

**ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I
(Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)**

SKRIPSI

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

Oleh :

**NOVIA YOLANDA
2006200531**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

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

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

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Kamis**, Tanggal **29 Agustus 2024**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : **NOVIA YOLANDA**
NPM : **2006200531**
PRODI / BAGIAN : **HUKUM/ HUKUM PERDATA**
JUDUL SKRIPSI : **ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I (Studi Kasus Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)**

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

NIDN : 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 018047901

Anggota Penguji :

1. M. IQBAL, S.Ag., M.H
2. FAJRIAWATI, S.H., M.H
3. NURHILMIYAH, S.H., M.H

1.

2.

3.

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Kamis** tanggal **29 Agustus 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : NOVIA YOLANDA
NPM : 2006200531
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I
(Studi Kasus Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)
Penguji :
1. M. IQBAL, S.Ag., M.H NIDN. 0117077404
2. FAJRIAWATI, S.H., M.H NIDN. 0122027401
3. NURHILMIYAH, S.H., M.H. NIDN. 0014118104

Lulus, dengan nilai A, Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (SH).

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris



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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I
(Studi Kasus Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)
Nama : NOVIA YOLANDA
NPM : 2006200531
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 29 Agustus 2024.

Dosen Penguji

		
<u>M. IQBAL, S.Ag., M.H.</u> NIDN :0117077404	<u>FAJRIAWATI, S.H., M.H</u> NIDN : 0122027401	<u>NURHILMIYAH, S.H., M.H</u> NIDN: 0014118104

**Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU**



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



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. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian skripsi :

Nama : **NOVIA YOLANDA**
NPM : **2006200531**
Prodi/Bagian : **HUKUM / HUKUM PERDATA**
Judul skripsi : **ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I
(Studi Kasus Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)**
Dosen Pembimbing : **NURHILMIYAH, S.H., M.H. (NIDN. 0014118104)**

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 16 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : NOVIA YOLANDA
NPM : 2006200531
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL
I (STUDI KASUS IMPLEMENTASI PASAL-PASAL
DALAM KONTRAK KERJA

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, Agustus 2024

DOSEN PEMBIMBING


UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
NURHILMIYAH, S.H., M.H
NIDN : 0014118104



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

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK/KP/PT/XI/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [k umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : **NOVIA YOLANDA**
NPM : **2006200531**
Prodi/Bagian : **HUKUM/ HUKUM PERDATA**
Judul Skripsi : **ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I (Studi Kasus Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)**
Pembimbing : **NURHILMIYAH, S.H., M.H**

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	30/Agustus/2023	Pengajuan Judul	
2.	31/Agustus/2023	Acc Judul	
3.	10/Januari/2024	Bimbingan Proposal	
4.	22/Januari/2024	Bimbingan Proposal (Acc untuk sempro)	
5.	20/Juli/2024	Perbaiki tata tulis sesuai panduan	
6.	23/Juli/2024	Perbaiki referensi	
7.	26/Juli/2024	Lengkapi kutipan (footnote)	
8.	29/Juli/2024	Bedah buku	
9.	31/Juli/2024	Acc untuk disidangkan	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum

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

Dosen Pembimbing

Nurhilmiah, S.H., M.H
NIDN : 0014118104



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

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

Dia menyab surat ni agar disebutkan nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NOVIA YOLANDA
NPM : 2006200531
Prodi/ Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I
(Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal dalam Kontrak Kerja)

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

Medan, 31 Juli 2024

Saya yang menyatakan,



NOVIA YOLANDA
NPM: 2006200531

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan, keselamatan, dan ilmu pengetahuan yang merupakan amanah, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagai sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi. Shalawat dan salam juga dipersembahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini yang berjudul “**Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)**” disadari tidak akan selesai tanpa adanya bantuan, perhatian, dan kasih sayang dari berbagai pihak yang mendukung pembuatan skripsi ini.

Terimakasih secara khusus dan istimewa diberikan kepada Cinta pertamaku, panutanku bapak Sudirno dan pintu surgaku, Mama tercinta ibu Afriani, terimakasih sebesar- besarnya penulis ucapkan kepada papa dan mama atas segala bentuk do'a, motivasi dan juga semangat yang telah diberikan kepada penulis, terimakasih atas nasehat yang telah diberikan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati papa dan mama yang menjadi pengingat dan penguat paling hebat, terimakasih sudah menjadi rumah untuk tempat penulis pulang ma, penulis persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk mama dan bapak tercinta.

Selanjutnya dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah Penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Ibu Nurhilmiyah, S.H., M.H., selaku Kepala Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan Pembimbing yang penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
6. Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar dan staf biro Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara, serta terimakasih kepada dosen-dosen fakultas hukum universitas muhammadiyah sumatera utara yang sudah memberikan materi pembelajaran dari semester awal hingga akhir ini.
7. Terimakasih kepada ibu Nor Afita, S.H selaku Asisten Personalia Kebun (APK) PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang berada di Perk. Bandar Selamat, yang sudah membantu saya untuk memberikan informasi dan data yang terkait untuk skripsi saya, dan terimakasih telah meluangkan waktu untuk di wawancarai dalam penelitian skripsi ini.

8. Terimakasih kepada kakek Juliawan selaku pegawai/karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang sudah membantu mengurus penelitian saya dari awal hingga akhir.
9. Terimakasih untuk Almarhum kakek saya Noto dan kakek saya Wagiman serta almarhumah nenek saya Sularti yang saya cintai. Terimakasih di masa hidup kalian telah menjadi orang tua kedua bagi Novia, Untuk Almarhum Kakek yang melatarbelakangi Novia melanjutkan pendidikan dari dulu hingga kakek dan nenek masih berada di dunia ini, terimakasih telah bertahan sejauh itu untuk melihat kesuksesan Novia maaf jika diakhir hayat Novia belum bisa mewujudkan dan memberikan gelar sarjana yang diimpikan oleh kalian. Hanya ucapan terimakasih dan Do'a yang Novia berikan semoga kalian bahagia melihat pencapaian Novia hinnga saat ini.
10. Terimakasih kepada adik saya Viola Defria Yolanda yang sudah menjadi penyemangat dalam pengerjaan skripsi ini, karya tulis sederhana dan gelar ini saya persembahkan untuk adik kandung tercinta saya.
11. Terimakasih kepada Sabda Govinda, S.H yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu menemani dan menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, dan semangat., hingga penyusunan skripsi ini selesai. Semoga Allah SWT selalu memberikan keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.

12. Terimakasih saudara terbaik saya Fadilla Ayu Lisnawati Br. Simangunsong yang selalu kebersamai dan menemani saya dalam penelitian skripsi ini, hingga penelitian skripsi ini selesai.
13. Terimakasih kepada sahabat saya Amayani yang selalu memberikan dukungan, waktu, serta selalu menjadi teman yang baik bagi saya selama perjalanan perkuliahan sampai terselesaikannya penulisan skripsi ini
14. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri. karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran, serta keuangan dan perekonomian sendiri dengan sangat amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan hasil jerih payah sendiri, Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Medan, Rabu 31 Juli 2024

Penulis

(Novia Yolanda)

ABSTRAK

ANALISIS HUKUM KONTRAK KERJA PEGAWAI PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I (Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)

NOVIA YOLANDA

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian tertulis atau lisan antara dua pihak atau lebih yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak ini berisi syarat-syarat, ketentuan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak selama periode kerja tertentu. Namun suatu perjanjian tertulis atau lisan antara dua pihak atau lebih yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak ini berisi syarat-syarat, ketentuan, hak, dan kewajiban masing-masing pihak selama periode kerja tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontrak kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini ialah penelitian hukum empiris menggunakan pendekatan deksriptif dan menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan data yang diambil di lapangan (*field research*) dan data yang berasal dari kepustakaan (*library research*) dan menganalisisnya menggunakan pendekatan kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa, pertama kontrak kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yang berlokasi di Perkebunan Bandar Selamat Kabupaten Asahan yaitu, jenis kontrak yang diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu 2 (dua) jenis kontrak perjanjian kerja dengan ketentuan berbeda untuk status karyawan yang berkerja di dalamnya. Bagi karyawan tetap, maka diberlakukan kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). sedangkan bagi karyawan kontrak (tidak tetap), maka diberlakukan kontrak kerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kedua, Hak dan kewajiban para pegawai melalui kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu tentang hak dan kewajiban buruh/karyawan tidak ada yang signifikan dan tidak ada yang merugikan pemanen, misalnya dari gaji akan menyesuaikan dengan UMP dan UMK, dan kalau dari jam kerja tetap sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku saat ini.

Kata Kunci: Kontrak kerja, Hak, Kewajiban, Perusahaan

ABSTRACT

LEGAL ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK CONTRACT AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I (Case Study of Implementation of Articles in Work Contract)

NOVIA YOLANDA

A work contract is a written or oral agreement between two or more parties that regulates the employment relationship between workers and employers. This contract contains the terms, conditions, rights, and obligations of each party during a certain work period. However, a written or oral agreement between two or more parties that regulates the employment relationship between workers and employers. This contract contains the terms, conditions, rights, and obligations of each party during a certain work period. This study aims to determine the employee work contract at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, the implementation of employee rights and obligations at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.

