka berkaitan hal ini Undang-undang juga telah mengatur bagaimana apabila

---

<sup>77</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>78</sup> <https://gajiges.com/beda-gaji-nett-dan-gross/> Diakses Pada Tanggal 4 maret 2024, diakses pukul 10:00 WIB

<sup>79</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>80</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

buruh mengalami sakit selama menjadi pekerja pada sebuah perusahaan, tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) UUKK Pengusaha wajib membayar upah ketika Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seringkali pekerja harus menggantikan pekerja lain yang tidak dapat hadir sehingga beban pekerjaan yang ditanggung oleh pekerja menjadi bertambah. Penggantian kerja yang tidak hadir oleh pekerja yang hadir seringkali bersifat sebuah keharusan sehingga pekerja tidak ada kuasa untuk menolaknya<sup>81</sup>.

**c. Pelaksanaan Waktu Kerja yang Dilakukan Oleh PT Bina Artha Sei Rampah**

Waktu kerja operasional pada PT Bina Artha yaitu dari pukul 08.00-16.00 WIB dengan diberikan waktu istirahat untuk melakukan istirahat, shalat ataupun makan siang. Pekerja juga diberikan dua kali waktu istirahat masing-masing selama 15 menit di sela-sela waktu kerja.<sup>82</sup> Perusahaan juga memberikan cuti mingguan selama dua (2) hari kerja dalam seminggu yaitu pada hari Sabtu dan Minggu<sup>83</sup>. Hal ini telah sesuai dengan pasal 81 angka (23) UU Cipta Kerja Mengubah pasal 77 pasal (2) UUKK sehingga pekerja menjalankan pekerjaannya selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu)

---

<sup>81</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Kepala Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>82</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

<sup>83</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Kemudian juga telah sesuai dengan ketentuan pasal 81 angka (25) mengubah pasal 79 ayat (2) UUKK yaitu setelah buruh menjalankan pekerjaan selama 4 jam secara terus menerus harus di adakan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja.

Perusahaan PT Bina Artha bergerak dibidang keuangan sehingga terkadang jam operasionalnya melawati jam 16.00 WIB dikarenakan closing pembukuan juga disesuaikan pada kreditur dan kondisi pada hari itu.<sup>84</sup>

Perusahaan dapat memerintahkan Pekerja bekerja diluar jam kerja seperti pada hweekend atau hari lainnya untuk melakukan perjalanan dinas atas nama Perusahaan, dan bekerja selama waktu yang dibutuhkan sehubungan dengan perjalanan dinas tersebut termasuk di luar jam kerja, Bila ada perjalanan dinas dan penugasan di Luar Indonesia akan diberitahukan terlebih dahulu dimana pekerja tidak diperkenankan menolak perjalanan dinas dan penugasan dimaksud tanpa alasan yang kuat.<sup>85</sup>

### **3. Pelaksanaan Perjanjian Kerja yang Dilakukan Oleh Pekerja**

Pelaksanaan perjanjian kerja oleh pekerja guna melakukan suatu hubungan kerja diikat pada suatu perjanjian. Lahirnya perjanjian kerja

---

<sup>84</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>85</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah

bertujuan dalam mempertegas serta memperjelas mengenai hak serta kewajiban masing-masing pihak.

Sebetulnya apabila dilihat pada peraturan perundang-undangan terhadap pekerja sudah ada diberikan ketentuan yang jelas. Akan tetapi pada pelaksanaannya belum tentu seutuhnya dilaksanakan selaras pada ketetapan peraturan perundang-undangan yang ada, khususnya terkait ketenagakerjaan. Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut<sup>86</sup>

Perjanjian Kerja yang dibuat antara PT Bina Artha Sei Rampah dan pekerja telah sah mempunyai akibat hukum, seperti diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu mengikat para pihak. Mengikat para pihak artinya kedua belah pihak wajib mematuhi perjanjian yang mereka buat bersama, seperti halnya mematuhi undang-undang. Kedua pihak wajib melaksanakan perjanjian dengan jujur (itikad baik) dan perjanjian tidak boleh dibatalkan secara sepihak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja sebelum dimulainya perjanjian kerja waktu tertentu pada PT Bina Artha Sei Rampah, maka pekerja wajib mengikuti masa percobaan kerja selama 6 Bulan. Dalam masa percobaan kerja tersebut biasanya dilakukan pada cabang lain diluar kota tergantung tempat yang ditunjuk oleh perusahaan. Pekerja