The research method used in this study is empirical legal research using a descriptive approach and using data sources, namely primary data and secondary data. The data collection technique uses data taken in the field (field research) and data from the library (library research) and analyzes it using a qualitative approach.

Based on the results of the study, it was found that, first, the employee work contract at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I located in the Bandar Selamat Plantation, Asahan Regency, namely, the type of contract applied at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I is 2 (two) types of work agreement contracts with different provisions for the status of employees working in it. For permanent employees, an Indefinite Term Work Agreement (PKWTT) work contract applies. while for contract employees (non-permanent), a work contract with the type of Fixed Term Work Agreement (PKWT) applies. Second, the rights and obligations of employees through work contracts at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I, namely regarding the rights and obligations of workers/employees, there is nothing significant and nothing that is detrimental to harvesters, for example, from the salary it will adjust to the UMP and UMK, and if from the working hours it remains in accordance with the Job Creation Law that is currently in effect.

Keywords: Employment contract, Rights, Obligations, Company

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	8
2. Tujuan Penelitian	8
3. Manfaat Penelitian	8
B. Definisi Operasional	9
C. Keaslian Penelitian	10
D. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian	12
2. Sifat Penelitian	13
3. Pendekatan Penelitian	14
4. Sumber Data Penelitian.....	14
5. Alat Pengumpul Data	16
6. Analisis Data.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Tinjauan Umum Kontrak Kerja.....	18
1. Pengertian Kontrak Kerja	18
2. Asas Perjanjian	21
3. Unsur Kontrak Kerja.....	24
4. Syarat Sah Kontrak Kerja	25
5. Bentuk Dan Jangka Waktu Kontrak Kerja	26
6. Pelaksanaan kontrak	27
B. Tinjauan Umum Pegawai.....	27

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Aspek hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja	34
B. Hak dan Kewajiban para pegawai melalui kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I	52
C. Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV dalam prakteknya, terkait dengan aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja	64
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
A. Buku	73
B. Jurnal.....	74
C. Undang-undang.....	75
D. Internet.....	75
LAMPIRAN.....	76
RANCANGAN WAWANCARA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	10
Tabel 3.1 Struktur Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja.....	48
Tabel 3.2 Perbedaan Aturan UU cipta kerja dengan UU ketenagakerjaan .	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negara salah satunya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia.¹

Adanya hubungan kerja sudah diatur dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa: “*Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh*”. Penegasan dalam pasal tersebut menerangkan perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.²

Secara perspektif Islam, Islam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai syarat dan di antaranya kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengedepankan hak-hak pekerja, maka Islam mewajibkan

¹ Taupik Rahman, “*Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik*”, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 2, eJournal.ip.fsip-unmual.ac.id, 2017, hal. 62.

² Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 154

untuk menepati dengan apa yang terlahir darinya dari ketentuan-ketentuan hukum. Oleh itu dalam Q. S. Al- Isra ayat 34, Allah Swt. berfirman:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ۝ ٣٤

Artinya: Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta Pertanggung jawabanya

Selain itu, sesungguhnya kewajiban menghormati kontrak kerja adalah meliputi atas kewajiban menepati dengan apa yang terkait dengan hak- hak, yaitu menepati janji dengan memberi upah yang disepakati sebagai jaminan hak karyawan. Berkaitan dengan pemenuhan hak bagi tenaga kerja berupa jaminan sosial kesehatan pekerja selama ini maka sesungguhnya Allah Swt. juga dengan tegas mewajibkan para hambanya untuk menjaga kesehatan yang dituangkan dalam Al- Qur'an Surah Al-Maidah Ayat 88:

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبَاتٍ وَأَتَّعُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِ مُؤْمِنُونَ

Artinya: Dan makanlah dari apa yang telah diberikan Allah kepada kalian sebagai rezeki yang halal dan baik, dan bertakwalah kamu kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Ayat di atas menjelaskan pada hakikatnya siapa pun wajib memelihara kesehatannya. Selain itu, ada sebuah hadits ditunjukkan bahwa keamanan dan kesehatan dipandang sebagai kebutuhan primer atau dasar sebagaimana makanan. Dengan demikian, keamanan dan kesehatan masuk dalam kategori kebutuhan dasar bagi seluruh rakyat. Bagaimana cara Islam menjamin pemenuhan kebutuhan kesehatan bagi seluruh rakyatnya yakni di dalam Islam, jaminan kesehatan untuk seluruh rakyat adalah tanggung jawab negara yang wajib diberikan secara gratis (cuma-cuma), alias tidak membayar sama sekali.

Perjanjian sering juga disebut dengan kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (bahasa Belanda). Dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak tersebut karena itulah kontrak dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.³

Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Pertama-tama harus dikemukakan bahwa Hukum Perjanjian ini adalah bagian dari Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia.

Hal janji adalah suatu sendi yang amat penting dalam Hukum Perdata, oleh karena Hukum Perdata banyak mengandung peraturan-peraturan hukum yang

³ R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hal 15

berdasar atas janji seorang. Dalam Hukum Pidana dan Hukum Tata Negara ada juga beberapa hal, di mana suatu janji seorang merupakan unsur, seperti dalam hal kejahatan “penggelapan” . Dalam hal kepegawaian negara akan tetapi hal-hal seperti ini sedikit jumlahnya. Sedangkan dalam Hukum Perdata dapat dikemukakan sekelompok dari peraturan-peraturan hukum, yang berdasarkan atas janji seorang.⁴

Perjanjian kerja yang terbentuk tadi tentunya dapat terjadi kesalahan pemahaman yang akhirnya menimbulkan konflik kerja yang dapat saja terjadi sewaktu-waktu antara karyawan dan PT. Perkebunan Nusantara IV. Adapun bentuk perjanjian kerja yang selama ini dijalankan PT. Perkebunan Nusantara IV dengan karyawan nya yang setidaknya menyepakati beberapa klausula terhadap hak-hak dan kewajiban para karyawan agar karyawan dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya, menikmati kesejahteraan dan memberikan kepastian dalam kedudukan hukum para karyawannya. Di sisi lain, PT. Perkebunan Nusantara IV juga dilimpahi beberapa tanggung jawab hukum yang dituangkan di perjanjian yang dapat meliputi: tanggung jawab memenuhi semua hak dan memfasilitasi karyawan dengan apa yang telah disepakati serta tanggung jawab memenuhi seluruh kesepakatan perjanjian kerjasama.

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian tertulis atau lisan antara dua pihak atau lebih yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Kontrak ini berisi syarat-syarat, ketentuan, hak, dan kewajiban masing-masing

⁴ R. Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Mandar Maju, Bandung, 2011, halaman 2

pihak selama periode kerja tertentu⁵. Tujuan kontrak kerja adalah untuk memberikan dasar hukum dan kerangka kerja yang jelas bagi kedua belah pihak, sehingga dapat menghindari ketidakjelasan atau konflik yang mungkin muncul selama berlangsungnya hubungan kerja.

Peranan kontrak dalam memberikan perlindungan hukum didasarkan pada asas *pacta sunt servanda* yang melekat pada kontrak, seperti yang diatu-pada Pasal 1338 KUH Perdata yang berbunyi: "*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Dalam konstruksi hukum, perjanjian merupakan peristiwa di mana pihak yang satu berjanji kepada pihak yang lain atau saling beijanji untuk melaksanakan suatu hal tertentu*". Berdasarkan adanya janji tersebut maka terbit hubungan hukum antara kedua belah pihak (perikatan). Penerapan asas ini memberikan tempat yang penting bagi berlakunya asas konsensual, yang mengindikasikan adanya keseimbangan kepentingan, keseimbangan dalam pembagian beban resiko, dan keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*).

Rendahnya pengetahuan budaya kontrak yang diketahui oleh karyawan dan pihak perusahaan juga membuat keseimbangan dalam pembagian beban resiko dan keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) rendah dan kurang terlaksana dengan baik.

Konsep hak merupakan suatu konsep yang menekankan pada pengertian hak yang berpasangan dengan pengertian kewajiban. Pendapat yang umum mengatakan bahwa hak pada seseorang berkorelasi dengan kewajiban pada orang

⁵ Pohan, M. R. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *MLJ Merdeka Law Journal*,(2020) halaman 65

lain. Sedangkan konsep yang berkaitan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum.

Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan peraturan perundangan-undangan sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti liability,⁶ sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum. Prinsip dasar pertanggungjawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab karena seseorang melakukan kesalahan karena merugikan orang lain. Sebaliknya prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak diwajibkan lagi melainkan tergugat langsung bertanggungjawab sebagai risiko usahanya.

Secara umum, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) membagi masalah pertanggung jawaban terhadap perbuatan melawan hukum menjadi 2 (dua) golongan yaitu:

- a. Tanggung jawab langsung yaitu diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata dimana dengan adanya interpretasi yang luas sejak tahun 1919 (*Arest Lindenbaun vs Cohen*) dari Pasal 1365 KUHPerdata ini, maka banyak hal-hal yang dulunya tidak dapat dituntut atau dikenakan sanksi atau hukuman, kini terhadap pelaku dapat dimintakan pertanggung jawaban untuk membayar ganti rugi.

⁶ Busyra Azheri, 2011, *Corporate Social Responsibility dari Voluntary menjadi Mandatory*, Raja Grafindo Perss, Jakarta, Halaman. 54.