---

<sup>86</sup> Ahmadi Miru, 2007, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, halaman . 67.

yang melakukan masa percobaan kerja melakukan kegiatan seperti beberapa tugas dasar seperti membuat laporan dan dokumen mitra, melakukan training leadership, melakukan penagihan pada mitra yang menunggak melakukan pembayaran dan lainnya.<sup>87</sup>

Setelah lulus masa coba kerja , perusahaan kan mengangkat pekerja sebagai pejerja tetap pada PT Bina Artha dan pekerja diberikan surat perjanjian kerja oleh perusahaan.

Ketika mulai bekerja maka mereka diwajibkan oleh perusahaan PT Bina Artha Sei Rampah menyerahkan ijazah asli dari pendidikan terakhir kepada perusahaan. Perusahaan akan menyimpan ijazah sampai dengan akhir masa kerja yang bersangkutan.<sup>88</sup>

Maka Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja oleh Pekerja akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

**a. Pelaksanaan Kegiatan Kerja yang Dilakukan Oleh Pekerja**

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sebagai account Officer biasanya melakukan survey mitra, memfasilitasi dan mengecek kelengkapan dokumen mitra, melakukan monitoring kegiatan usaha untuk mitra, dan lainnya. Semua pekerjaan yang tertuang dalam perjanjian kerja harus dilakukan. Namun pekerja dimintta untuk

---

<sup>87</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>88</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

mengabdikan semua keahlian profesional yang dimiliki, waktu dan tenaga.<sup>89</sup>

Setelah menjadi pekerja tetap diperusahaan dengan diberikan surat perjanjian kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja, apakah pekerja mengetahui dan paham mengenai isi surat perjanjian kerja mereka dengan PT Bina Artha Sei Rampah, pekerja menyatakan bahwa mereka tidak membaca semua surat perjanjian kerja. Karna surat perjanjian kerja nya sudah ada dari perusahaan jadi mereka hanya membaca identitas, tanggung jawab kerjanya, waktu kerja, upah dan bonus saja. Untuk ketentuan lain dalam perjanjian kerja tersebut tidak terlalu paham.<sup>90</sup>

Ketika mulai bekerja maka mereka diwajibkan oleh perusahaan PT Bina Artha Sei Rampah menyerahkan ijazah asli dari pendidikan terakhir kepada perusahaan. Perusahaan akan menyimpan ijazah sampai dengan akhir masa kerja yang bersangkutan.<sup>91</sup>

Berdasarkan keterangan diatas ditemukan bahwa pekerja/buruh tidak mengetahui dan memahami seutuhnya mengenai isi pun klausul pada perjanjian serta akibat yang akan didapat oleh mereka apabila ada itikad buruk dari pengusaha. Selain alasan tersebut, alasan lain yang tidak kalah pentingnya adalah karena alasan kebutuhan hidup sebab pekerja/buruh

---

<sup>89</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>90</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>91</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

dihadapkan dengan situasi sulitnya lapangan pekerjaan juga persaingan pada saat mencari lapangan pekerjaan.

Target pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harus dapat dicapai sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja. Biasanya jika tidak tercapai target pada hari itu, pekerja akan kesulitan mencapai target dihari selanjutnya.<sup>92</sup> Sehingga peekerja akan berupaya untuk menyelesaikan semua target kerja pada hari tersebut.

#### **b. Pelaksanaan Pembayaran Upah yang Diterima Oleh Pekerja**

Upah yang diberikan oleh PT Bina Artha pada pekerja bervariasi tergantung jabatan dan tanggung jawab pekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pekerja, ia bekerja sebagai Account Officer yang menerima gaji perbulan sebesar Rp. 2.869.292 tapi masih harus dipotong untuk BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) secara mandiri Sehingga itu bukan gaji bersih. Kemudian pekerja juga mendapatkan beberapa tunjangan komunikasi sebesar Rp. 25.000, perawatan motor Rp.100.000 perbulan, dan uang bensin harian 15.000 apabila ia hadir bekerja.Upah yang dibayarkan kepada pekerja pada tanggal 25 yang biasanya diberikan secara tunai kepada pekerja. Apabila tanggal 25 jatuh pada hari libur, maka upah akan dibayarkan pada hari kerja berikutnya.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>93</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

Beberapa kali pekerja melakukan perjalanan dinas keluar kota seperti ke cabang PT Bina Artha lainnya untuk melakukan pekatihan meningkatkan skill atau juga bekerja pada cabang tersebut atau menyusun dan memberikan laporan tahunan serta rapat tahunan pada kantor pusat PT Bina Artha. Ketika melakukan perjalanan dinas semua akomodasi mulai dari transport dan konsumsi ditanggung oleh perusahaan. Namun untuk insentif terkadang mereka hanya mendapatkan uang sisa dari budget perjalanan dinas yang diberikan perusahaan. Insentif tersebut tidak dipisahkan dari uang yang diberikan untuk semua keperluan perjalanan dinas.<sup>94</sup>

Berdasarkan keterangan dari wawancara dengan Pekerja yang mengalami sakit dan tidak hadir maka gaji tidak dibayarkan atau dipotong sesuai dengan jumlah ketidakhadiran pekerja.<sup>95</sup> Sehingga ini bertentangan dengan Undang-undang juga telah mengatur bagaimana apabila buruh mengalami sakit selama menjadi pekerja pada sebuah perusahaan, tercantum dalam Pasal 93 ayat (2) UUKK Pengusaha wajib membayar upah ketika Pekerja atau buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

### **c. Pelaksanaan Waktu Kerja yang Dilakukan Oleh Pekerja**

Pekerja pada PT Bina Artha Sei Rampah melakukan pekerjaan setiap hari senin-jum'at, libur pada hari sabtu dan Minggu. Bekerja dimulai

---

<sup>94</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

<sup>95</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

pada pukul 08.00 pagi. Istirahat siang untuk makan siang dan shalat pada pukul 12.30-13.30. Namun untuk selesai waktu kerja belum dapat dipastikan. Setiap hari selesai waktu kerjanya berbeda-beda.<sup>96</sup>

Adapun kendala yang dihadapi pekerja, harus dapat mengikuti keinginan dari perusahaan untuk bekerja melebihi waktu kerja perkerja dikarenakan pekerja harus bersedia menggantikan tugas pekerja lapangan lain dan atau kasir pada saat berhalangan hadir tanpa persetujuan dari pekerja. Seringkali pekerja mengalami kendala dalam waktu kerja dikarenakan beban tugas yang diemban seperti kesulitan pihak kreditur yang menunggak pembayaran, Target harian yang belum tercapai . Hal ini mendorong pekerja untuk bekerja diluar jam operasional kantor.

Waktu pekerja pada PT Bina Artha Sei Rampah belum sesuai dengan pasal 81 angka (23) UU Cipta Kerja Mengubah pasal 77 pasal (2) UUKK sehingga pekerja menjalankan pekerjaannya selama 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Mengenai pekerjaan yang diluar tanggung jawab pekerjaannya atau mengganti tugas orang lain sehingga harus bekerja melebihi waktu yang ditentukan harus dilakukan diluar jam kerja dikategorikan sebagai kerja

---

<sup>96</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

lembur sebagaimana yang tertuang dalam, sebagaimana penjelasan dalam PP No. 35 Tahun 2021. Berdasarkan wawancara oleh pekerja, pekerja tidak pernah diberikan upah lembur meski harus bekerja diluar jam operasional yang telah disepakati<sup>97</sup>. Sehingga ini bertentangan dengan ketentuan pada pasal 27 PP No. 35 Tahun 2021 menyatakan “Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja wajib membayar Upah Kerja Lembur.” Seharusnya perusahaan wajib memberikan upah lembur pada pekerja sebagaimana yang dimaksud pada peraturan yang berlaku demi menghargai kinerja para pekerja dengan baik.

Menurut seluruh keterangan dari pekerja diatas yang harus bekerja lembur dan tidak menerima upah lembur dan harus mengerjakan tugas pekerja lain yang tidak hadir, dapat kita lihat bahwa pekerja seringkali mengikuti keinginan pemberi kerja lebih disebabkan terpaksa, pekerja harus dapat memenuhi kebutuhan normatifnya, atau untuk menjalani hidupnya, buruh takut akan kehilangan pekerjaan, karena pengusaha atau pemberi kerja yang tidak diikuti maksud dan keinginannya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan dengan berbagai cara secara semena-mena.