- b. Tanggung jawab tidak langsung yaitu diatur menurut Pasal 1367 KUHPerdara, dimana seorang subjek hukum tidak hanya bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukannya saja, tetapi juga untuk perbuatan yang dilakukan oleh orang lain yang menjadi tanggungan dan barang-barang yang berada di bawah pengawasannya.

Demikian halnya dalam kasus analisis hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV terutama mengenai hak dan kewajiban bagi pegawai PTPN IV yang menjadi objek penelitian pada kasus ini yaitu dengan adanya kesepakatan perjanjian kerjasama ini yang menimbulkan tanggung jawab langsung PTPN IV dalam aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai bentuk kontrak kerja antara PTPN IV dengan pegawainya mengenai aspek hak dan kewajiban serta pelaksanaan implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV dalam prakteknya, terkait dengan aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja yang diperoleh pegawai PTPN IV . Adapun kemudian penulis, menuangkan penelitian ini ke dalam bentuk skripsi hukum dengan judul: **“Analisis Hukum Kontrak kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi kasus Implementasi Pasal Pasal Kontrak kerja)”**.

1. Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana aspek hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja?
- b. Bagaimana hak dan kewajiban para pegawai melalui kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I?
- c. Bagaimana implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I dalam prakteknya, terkait dengan aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja?

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis aspek hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV yang ditinjau dari Undang-Undang cipta kerja
- 2) Untuk mengetahui hak dan kewajiban para pegawai melalui kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV?
- 3) Untuk menganalisis implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV dalam prakteknya, terkait dengan aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja.

3. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat teoritis yakni di dalam hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan perspektif baru kepada masyarakat luas, para pekerja dan mahasiswa mengenai kajian secara umum terhadap kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
- b. Manfaat praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mengenai kajian secara umum terhadap kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV

B. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diangkat di dalam penelitian ini yaitu “Analisis Hukum Kontrak kerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Studi kasus Impelementasi Pasal Pasal Kontrak kerja)”, maka dapat dirumuskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1. Kontrak Kerja adalah perjanjian tertulis antara dua pihak atau lebih yang mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja. Dokumen ini merinci hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, termasuk pekerja dan pemberi kerja.
2. Pegawai adalah individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi atau entitas (biasanya pemerintah, perusahaan, atau organisasi non-profit) untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan perjanjian atau kontrak kerja. Pegawai dapat bekerja dalam berbagai sektor, termasuk sektor publik dan swasta.

3. PT. Perkebunan Nusantara IV, atau sering disingkat menjadi PTPN IV, adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di sektor perkebunan di Indonesia. PTPN IV berfokus pada pengelolaan perkebunan kelapa sawit, karet, teh, dan tanaman lainnya. Perusahaan ini memiliki sejarah panjang dalam mengelola dan mengembangkan sektor perkebunan di Indonesia.

C. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan hal yang dilakukan untuk mendeteksi penelitian yang akan diteliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut. Begitu juga, dengan penelitian penulis yang berjudul: “Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi Kasus Impelementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja)” yang menurut hemat penulis, layak untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut. Berdasarkan bahan kepustakaan konvensional ataupun bahan kepustakaan online, penulis meyakini bahwa tidak banyak yang mengangkat judul serupa. Namun, tidak menutup kemungkinan ada juga beberapa penelitian terdahulu yang membahas permasalahan serupa sebagaimana berikut:

	Peneliti/ Judul/ Tahun/ Asal Universitas	Rumusan Masalah	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	Agustinus,J. Sahetapy, Pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan (studi pada PT. Wahana Kencana Mineral	1. Bagaimana hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. (WKM) 2. Apa saja factor penyebab sengketa dalam perjanjian	Jenis peneitian ini adalah pendekatan yuridis normatif dan penelitian	Penulis menyimpulkan bahwasannya dalam perjanjian kerja harus jelas hak dan kewajiban para pekerja di PT. (WKM) dan harus mengetahui apa saja faktor penyebab

	(WKM) Halmahera Timur, tahun 2022, Universitas Muhammadiyah Maluku Utara , Ternate, Indonesia	3. Bagaimana penyelesaian sengketa dalam perjanjian antara dengan PT. (WKM)	yuridis empiris	sengketa dalam perjanjian agar diketahui cara penyelesaian sengketa tersebut
2	R. Hari Purwanto, Status Hukum Tenaga Kerja Kontrak Pada Instansi pemerintahan di kabupaten Gresik ditinjau dari Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (studi kasus surat perjanjian kontrak kerja dinas pendidikan kabupaten Gresik, tahun 2017,	1. Bagaimana status hukum tenaga kontrak di dinas pendidikan kabupaten Gresik menurut pasal 98 Undang-Undang no. 5 tahun 2014 2. Bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak atas tindakan kantor dinas pendidikan kabupaten Gresik menurut pasal 106 Undang-Undang no. 5 tahun 2014	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif	Penulis ini menyimpulkan bahwa Perjanjian Kerja antara Instansi dan Pekerja batal demi hukum dan tidak memiliki kepastian hukum yang jelas menurut UU tersebut, hal ini dikarenakan pembuatan Surat Perjanjian Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Pendidikan Pasal 106 UU No.5 Tahun 2014 tentang kewajiban Pemerintah memberikan perlindungan berupa jaminan hari tua; jaminan kecelakaan kerja; jaminan kesehatan; Jaminan kematian, dan bantuan hukum.
3	Rahman Abdul Djau1 dan Benefit S. Narasiang, Identifikasi faktor penyebab terjadinya pemutusan kontrak kerja pada proyek pembangunan masjid kompleks Blok Plan tahap 1 kabupaten Gorontalo Utara, tahun 2018, Universitas Gorontalo dan Universitas Sam Ratulangi Manado	1. Mengidentifikasi pengolahan resiko yang berdampak pada pemutusan kontrak kerja proyek pembangunan masjid blok plan tahap 1. 2. Menganalisis nilai regresi terhadap faktor-faktor penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja proyek	Penelitian ini menggunakan metode survey dimana untuk informasi di kumpulkan melalui pertanyaan yang disebarakan kepada responden.	Penulis menyimpulkan bahwasannya dengan melakukan penelitian ini dapat menangani cara pengolahan resiko yang berdampak dalam pemutusan kontrak dan dengan cara menganalisis mendapatkan cara penyelesaian untuk faktor penyebab terjadinya pemutusan kontrak

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

D. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, dengan dibantu dan persepsi penelitian terdahulu, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan.⁷ Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian Hukum adalah usaha-usaha untuk mencari berbagai macam kaidah yang bersifat primer dan utama dari suatu hukum dalam hal ini yang kemudian diaplikasikan dalam suatu peristiwa hukum (Dengan kata lain, setiap orang melakukan pencarian kaidah primer dari suatu hukum maka ia telah melakukan penelitian hukum) menurut Jacobstein dan Roy Merisky.⁸ penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab masalah hukum yang dihadapi.⁹ Dilihat dari jenisnya, maka penelitian hukum dapat dibedakan menjadi penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Kajian empiris adalah kajian yang memandang hukum sebagai kenyataan mencakup kenyataan sosial, kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain. Kajian ini bersifat deskriptif yang

⁷ Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. halaman 1.

⁸ Purwati, A. (2020). *Metode penelitian hukum teori & praktek*. halaman 5.

⁹ Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 80.

mengkaji *law in action*. Dengan demikian, kajian empiris dunianya adalah de sein (apa kenyataannya)¹⁰.

Penelitian empiris akan menggunakan data lapangan (*field research*) yang bersifat empiris (data tetap dan objektif) maupun yang bersifat non empiris (seperti pendapat responden atau informan atau seperti data panca indra/perasaan manusia (*sense data*). Berhubungan dengan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis data primer yang terkait analisis hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

Maka jenis penelitian ini adalah penelitian Hukum Empiris, pengumpulan data dilakukan pada natural setting dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi.¹¹ Terkait dengan penelitian yang akan diteliti maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Empiris atau (*field research*), adalah penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti, yaitu tujuan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. Serta mencari informasi yang akurat dan mencari fakta-fakta yang terjadi di lapangan kemudian menarik sebuah kesimpulan.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif, di mana penelitian ini bersifat memaparkan dan menggambarkan lengkap tentang keadaan hukum yang terjadi di dalam suatu tatanan masyarakat

¹⁰ Salim, H. S. (2021). *Hukum kontrak: Teori dan teknik penyusunan kontrak*. Sinar Grafika. Halaman 35

¹¹ Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, halaman. 63

dengan menggunakan pendekatan penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan eksposisi dengan dikaitkan dengan aturan-aturan yang ada. Penelitian hukum ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif analisis. Penelitian deskriptif analisis adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan peneliti.¹²

Kemudian bahan- bahan tersebut disusun secara sistematis, di kaji dan di tarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu dalam hal Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi Kasus Impelementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum dengan menggunakan pendekatan yuridis Empiris yaitu pendekatan yang disebut juga penelitian hukum sosiologis dimana Penelitian hukum ini diambil dari banyak fakta yang ada di masyarakat, badan pemerintah dan badan hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris karena menggunakan data primer sebagai sumber penelitian, berupa informasi yang diperoleh dari pengalaman langsung yang mana berupa data. Pendekatan yang dipakai dalam penelitian dilakukan dalam dua pendekatan yaitu pendekatan studi kasus dan pendekatan kompilasi Hukum Islam.