---

<sup>97</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal 5, Maret, di PT Bina Artha Sei Rampah

## **C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja Di PT Bina Artha Sei Rampah**

### **1. Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perusahaan PT. Bina Artha Sei Rampah**

Pada dasarnya perusahaan dan pemerintah selalu berupaya melaksanakan program dan visinya untuk mencapai keberhasilan yang sudah ditetapkan, Keberhasilan perusahaan akan dapat tertuju dengan cara menambah kemampuan yang maksimal dan produktivitas nilai potensi yang dimiliki oleh perusahaan.

Perjanjian kerja tidak dapat dibuat dan berlaku sah hanya atas kesepakatan para pihak. Ada beberapa syarat lain dalam pembuatan perjanjian yang harus dipenuhi selain dari kesepakatan para pihak. Tidak dipenuhinya salah satu atau beberapa syarat tersebut akan mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum.<sup>98</sup>

Sebagaimana telah diatur dalam Pasal 52 UUKK :

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

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b

---

<sup>98</sup> Budi Santoso, 2012, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*, Malang: Universitas Brawijaya Press, halaman. 6.

dapat dibatalkan. (3) perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat subjektif, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan, jika suatu perjanjian tidak memenuhi syarat objektif, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dapat dibatalkan artinya salah satu pihak dapat meminta pembatalan itu. Perjanjiannya sendiri tetap mengikat kedua belah pihak, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tadi (pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya secara tidak bebas). Sedangkan batal demi hukum artinya adalah dari semula dianggap tidak pernah.<sup>99</sup>

Berdasarkan hasil analisis dari pelaksanaan perjanjian kerja PT. Bina Artha dengan pekerja, keseluruhan pelaksanaan perjanjian kerja mulai dari berlakunya tidak mengalami banyak masalah dalam hal kuantitas masalah yang dihadapi baik oleh perusahaan dan karyawan. Hal demikian dapat dimengerti karena dirasa bahwa perjanjian kerja yang telah disetujui antara perusahaan dan karyawan mencerminkan dari hasil kesepakatan bersama yang dirumuskan secara utuh dengan memperhatikan semua kepentingan.<sup>100</sup> Namun demikian untuk beberapa

---

<sup>99</sup> *Hukum Online, Ulasan Pembatalan Perjanjian Jika Suatu Pihak Tidak Memenuhi Pembatalan*<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl4141/pembatalanperjanjian/#:~:text=Jika%20suatu%20perjanjian%20tidak%20memenuhi,pihak%20dapat%20memintakan%20pembatalan%20itu>. Diakses Pada hari sabtu, 16 Desember ,2023 Pukul 10.38 WIB.

<sup>100</sup> Hasil Wawancara Dengan ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari jumat, Tanggal 3, November 2023, di PT Bina Artha Sei Rampah.

faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Bina Artha dan pekerja yaitu :

1) Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada pekerja tidak sesuai dengan surat perjanjian kerja. Dalam surat perjanjian kerja THR yang diberikan kepada pekerja sejumlah 1 (satu) kali gaji bulanan. Akan tetapi pekerja hanya mendapatkan THR dengan nominal yang tidak sesuai yaitu dibawah gaji bulanan.<sup>101</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan dengan Ibu Dama selaku Kepala Cabang PT. Bina Artha bahwa pemberian gaji perusahaan yang terbatas ini disebabkan oleh pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja 1 bulan berhak mendapatkan THR Keagamaan dari perusahaan. Pekerja/buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka mendapat THR sebesar satu bulan upah. Sedangkan Pekerja/buruh yang bermasa kerja minimal 1 bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan THR secara proporsional, dengan menghitung jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali satu bulan upah.

## **2. Upaya Penyelesaian Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perusahaan PT. Bina Artha Sei Rampah**

Berdasarkan uraian di atas dari faktor penghambat pelaksanaan perjanjian kerja yang ada di perusahaan PT.Bina Artha, perusahaan

---

<sup>101</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak yogi selaku Pekerja PT. Bina Arta Sei Rampah, Pada hari selasa, Tanggal , 1 April, di PT Bina Artha Sei Rampah

melakukan upaya untuk mengatasi berbagai problematika yang menjadi penghambat dalam terlaksananya perjanjian kerja sebagaimana yang telah diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan.

Berikut ini yang menjadi penjelasan Upaya yang akan dilakukan perusahaan dalam mengatasi faktor penghambat terlaksananya perjanjian kerja dengan baik yang sudah dijelaskan diatas sebagai berikut :

Dalam hal Tunjangan Hari Raya (THR) yang tidak diberikan full sebanyak 1 (satu) kali gaji oleh perusahaan maka perusahaan terutama bidang HRD akan menjelaskan kepada setiap karyawan baru bahwa Pekerja/buruh yang bermasa kerja 12 bulan secara terus menerus atau lebih maka mendapat THR sebesar satu bulan upah. Sedangkan Pekerja yang bermasa kerja minimal 1 bulan secara terus-menerus tetapi kurang dari 12 bulan, diberikan THR secara proporsional, dengan menghitung jumlah masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan dikali satu bulan upah.

Beranjak dari penjelasan diatas upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi faktor penghambat terlaksananya perjanjian kerja yang akan dilakukan bertujuan menghasilkan hasil yang terarah menuju terlaksananya proses perjanjian kerja yang baik bagi pekerja sebagai pertanggung jawaban perusahaan dan tercapai sesuai nilai undang-undang.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk perjanjian kerja di PT Bina Artha menurut pasal 51 ayat (1) UUKK yaitu PT Bina Artha melakukan perjanjian kerja secara tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis berfungsi sebagai alat bukti apabila dikemudian hari terjadi suatu perselisihan. Adapun isi surat perjanjian kerja di PT. Bina Artha memuat : Identitas para pihak, Status dalam hubungan kerjanya (perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu), Jabatan atau jenis pekerjaan, Waktu kerja dan cuti, Besarnya upah dan cara pembayaran, Hak dan kewajiban antara perusahaan dan pekerja/buruh, Tata tertib pekerja/buruh, Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, dan Pengakhiran perjanjian
2. Pelaksanaan kerja yang ada di PT. Bina Artha merupakan bagian dari ruang lingkup perjanjian kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 UUKK dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, perjanjian kerja dapat dikategorikan menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu di PT Bina Artha Sei Rampah beberapa ketentuan sudah sejalan dengan peraturan

perundang-undangan, Namun ada beberapa ketentuan dari pelaksanaan perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Masa percobaan kerja dalam Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWTT) melebihi masa yang berlaku yaitu 6 (enam bulan) dan bertentangan pasal 60 ayat (1) UUKK.

3. Faktor penghambat perjanjian kerja di PT Bina Artha yaitu, Secara keseluruhan pelaksanaan perjanjian kerja mulai dari berlakunya tidak mengalami banyak masalah dalam hal kuantitas masalah yang dihadapi baik oleh perusahaan dan karyawan . Namun demikian faktor penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara PT. Bina Artha dan upah yang diberikan PT. Bina Artha kepada Pekerja yang tertera dalam surat perjanjian kerja yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebanyak 1 (satu) kali gaji bulanan belum sesuai dengan isi perjanjian.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja diharapkan tidak adanya kesalahpahaman dalam perjanjian kerja dalam berkerja ataupun hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja terutama dalam persoalan upah dan waktu kerja yang diperoleh. Dikarenakan banyak pekerja yang tidak memahami hal tersebut. Dalam hal ini PT. Bina Artha diharapkan memberikan informasi tentang pelaksanaan dari isi perjanjian kerja kepada pekerja demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja.
2. Perusahaan PT. Bina Artha perlu meningkatkan transparansi terkait upah pekerja. Jika tidak mampu memberikan upah yang lebih baik, perusahaan sebaiknya secara terbuka memperlihatkan keuntungan kepada pekerja. Tujuannya adalah agar pekerja memahami kemampuan perusahaan dalam memberi upah.
3. Pemerintah diharapkan mengawasi aturan dalam perlindungan pekerja agar hak-hak pekerja dapat terpenuhi dan kemajuan perindustrian akan meningkat. Karena masih ada beberapa pekerja yang tidak dapat perlindungan dikarenakan tidak memahami isi dari perjanjian kerja dan tanggungjawab pekerja dalam melakukan pekerjaan dibidangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Lalu Husni. 2004. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djumadi. 2006. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja Pengantar*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Pelajar.
- Ahmadi Miru. 2007. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- R. Suyoto Bakir dan Sigit Suryanto. 2009. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- Asri Wijayanti, 2010, *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Budi Santoso. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta).
- \_\_\_\_\_, 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV Ratu Jaya.
- Malau Parningotan. 2013. *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*. Medan: P.T. Sofmedia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Aloysius Uwiyono dkk. 2014. *Asas Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Cetakan 5, Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: CV: Alfabeta.