4. Sumber Data Penelitian

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder yang merupakan data-data yang diperoleh peneliti dari

¹² Fajar, Mukti, dan Yulianto Achma. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta: pustaka pelajar, halaman. 22

penelitian analisis, kepustakaan berdasarkan aturan-aturan yang berlaku mengenai hal terkait dan juga dokumentasi, yang merupakan hasil penelitian dan hasil olahan orang lain yang sudah tersedia, buku-buku dan dokumentasi yang biasanya disediakan dari berbagai sumber seperti perpustakaan maupun milik pribadi peneliti. Maka dalam penelitian kali ini sumber data yang akan digunakan adalah data skunder yang terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum islam data yang bersumber dari hukum islam yaitu Al-Qur-an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari hukum islam tersebut lazim yang disebut pula sebagai data kewahyuan.
- b. Data primer yaitu data yang diambil langsung di lapangan. Dalam hal ini yaitu di Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung mengenai perilaku hukum.
- c. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen publikasi tentang hukum meliputi: buku-buku teks, kamus-kamus hukum dan Jurnal-jurnal hukum. Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar (Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945), peraturan dasar (batang tubuh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945), peraturan perundang-undangan, Dalam hal ini, bahan hukum primer yakni meliputi: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti: buku-buku literatur, jurnal, hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan pokok permasalahan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti: kamus dan bahan lain yang diperoleh dari internet.

5. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara. Wawancara adalah suatu bentuk interaksi verbal antara dua orang atau lebih, di mana satu pihak bertanya dan pihak lain memberikan jawaban. Tujuan umum dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi di PT. Perkebunan Nusantara IV yang berkaitan dengan judul penelitian guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. Studi dokumentasi terdiri dari:
 - 1) KUHPerdata Hukum kontrak/perjanjian diatur dalam Buku III KUHPer, yang terdiri atas 18 bab dan 631 pasal
 - 2) Bahan hukum sekunder atau sering dinamakan secondary data yang antara lain mencakup:
 - a) Kepustakaan/buku yang berhubungan dengan hukum kontrak

atau perjanjian kerja dalam perspektif hukum kontrak. Data tertulis yang berupa karya ilmiah, dan hasil penelitian yang sesuai dengan judul skripsi ini.

- b) Bahan hukum tersier yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, ensiklo pedia, bahan dari internet dan sebagainya yang ada berhubungan dengan permasalahan judul ini.

6. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian hukum biasanya dilakukan dengan analisis kualitatif sesuai tipe dan tujuan penelitian.¹³ yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library research*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa tinjauan hukum acara perdata tentang bukti tidak langsung yang digunakan dalam perkara kartel. Pengolahan bahan hukum dilakukan secara deduktif, yakni menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum untuk permasalahan yang bersifat konkret yang sedang dihadapi. Selanjutnya bahan hukum yang telah ada akan dianalisis untuk melihat Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT.Perkebunan Nusantara IV.

¹³ Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan : Pustaka Prima , halaman 8

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kontrak Kerja

1. Pengertian Kontrak Kerja

Didalam Pasal 1233 KUH Perdata sumber perikatan salah satunya adalah perjanjian, di samping itu ada sumber lain yaitu undang-undang. Istilah perjanjian berasal dari bahasa Inggris yaitu *contract* dan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenkomst*.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdata, “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Pengertian perjanjian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (selanjutnya disebut KBBI) adalah “persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing bersepakat akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu”¹⁴ Pada perkembangannya perjanjian tidak lagi dipandang sebagai suatu perbuatan saja, tetapi merupakan suatu perbuatan hukum yang bersisi dua, artinya bahwa dalam suatu perjanjian terdapat suatu perbuatan hukum yang mempunyai dua sisi.

Sisi pertama adalah penawaran sedangkan sisi kedua adalah penerimaan. Penawaran dan penerimaan masing-masing menimbulkan akibat hukum. Berdasarkan hal tersebut perjanjian didefinisikan sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi tersebut menerangkan bahwa untuk terjadinya perjanjian harus ada kata

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/janji>, diakses pada tanggal 29 April 2018

sepakat atau consensus antara para pihak. Kata sepakat dapat diberikan secara lisan, tertulis atau bahkan dapat diberikan secara diam-diam ataupun dengan bahasa isyarat.¹⁵

Menurut Sudikno Mertokusumo Perjanjian merupakan satu hubungan hukum yang didasarkan atas kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Hubungan hukum tersebut terjadi antara subyek hukum yang satu dengan subyek hukum yang lain, dimana subyek yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subyek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan yang disepakati. Menurut teori baru oleh Van Dunne Perjanjian adalah suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Menurut Abdulkadir Muhammad Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹⁶

Pada perkembangannya perjanjian tidak lagi dipandang sebagai suatu perbuatan saja, tetapi merupakan suatu perbuatan hukum yang bersisi dua, artinya bahwa dalam suatu perjanjian terdapat suatu perbuatan hukum yang mempunyai dua sisi. Sisi pertama adalah penawaran sedangkan sisi kedua adalah penerimaan. Penawaran dan penerimaan masing-masing menimbulkan akibat hukum. Berdasarkan hal tersebut perjanjian didefinisikan sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Definisi tersebut menerangkan bahwa untuk terjadinya perjanjian harus ada kata

¹⁵ Mifta Arifin (2020) "Membangun Konsep Ideal Penerapan Asas Iktikad Baik Dalam Hukum Perjanjian" *Jurnal Ius Constituendum* | Volume 5 Nomor 1. Halaman 79

¹⁶ Absi, W. Z., & Rusniati, R. (2022). Prinsip itikad baik dalam suatu kontrak. *Justici*, (2022).Halaman 35

sepakat atau consensus antara para pihak. Kata sepakat dapat diberikan secara lisan, tertulis atau bahkan dapat diberikan secara diam-diam ataupun dengan bahasa isyarat.

Jika dilihat dari ketentuan pasal 50 undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menetapkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya kontrak kerja atau perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Adanya kontrak demikian sangatlah esensial. Pemahaman di atas pada prinsipnya serupa dengan apa yang ada di Eropa. Di kebanyakan Negara di eropa dasar atau landasan hukum perburuhan dapat ditemukan dalam „kontrak kerja“. Di Negara-negara Eropa (baik dalam peraturan perundang-undangan maupun Yurisprudensi), kontrak kerja di pahami mencakup tiga elemen inti: pekerjaan, upah dan otoritas/kewenangan majikan dengan menerima pembayaran upah.¹⁷ Perjanjian kerja merupakan perjanjian yang memaksa, karena para pihak tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian sebagaimana layak dalam hukum perikatan yang dikenal dengan “kebebasan berkontrak”. Dengan adanya perjanjian kerja, para pihak yang mengadakan perjanjian mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, dan sejak itulah mereka mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata.¹⁸

Berdasarkan Pasal 1601a KUH Perdata sebagai dasar pengertian kontrak menyatakan bahwa kontrak adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain, simajikan untuk

¹⁷ Agusmidah, dkk, *Bab-Bab tentang Hukum perburuhan Indonesia*, (Jakarta:UI Press,2012),halaman13

¹⁸ F.X. Djumiaji, *perjanjian kerja*,(Jakarta: Sinar Grafika).halaman 22

suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.¹⁹ Menurut Dan dan Tsi menjelaskan bahwa kontrak adalah Sebuah bentuk kesepakatan terikat atau persetujuan kerja diantaranya yakni para pegawai dan perusahaan.²⁰ Sedangkan Menurut Salim H.S, perjanjian atau kontrak kerja adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seseorang yang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.²¹

2. Asas Perjanjian

Asas hukum merupakan sebuah aturan dasar atau merupakan prinsip hukum yang bersifat abstrak. Dapat pula dikatakan bahwa asas hukum merupakan dasar yang melatarbelakangi suatu peraturan yang bersifat konkret dan bagaimana hukum itu dapat dilaksanakan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), asas dapat berarti dasar (sesuatu yang menjadi tumpuan berpikir atau berpendapat), dasar cita-cita dan dasar hukum²².

Asas hukum merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam hukum yang harus dipedomani. Peraturan perundangundangan tidak boleh bertentangan dengan asas dalam hukum. Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim harus senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan dengannya. Hukum

¹⁹ Putra, C. V. A. (2017). *Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja*. Bali: Universitas Udayana, halaman 68.

²⁰ Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). *Kompensasi dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai melalui Kontrak Kerja Perusahaan*. Jawa Timur : Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, halaman 353.

²¹ Salim, HS, “*Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*”, 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal. 57.

²² Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/asas>, diakses pada tanggal 29 April 2018

perjanjian mengenal beberapa asas yang menjadi dasar penting dalam pelaksanaan perjanjian. Adapun asas-asas dalam hukum perjanjian adalah sebagai berikut.²³

a) Asas Konsesualisme

Asas konsesualisme ini sering diartikan bahwa dibutuhkan kesepakatan untuk lahirnya kesepakatan. Pengertian ini tidak tepat karena maksud asas konsesualisme ini adalah bahwa lahirnya kontrak adalah pada saat terjadinya kesepakatan. Dengan demikian, apabila terdapat kesepakatan antara para pihak, lahirlah kontrak, walaupun kontrak itu belum dilaksanakan pada saat tercapainya kesepakatan. Hal ini berarti bahwa dengan tercapainya kesepakatan oleh para pihak melahirkan hak dan kewajiban bagi mereka atau biasa juga disebut bahwa kontrak tersebut sudah bersifat obligatoir, yaitu melahirkan kewajiban para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut. Asas konsesualisme ini tidak berlaku bagi semua jenis kontrak karena asas ini hanya berlaku terhadap kontrak konsensual sedangkan terhadap kontrak formal dan kontrak riil tidak berlaku.

b) Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini merupakan salah satu asas yang sangat penting dalam hukum kontrak. Kebebasan berkontrak ini berdasarkan pasal 1338 KUHPdt ayat (1), Yaitu "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Kebebasan berkontrak memberikan jaminan kepada seseorang secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan kontrak yaitu: pertama bebas menentukan apakah ia akan melakukan kontrak atau tidak, kedua bebas menentukan dengan siapa ia akan melakukan kontrak, ketiga bebas

²³ Sinaga, N. A. (2021). Peranan Asas itikad baik dalam mewujudkan keadilan para pihak dalam perjanjian. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 8(1).

menentukan isi atau klausul kontrak dan keempat bebas menentukan bentuk kontrak, kelima kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Asas ini berdasarkan pada sifat Buku III KUHPdt yaitu sifat terbuka dengan asas ini para pihak yang hendak melakukan kontrak mempunyai kebebasan untuk mengatur apa saja yang mereka inginkan. Kebebasan ini dibatasi dengan kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.²⁴

c) Asas Mengikatnya Perjanjian (*Pacta Sunt Servanda*)

Asas ini adalah setiap orang yang membuat perjanjian, dia terikat untuk memenuhi perjanjian tersebut karena perjanjian itu mengikat para pihak sebagaimana mengikatnya undang-undang. Hal ini sesuai dengan pasal 1338 KUHPdt ayat 1 dan 2 adapun aturan yang ada pada ayat 2 adalah: "suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat ke- dua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu".

Berdasarkan kedua ayat tersebut maka kontrak yang telah ditanda tangani tidak dapat dibatalkan kecuali jika para pihak hendak mem- batalkan kontrak tersebut, klausula yang ada di dalam kontrak harus dipatuhi oleh para pihak, karena klausula di dalam kontrak ini berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang telah menyepakati kontrak tersebut.

d) Asas Iktikad Baik

Asas ini berdasarkan pasal 1338 KUHPdt ayat (3) "Perjanjian harus dilakukan dengan iktikad baik". Arrest H.R di Negara Belanda memberikan peranan tertinggi terhadap iktikad baik dalam tahap prakontrak bahkan kesesatan

²⁴ Aulia Muthiah, *Hukum Dagang dan pelaksanaannya di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pbaru Press, 2016, halaman 79

di tempatkan di bawah asas iktikad baik, bukan lagi pada teori kehendak. Begitu pentingnya iktikad baik ini sehingga dalam perundingan-perundingan antara para pihak, kedua belah pihak ini akan berhadapan dalam suatu hubungan hukum khusus yang dikuasai oleh iktikad baik dan hubungan mengingat kepentingan yang wajar dari pihak lain. Bagi masing-masing pihak dalam kontrak terdapat suatu kewajiban untuk mengadakan penyelidikan batas-batas yang wajar terhadap pihak lawan sebelum menandatangani kontrak atau masing-masing pihak harus menaruh perhatian yang cukup dalam menutup kontrak yang berkaitan dengan iktikad baik²⁵

3. Unsur Kontrak Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat di tarik beberapa unsure dari perjanjian kerja yakni ²⁶:

1) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi:²⁷ “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan

²⁵ Khalid, A. (2023). Analisis Itikad Baik sebagai Asas Hukum Perjanjian. *Jurnal Legal Reasoning*, 5(2), Halaman 120

²⁶ Subakti, *Perjanjian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), h. 56

²⁷ Soesilo dan Pramudji R, *KUHPerdara*. halaman 363.

atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya Unsur Perintah

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

3) Adanya Unsur Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsure upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.²⁸

4. Syarat Sah Kontrak Kerja

Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana tertuang pada Pasal 1320 KUHPerdara, dan juga ketentuan tersebut terdapat pada Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang

²⁸ Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). *Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan*. Halaman 169-170.

penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang no. 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. LN 2023, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁹

5. Bentuk Dan Jangka Waktu Kontrak Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 6 tahun 2023 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja /buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh.

²⁹ Fitriatus Shalihah, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia", Jurnal, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016, halaman 128.

- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.³⁰

6. Pelaksanaan kontrak

Pada tahap pelaksanaan kontrak, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam kontrak tersebut. Kewajiban memenuhi apa yang dijanjikan itulah yang disebut dengan prestasi. Di dalam suatu kontrak wujud prestasi dapat berupa benda, keahlian, dan tidak berbuat sesuatu. Sedangkan apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak melaksanakan kewajiban atau prestasi sesuai dengan kontrak yang telah dibuat maka hal ini disebut dengan wanprestasi. Pihak yang wanprestasi (debitur) dalam kontrak dapat dituntut oleh pihak lain (kreditur) yang merasa dirugikan, namun pihak yang di tuduh wanprestasi dapat melakukan pembelaan-pembelaan tertentu.³¹

B. Tinjauan Umum Pegawai

Karyawan atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang, dua istilah tersebut bertarung untuk diterima oleh masyarakat.³²

³⁰ Umbas, R. R. (2014). *Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan. Lex Privatum*, hal 174

³¹ Sahetapy, A. J. (2022). "Pelaksanaan Kontrak Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan". *jurnal sains sosial dan humaniora (JSSH)*, vol 2 nomor (1), halaman 85

³² Abdul Rahmar Budiono, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: PT Indeks, 2009), halaman 5

Istilah buruh sangat populer dalam dunia ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja) menggunakan istilah buruh.³³ Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Bule Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “karyawan/pegawai”. Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.³⁴

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni buruh adalah “barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah” (pasal 1 ayat 1 a). Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II Tahun 1985.

Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan istilah buruh kurang sesuai dengan

³³ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, halaman 26.

³⁴ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, hal 33

perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.³⁵

Diatur juga di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian timbulnya perbedaan antara *blue collar workers* dengan *white collar workers*, dapat dihindarkan. Walaupun banyak pengertian tentang siapa itu buruh, namun pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk orang lain atau badan dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.³⁶

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

³⁵ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, halaman 34

³⁶ Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 109.

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Perjanjian kerja waktu tidak teretentu (PKWTT);dan
 - 2) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut;dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa:³⁷

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat PKWT merupakan salah satu jenis hubungan kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan kesepakatan untuk jangka waktu atau periode tertentu atas pekerjaan yang diperkirakan akan selesai dengan jangka waktu tertentu pula dengan masa waktu paling lama 5 (lima) tahun. Setelah masa 5 (lima) tahun baik pengusaha maupun pekerja dapat memperpanjang atau mengakhiri perjanjian kerja tersebut. Berdasarkan ketentuan pasal 81 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.³⁸

Hukum mengatur dan memberikan perlindungan kepada para pihak agar mendapatkan perlakuan adil dalam hubungan kerja sehingga kedua belah pihak terhindar dari kesewenang-wenangan dari pihak yang berusaha memaksakan kehendaknya untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan hukum memberikan perlindungan serta kepastian hukum terhadap hilangnya hak

³⁷ Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 135-136.

³⁸ S. U. Wicaksana, *Dinamika Perlindungan HAM bagi Masyarakat Marjinal di Era Society 5.0*, (Surabaya: UMSurabaya Publishing, 2021), hal. 133

para pihak dalam hubungan kerja dengan bentuk perlindungan hukum sebagai berikut:³⁹ Perlindungan atas kewajiban melakukan segala upaya untuk melakukan pencegahan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan cara melakukan pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja serta langkah-langkah alternatif lainnya seperti mengurangi upah pekerja di tingkat manajerial, mengurangi waktu kerja lembur, menawarkan kesempatan pensiun dini bagi pekerja yang memenuhi syarat usia, merumahkan sementara pekerja untuk sementara waktu secara bergantian yang dilakukan dengan cara melakukan komunikasi dengan Serikat Pekerja atau wakil pekerja, sedangkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja atas kehendak yang dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesejahteraan pekerja baik yang terkait dengan pengupahan dengan penyusunan struktur skala upah dan peninjauan upah secara berkala serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

C. Tinjauan Umum Perusahaan

Istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya (UU No. 25/1997) menggunakan istilah majikan. Istilah pengusaha secara umum menunjukan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (5) UU No. 13/2003, juga pada Pasal 1 angka 6 UU No. 2/2004, dan pada Pasal 1 angka 7 UU No. 21/2000. Sebagaimana yang dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasannya pengusaha adalah:

³⁹ Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Revisi. (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019), hal. 99.