- Abdulkadir Muhammad. 2017. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Cet Ke-2, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Djoko Imbawani Atmadjaja. 2017. *Hukum Perdata*. Malang: Setara Press.
- Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Medan: CV Pustaka Prima).
- Suteki dan Galang Taufani. 2020. *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Surya Perdana. 2023. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Umsu Pers.
- Ida Hanifah, dkk, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara (UMSU)*, Medan: CV. Pustaka Prima.
- Muhammad Sadi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Kencana

## **B. Jurnal**

- Nikmah Dalimunthe, dkk. 2023. “Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan”. *Jurnal Riset Akutansi*, Vol.1. No. 1.
- Vista Nur Wasiatul Maghfiroh. 2022. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Tidak Tertulis Pasca Berlakunya Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, E-Joernal Unesa vol. 9. No. 3.
- N Purnama. 2021. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dan Pengusaha Dalam Melaksanakan Perjanjian Kerja Pasal 59 Berdasarkan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja*. *Jurnal Of Law* vol. 2. No. 1.
- Agustina Ni Mad, dkk. 2020. “Perlindungan Hukum Hak Karyawan Dalam Kaitannya Dengan Peraturan Perusahaan Yang Melarang Karyawannya Melamar Pekerjaan di Tempat Lain”. *Jurnal legal reasoning*. Vol. 2, No.2.
- Suryadi Bata Ahmad, dkk. 2020. *Sistem Kontrak Kerja Antara Karyawan Dan Perusahaan Dalam Perspektif Undang-Undang dan Hukum Islam (Studi Kasus Pada PT Citra Van Kilat)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*, Volume 1 Nomor 2.
- Fauzi dan R. Mubarak. 2018. “Tinjauan Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Dibuat Secara Lisan”. *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*. Vol. 5. No. 1.

Nur Aksin. 2018. *Upah dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam)*.  
Jurnal Meta Yuridis. Vol. 1 No. 2.

Lidya Mawarni. Skripsi: “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Waktu Tertentu Akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT. Rekin Worley Parsons*, (Pekanbaru: UIR, 2018) Halaman. 3.  
<https://library.uir.ac.id/skripsi/pdf/161022015/bab2.pdf>

Niru Anita Sinaga. 2017. *Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak Kewajiban Para Pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah . Vol.7. No. 2.

### **C. Peraturan Perundang-undangan**

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang.

### **D. Internet**

Hukum Online, Ulasan Pembatalan Perjanjian Jika Suatu Pihak Tidak Memenuhi Pembatalan <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl4141/pembatalanperjanjian/#:~:text=Jika%20suatu%20perjanjian%20tidak%20memenuhi,pihak%20dapat%20memintakan%20pembatalan%20>

Klinik Dokter, Info Kesehatan Umum 4 masalah yang rentan dialami buruh. .  
<https://www.klikdokter.com/info-sehat/kesehatan-umum/4-masalah-kesehatan-yang-rentan-dialami-buruh>

Digilib Esa Unggul, [https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB\\_I.pdf](https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Undergraduate-424-BAB_I.pdf) diakses pada 26 Desember 2023 01.00 WIB.

Yusuf Fachrurroz, “Perlunya Perusahaan Membuat Peraturan Perusahaan”,  
<https://theypartnership.com>

<https://eprints.umsu.ac.id/67854/3/BAB%201.pdf>,

<https://gajiges.com/beda-gaji-nett-dan-gross/> Diakses Pada Tanggal 4 maret 2024, diakses pukul 10:00 WIB

**E. Wawancara**

Wawancara dengan ibu DAMA selalu kepala cabang PT. Bina Artha Sei rampah.

Wawancara dengan Bapak yogi selaku AO di PT.Bina Artha Sei Rampah.