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

Sedangkan di dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengusaha adalah:

- 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang yang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, pesekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Selain pengusaha yang telah dijelaskan di atas, juga menyebutkan adanya istilah pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengaturan mengenai pemberi kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak

dapat digolongkan sebagai pengusaha, khususnya bagi pekerja yang bekerja sektor informal.⁴⁰

Perlindungan atas kewajiban pengusaha untuk memberitahukan maksud dan alasan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan dalam Bab V Bagian Kesatu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Pasal 37, pasal 38, dan pasal 39.

⁴⁰ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit.*, halaman 29.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Aspek Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara

IV Regional I Ditinjau Dari Undang-Undang Cipta Kerja

Hukum kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *contract of law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan *overeenscomstrecht*. Lawrence M. Friedman mengartikan hukum kontrak adalah perangkat hukum yang mengatur aspek tertentu dari pasar dan mengatur jenis perjanjian tertentu. Kontrak kerja atau perjanjian kerja merupakan sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja yang mencerminkan keadilan bagi pengusaha maupun bagi pekerja karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Melalui kontrak terciptalah perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan hak dan kewajiban pada masing-masing pihak yang membuat kontrak. Dengan kata lain, para pihak terikat untuk mematuhi kontrak yang telah mereka buat tersebut. Dalam hal ini fungsi kontrak sama dengan perundang-undangan, tetapi hanya berlaku khusus terhadap para pembuatnya saja. Secara hukum, kontrak dapat dipaksakan berlaku melalui pengadilan yaitu dengan pemberian sanksi terhadap pelaku pelanggaran kontrak atau ingkar janji (*wanprestasi*).⁴¹

Pasal 1320 KUH Peradatan menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni: Pertama, Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya; Kedua, Kecakapan para pihak untuk membuat suatu

⁴¹ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S. 2016. *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*. Jakarta: Kencana Media, halaman 1.

perikatan; Ketiga, Suatu hal tertentu; dan Keempat, Suatu sebab (*causa*) yang halal.⁴² Pada dasarnya substansi syarat sahnya kontrak sebagai- mana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara hampir sama dengan pada sistem *common law*, termasuk di Malaysia. Perbedaan mendasar di antara keduanya terletak pada syarat kausa (*oorzaak*) yang tidak dikenal dalam sistem *common law*. Demikian pula sebaliknya, elemen *consideration* sebagai syarat pembentukan kontrak tidak dikenal dalam sistem KUHPerdara. Sehubungan dengan keempat syarat dalam Pasal 1320 KUHPerdara tersebut di atas terdapat penjelasan lebih lanjut terkait dengan konsekuensi tidak dipenuhinya masing-masing syarat dimaksud. Pertama, syarat kesepakatan dan kecakapan, merupakan unsur subjektif karena berkenaan dengan diri orang atau subjek yang membuat kontrak. Kedua, syarat objek tertentu dan kausa yang diperbolehkan merupakan unsur objektif.⁴³

Aspek-aspek kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 KUHPerdara (BW), yang menyiratkan adanya 3 (tiga) asas yang seyogyanya tertuang di dalam sebuah perjanjian yakni sebagai berikut:

1. Mengenai terjadinya perjanjian

Asas yang disebut konsensualisme, artinya menurut BW perjanjian hanya terjadi apabila telah adanya persetujuan kehendak antara para pihak (*consensus consensualisme*).

2. Tentang akibat perjanjian

Bahwa perjanjian mempunyai kekuatan yang mengikat antara pihak-pihak itu sendiri. Asas ini ditegaskan dalam Pasal 1338 ayat (1) BW yang

⁴² Subekti, Hukum perjanjian, (Jakarta: Pt Intermedia, 2019), Cetakan. 19, hal. 17

⁴³ Agus Yudha Hernoko, (2019), *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 160

menegaskan bahwa perjanjian dibuat secara sah di antara para pihak, berlaku sebagai Undang-Undang bagi pihak-pihak yang melakukan perjanjian tersebut

3. Tentang isi perjanjian

Sepenuhnya diserahkan kepada para pihak (*contractsvrijheid* atau *partijautonomie*) yang bersangkutan. Dengan kata lain selama perjanjian itu tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku, kesusilaan, mengikat kepentingan umum dan ketertiban, maka perjanjian itu diperbolehkan.

Berlakunya asas kebebasan berkontrak yang dijamin oleh Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang menentukan bahwa : “*Setiap perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”. Jadi, semua perjanjian atau seluruh isi perjanjian, asalkan pembuatannya memenuhi syarat, berlaku bagi para pembuatnya, sama seperti perundangundangan. Pihak-pihak bebas untuk membuat perjanjian apa saja dan menuangkan apa saja di dalam isi sebuah kontrak.⁴⁴

Mengenai syarat sah perjanjian, menurut Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian yang mengikat hanyalah perjanjian yang sah. Mengenai sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. menentukan 4 (empat) syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Kesepakatan Para Pihak Pasal 1321 KUH Perdata

Syarat perjanjian dinyatakan sah yang pertama adalah adanya kesepakatan para pihak. Artinya harus ada persetujuan atau kesepakatan para pihak yang

⁴⁴ *Ibid.*, halaman 5.

membuat perjanjian. Tidak boleh ada paksaan atau tekanan, melainkan perjanjian harus atas dasar kehendak sendiri. seperti yang disebutkan dalam Pasal 1321 KUH Perdata , yang berbunyi:

Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.

Adanya kesepakatan atau konsensus yang ditandai dengan perasaan rela atau ikhlas di antara para pihak pembuat perjanjian mengenai hal-hal yang dituangkan di dalam isi perjanjian. Kesepakatan ini diatur dalam Pasal 1321 KUHPerdata. Cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat di lakukan secara tegas maupun tidak tegas, yang penting dapat di pahami oleh para pihak bahwa telah terjadi penawaran dan penerimaan. Beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai terjadinya kesepakatan yaitu:

- 1) Dengan cara tertulis
- 2) Dengan cara lisan;
- 3) Simbol-simbol tertentu dan dengan diam diri atau membisu, tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.⁴⁵

Melihat dari praktiknya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak adalah dengan bahasa yang sempurna secara tertulis atau lisan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua ketentuan dan kesepakatan dalam kontrak kerja dapat dipahami dengan jelas oleh kedua belah pihak.

Perjanjian lisan adalah perjanjian yang dilakukan secara lisan saja tanpa ada bentuk tertulis. Jika dilihat dari syarat sahnya perjanjian pada pasal 1320

⁴⁵ Op.Cit halaman 75

KUHPer tidak mensyaratkan suatu perjanjian memiliki bentuk tertulis.⁴⁶ Dalam kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I telah memenuhi syarat sah kontrak yang pertama yaitu kesepakatan para pihak yang berbunyi dalam kontrak kerja PTPN IV sebagai berikut:

“Para Pihak setuju dan sepakat mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jangka waktu dilaksanakan mulai tanggal 02 Januari sd. 31 Maret 2024 dengan syarat-syarat dan ketentuan sebagai berikut”⁴⁷.

Dan kontrak kerja PTPN IV itu ditanda tangani oleh kedua pihak secara sadar dan tanpa ada paksaan dan tanda tangan tersebut diberi materai, ini merupakan salah satu bahwasannya para pihak sepakat dengan keputusan kontrak kerja yang telah ditentukan dan dibuat oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV regional I di Perkebunan Bandar Selamat kabupaten Asahan.

2. Kecakapan Para Pihak Pasal 1330 KUH Perdata

Mengenai cakap tidaknya seseorang, perlu diketahui siapa saja yang menurut hukum tidak cakap atau tidak punya kedudukan hukum untuk membuat perjanjian, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1330 KUH Perdata, yang berbunyi:

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak haruslah orang-orang yang oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum. Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap untuk membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang-orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa yang ditempatkan di bawah pengawasan (*curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak

⁴⁶ Subekti dan R.Tjirosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Ctk. Keempat puluh satu, PT Balai Pustaka, Jakarta Timur, 2014

⁴⁷ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 tahun. Meskipun belum berumur 18 tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.⁴⁸

Berdasarkan Pasal 1330 KUHPerdota yang berbunyi:

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah::

- 1) *Orang-orang yang belum dewasa;*
- 2) *Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan;*
- 3) *Orang-orang perempuan, dalam hal yang ditetapkan oleh undang-undang (sebagaimana perkembangan hukum terkini, ayat ini sudah tidak berlaku lagi karena dengan berlakunya Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan maka kaum perempuan saat ini cakap untuk melakukan perbuatan hukum sendiri).*

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut Pasal 330 KUHPerdota jika belum mencapai umur 21 tahun. Seseorang dikatakan dewasa jika telah berumur 21 tahun atau berumur kurang dari 21 tahun, tetapi telah menikah. Dalam perkembangannya, berdasarkan Pasal 47 dan 50 Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1974 kedewasaan seseorang ditentukan bahwa anak berada di bawah kekuasaan orang tua atau wali sampai umur 18 tahun. Selanjutnya Mahkamah Agung melalui Putusan Nomor. 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang Nomor. 1 Tahun 1974 yang terbaru Undang-Undang Nomor. 16 Tahun 2019 tentang pembaruan atas Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 tentang perkawinan, maka batas seseorang berada di bawah kekuasaan perwalian adalah 18 tahun, bukan 21 tahun.

⁴⁸ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S, *Op. Cit.*, halaman 3.

Dalam kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I telah memenuhi syarat sah kontrak yang kedua yaitu kecakapan para pihak yang berbunyi dalam kontrak kerja PTPN IV sebagai berikut:

“Para pihak dalam kedudukannya masing-masing dalam sebagaimana tersebut diatas terlebih dahulu menerangkan hal-hal sebagai berikut”⁴⁹

3. Suatu Hal Tertentu Pasal 1234 KUH Perdata

Yang dimaksud suatu hal tertentu dalam syarat perjanjian agar dinyatakan sah adalah objek perjanjian yaitu prestasi misalnya memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu seperti yang disebutkan dalam Pasal 1234 KUH Perdata , yang berbunyi:

“Tiap-tiap perikatan adalah untuk memberikan sesuatu, untuk berbuat sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu.

Singkatnya, prestasi adalah apa yang jadi kewajiban debitur dan apa yang jadi hak kreditur dalam suatu perjanjian. Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah segala sesuatu yang diperjanjikan itu harus jelas terperinci atau sekurang-kurangnya dapat terperinci, sebagaimana diatur dalam Passal 1333 KUHPerdata, yang berbunyi:

“Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya, tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. “

Obyek perjanjian berupa suatu prestasi yang harus dipenuhi dan apa yang diperjanjikan harus jelas, ditentukan jenisnya mengenai jumlah tidak disebut asal dapat dihitung. Perjanjian harus mengenai hal tertentu artinya apa yang

⁴⁹ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

diperjanjikan harus jelas hak dan kewajibannya bagi para pihak apabila timbul perselisihan dalam pelaksanaan perjanjian.

Suatu perjanjian harus memiliki objek tertentu. Suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu berarti bahwa apa yang diperjanjikan, yakni hak dan kewajiban kedua belah pihak. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Istilah barang dimaksud disini apa yang dalam bahasa Belanda disebut sebagai *zaak*. *Zaak* dalam bahasa Belanda tidak hanya berarti barang dalam arti sempit, tetapi juga berarti yang lebih luas lagi, yakni pokok persoalan. Oleh karena itu, objek perjanjian tidak hanya berupa benda, tetapi juga bisa berupa jasa.

Menurut J. Satrio menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu dalam perjanjian adalah objek prestasi perjanjian,⁵⁰ isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. KUHPerdara menentukan bahwa barang yang dimaksud tidak harus disebutkan, asalkan nanti dapat dihitung atau ditentukan. Misalnya mengenai perjanjian “panen tembakau dari suatu ladang dalam tahun berikutnya” adalah sah. Perjanjian jual beli “teh untuk seribu rupiah” tanpa penjelasan lebih lanjut, harus dianggap tidak cukup jelas. Dalam kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I telah memenuhi syarat sah kontrak yang ketiga yaitu suatu hal tertentu yang berbunyi dalam kontrak kerja PTPN IV sebagai berikut:

“Pihak pertama memperkerjakan pihak kedua *sebagai tenaga pemanen PKWT di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun bandar selamat*”⁵¹

⁵⁰ *ibid* , hal. 96.

⁵¹ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

4. Sebab yang Halal (Pasal 1337 KUH Perdata)

KUH Perdata tidak menjelaskan lebih lanjut mengenai sebab yang halal. Adapun yang diatur adalah suatu sebab terlarang jika di larang oleh undang-undang, bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum. Demikian yang disebutkan dalam Pasal 1337 KUH Perdata yaitu:

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum.”

KUHPerdata memberikan kebebasan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis maupun tidak tertulis, asalkan memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Pasal 1320 KUHPerdata sendiri juga tidak memberi penjelasan apa yang dimaksud dengan kausa yang halal. Di dalam Pasal 1336 KUHPerdata disebutkan,

”Jika tidak dinyatakan suatu sebab, tetapi ada satu sebab yang halal, ataupun jika ada sesuatu sebab lain yang tidak terlarang selain dari yang dinyatakan itu, perjanjiannya adalah sah”.

Dalam kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I telah memenuhi syarat sah kontrak yang keempat yaitu sebab yang halal yang berbunyi dalam kontrak kerja PTPN IV sebagai berikut:

“Bahwa pihak kedua memiliki kemampuan dan telah berpengalaman di bidang panen kelapa sawit”⁵²

Pada Pasal 1337 KUHPerdata hanya disebutkan kausa terlarang yang lengkapnya berbunyi,

⁵² Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik dan ketertiban umum”.

Keempat syarat tersebut dapat dibagi dalam 2 (dua) kelompok. Syarat pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Adapun syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Apabila syarat pertama dan kedua tidak terpenuhi maka perjanjian itu dapat dibatalkan. Artinya, bahwa salah satu pihak dapat mengajukan kepada pengadilan untuk membatalkan perjanjian yang disepakati. Namun, jika di antara para pihak tidak ada yang keberatan maka perjanjian itu tetap dianggap sah. Dalam hal syarat ketiga dan keempat tidak terpenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum. Artinya, bahwa dari semula perjanjian itu dianggap tidak ada.⁵³

Dapat dibatalkan adalah salah satu pihak dapat memintakan 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 pengertian batal demi hukum adalah dari awal perjanjian itu telah batal, atau dianggap tidak pernah ada, apabila syarat objektif tidak dipenuhi. Perjanjian kerja itu batal demi hukum, dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan/atau tidak pernah ada suatu perikatan.⁵⁴

⁵³ BN.Marbun, *Op. Cit.*, halaman 9-10.

⁵⁴ Dian Samudra, Ujang Hibar “studi komparasisahnya perjanjian antara KUHPerduta dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”, jurnal ilmu hukum, Vol. 1 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Bina Bangsa, Desember 2021, hlm. 28

Tidak jauh berbeda, berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, perintah, dan upah. Berdasarkan pengertian tersebut jelaslah bahwa berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja. Karena itu dapat ditari beberapa unsur dari hubungan kerja yakni:⁵⁵

1) Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Suatu hubungan 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 Pasal 1603a KUHPerdara yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2) Adanya Unsur Perintah (*Command*)

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

⁵⁵ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 62-65.

3) Adanya Upah (*pay*)

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian.

Jika kita melihat kontrak kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I. Bahwa kontrak yang mengatur atau kontrak yang terjalin para karyawan PKWT dan PTPN IV Regional I itu telah memenuhi unsur-unsur syarat sah perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata, dan jenis kontrak yang diterapkan dalam perjanjian kerja PTPN IV Regional I dengan karyawan ada dua jenis kontrak yang diterapkan oleh PTPN IV Regional I, yaitu karyawan tetap PKWTT dan karyawan kontrak PKWT (sebuah jenis perjanjian kerja antara

pekerja/buruh dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu).⁵⁶

a. Undang- Undang Cipta kerja

Undang- Undang Cipta Kerja adalah Undang-Undang Omnibus Law yang terlahir atas keresahan pemerintah untuk tidak ada investor yang masuk ketika terjadi perang dagang antara China dan Amerika, tetapi ternyata Amerika memindahkan perusahaan dari China tidak di Indonesia namun melainkan ke Vietnam dengan alasan birokrasi di Indonesia itu terlalu berbelit (berbelit-belit), seperti tenagakerjaannya berbelit, perizinannya berbelit, maka dibuatlah Undang-Undang Omnibus Law⁵⁷.

Upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan, usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional, yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mengurangi tingkat pengangguran, dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Program Cipta Kerja mencakup serangkaian kebijakan dan langkah-langkah untuk memperbaiki iklim investasi, mempermudah regulasi bisnis, serta meningkatkan daya saing industri di Indonesia. Tujuan utama dari program ini adalah untuk menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan ekonomi yang

⁵⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

⁵⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

berkelanjutan dan inklusif serta memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Undang-Undang Cipta Kerja ini mengatur klaster ketenagakerjaan.

b. Undang-Undang Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik pengusaha maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Tentu, dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Undang-Undang ketenagakerjaan sendiri juga mengalami berbagai perubahan dan revisi sesuai dengan evaluasi yang terjadi di lapangan.⁵⁸ Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, menetapkan standar kerja yang adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Undang-Undang ini juga mengatur berbagai aspek lainnya, seperti hak sindikasi, jaminan sosial, kesetaraan kesempatan kerja, dan mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Dalam sejarah ketenagakerjaan di Indonesia, istilah pekerja merupakan istilah lain dari buruh, yang pada zaman penjajahan Belanda buruh diartikan sebagai orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan "halus" seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut *white collar* (berkerah putih) sesungguhnya Belanda membedakan istilah ini untuk memecah belah

⁵⁸ Teguh Sena Wiguna, Bortus Gali, Hendra Kamal Ali “*Hak karyawan perusahaan dalam undang-undang ketenagakerjaan*”, Jurnal dinamika hukum dan masyarakat, Vol. 6 No. 1, Fakultas Hukum katolik soegijapranata Benda Dhuwur, Semarang, 2023 , hlm. 18

bangsa Indonesia karena antara *blue collar* dan *white collar* diberikan kedudukan yang berbeda.⁵⁹



Tabel 3.1 Struktur Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja

- Ada beberapa pembeda UU No. 3 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dengan UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Perubahann Perpu Tentang Cipta Kerja

No	Terkait	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
1.	Waktu (Jam Kerja)	Pasal 77 UU Ketenagakerjaan menetapkan waktu kerja selama 40 jam per minggu. Waktu kerja tersebut dibagi menjadi: a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam satu minggu. b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam satu minggu.	UU Cipta Kerja masih mempertahankan ketentuan mengenai waktu kerja maksimum yaitu 40 jam per minggu. Namun, UU ini memperkenalkan fleksibilitas lebih dalam pengaturan waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

⁵⁹ Ida Hanifah, Perlindungan Hukum Pekerja Rumah tangga di Indonesia, (Medan: CV. Pustaka Prima,2023), halaman 1

No	Terkait	UU Ketenagakerjaan	UU Cipta Kerja
2.	Cuti	Setiap pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja.	Hak atas cuti tahunan tetap dipertahankan, yaitu sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 bulan terus-menerus. Namun, terdapat penekanan pada fleksibilitas penetapan waktu dan pelaksanaan cuti yang bisa diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3.	Gaji (upah)	Upah minimum ditetapkan setiap tahun oleh gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum ini terdiri dari upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK).	UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam penetapan upah minimum. Selain UMP dan UMK, ada pengaturan mengenai upah minimum sektoral dan kebijakan pengupahan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
4.	PHK	UU Ketenagakerjaan menetapkan berbagai alasan yang dapat dijadikan dasar untuk PHK, termasuk efisiensi, kesalahan berat, pekerja yang tidak dapat bekerja karena sakit terus-menerus selama 12 bulan, dan lain-lain, dan Perselisihan mengenai PHK harus diselesaikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang bisa melibatkan mediasi, konsiliasi, atau arbitrase, dan jika perlu, pengadilan hubungan industrial.	UU Cipta Kerja memperjelas dan menambah beberapa alasan untuk PHK, termasuk kondisi force majeure, perusahaan yang melakukan efisiensi tanpa harus mengalami kerugian, pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan, dan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau pemisahan perusahaan. UU Cipta Kerja memperkenalkan prosedur yang lebih cepat dan efisien untuk penyelesaian perselisihan PHK, dengan penekanan pada perundingan bipartit sebelum melibatkan pihak ketiga.

Tabel 3.2 Perbedaan Aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta kerja

Keterangan:

1). Waktu

- a. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, Ketentuan a quo kemudian ditindak lanjuti oleh Pemerintah dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang memberikan batasan bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun, bahkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 lebih tegas lagi dikatakan bahwa PKWT beserta perpaniungannya paling lama 5 (lima) tahun. Konsekuensinya tidak 5 tahun berturut-turut akan diangkat menjadi PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu)
- b. Pada Kontrak PTPN IV Regional I itu adalah waktunya tertentu dan kondisional berdasarkan kebutuhan lapangan

2). Cuti

- a. Pada Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 pasal 81 mengubah pasal 79 UU ketenagakerjaan dengan memberikan hak libur dan cuti yang lebih sedikit. Perpu hanya mewajibkan perusahaan memberikan cuti tahunan paling sedikit selama 12 hari kerja setelah pekerja atau buruh bekerja selama setahun.
- b. Pada Kontrak PTPN IV Regional I persatu bulan kerja dikasih 1 hari cuti yang tidak bertanggung, ada namanya cuti P3 yaitu cuti tidak dipotong hak cutinya, cuti-cuti sosial, orang tuanya meninggal, atau ada hajatan pernikahan atau syukuran. Tentang cuti dalam kontrak kerja PTPN IV Regional I berada dipasal 5 yang berbunyi sebagai berikut:

(1). Pihak kedua berhak memperoleh cuti tahunan selama 3(tiga) hari kerja dalam masa kerja 3 (tiga) bulan dengan upah penuh

(2). Cuti dapat dijalani apabila Pihak kedua telah bekerja pada pihak pertama sedikitnya (1/2 bulan) 3 bulan secara terus-menerus dan hak diberikan secara proporsional⁶⁰

3). Gaji (Pengupahan)

- a. Dalam UU cipta kerja memberikan fleksibilitas lebih dalam penetapan upah minimum. Selain UMP dan UMK, ada pengaturan mengenai upah minimum sektoral dan kebijakan pengupahan berdasarkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
- b. Dalam kontrak kerja PTPN IV Regional I bahwa pengupahan berdasarkan UMK kabupaten PTPN IV yaitu kabupaten Asahan yang bernilai Rp. 3.066.580,- (tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah) yang tercantum pada pasal 3 ayat 1 yang berbunyi:

Pihak pertama akan memberikan upah kepada piha kedua setiap bulannya sesuai upah minimum kabupaten (UMK Asahan) sebesar Rp. 3.066.580,- (tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah) dan akan ditambah dengan premi Kg/TBS yang dihasilkan pihak kedua dalam melaksanakan kegiatan panen sesuai dengan ketentuan perhitungan Premi yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun bandar Selamat.

4). PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

- a. Dalam UU cipta kerja Prosedur PHK di sederhanakan, namun pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan peraturan. UU Cipta Kerja memperkenalkan prosedur yang lebih cepat dan efisien untuk penyelesaian perselisihan PHK, dengan penekanan pada perundingan bipartit sebelum melibatkan pihak ketiga

⁶⁰ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

- b. Dalam kontrak kerja PTPN IV Regional I terdapat di pasal 6 yang menjelaskan prosedur PHK adalah sebagai berikut:

Untuk PKWT : SP1, SP2,(pemanggilan secara patut), Pecat

Untuk PKWTT : SP1, SP2, SP3, bipartit

B. Hak Dan Kewajiban Para Pegawai Melalui Kontrak Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I

Dalam pelaksanaan kontrak kerja antara pekerja dengan perusahaan di PT. Perkebunan Nusantara IV, pelaksanaan kontrak kerjanya adalah berupa perjanjian kerja bersama (PKB) yang mana dalam setiap pelaksanaan kegiataannya diatur di dalamnya. Segala bentuk tanggung jawab antara pekerja dan perusahaan diatur dalam PKB. Dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 (satu) PKB yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan yang bersangkutan. Baik pengusaha maupun serikat pekerja atau serikat buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada didalam sebuah perjanjian kerja. Dalam PKB dibuat oleh pengusaha bersama serikat pekerja/serikat buruh, yang notabene sebagai representasi pekerja/buruh di dalam perusahaan.⁶¹

Dalam kontrak kerja PTPN IV Regional I tentang hak dan kewajiban buruh/karyawan tidak ada yang signifikan dan tidak ada yang merugikan pamanen, misalnya dari gaji akan menyesuaikan dengan UMP dan UMK, dan kalau dari jam kerja tetap sesuai dengan undang undang cipta kerja yang berlaku

⁶¹ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima,2020), halaman 77

jadi tetap ada penyesuaian terkait hak dan kewajiban buruh/karyawan di PTPN IV Regional I tersebut.⁶²

Di sini dapat di pahami bahwa kontrak atau perjanjian, merupakan perbuatan hukum dimana dua pihak saling mengikatan diri untuk melaksanakan sesuatu hal, yang merupakan kewajiban bagi masing-masing pihak. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1338 KUHPerdara, bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Dalam pasal 1338 KUHPerdara ayat 1 dan 2, adapun aturan yang ada pada ayat 2 adalah:

“suatu perjanjian tida dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”

Berdasarkan kedua ayat tersebut maka kontrak yang telah ditanda tangani tidak dapat dibatalkan kecuali jika para pihak hendak membatalkan kontrak tersebut.⁶³ Perjanjian merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Di samping itu kontrak juga sebagai suatu perjanjian atau serangkaian perjanjian dimana hukum memberikan ganti rugi terhadap wanprestasi dari kontrak tersebut, dan oleh hukum, pelaksanaan dari kontrak tersebut dianggap merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan.

⁶² Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

⁶³ Aulia Muthiah, *Hukum dagang dan pelaksanaannya di indonesia*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2016, hal. 80

1. Hak

Hak dalam kontrak kerja adalah hak yang dimiliki oleh pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan. Hak ini dijamin oleh kontrak kerja, hukum ketenagakerjaan, dan peraturan perusahaan.

a. Hak Buruh / Pegawai

Hak-hak buruh dalam perjanjian kerja adalah serangkaian ketentuan yang menjamin kesejahteraan, perlindungan, dan keadilan bagi pekerja selama masa kerjanya. Ketentuan ini mencakup berbagai aspek yang melindungi hak fundamental buruh sebagai bagian dari hubungan kerja dengan pemberi kerja. Yang tertuang dalam kontrak kerja dan diatur oleh undang-undang cipta kerja. Hak buruh lahir sebagai konsekwensi (akibat) adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha/instansi. Hak buruh di Indonesia diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu⁶⁴

- a) Hak dasar pekerja dalam hubungan kerja. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan potensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya
- b) Hak dasar pekerja atas jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- c) Hak dasar pekerja atas perlindungan upah
- d) Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat cuti dan libur
- e) Hak dasar untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
- f) Hak dasar mogok

⁶⁴ Ida Hanifah, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah tangga di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima, 2023), halaman 24

- g) Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Dari hasil wawancara hak yang didapat para pegawai PTPN IV berupa:

b. Upah

Upah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 yang berbunyi sebagai berikut:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Kontrak kerja PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I hak buruh/pegawai tercantum dalam pasal 3 tentang pengupahan sebagai berikut:

1. Pihak pertama akan memberikan upah kepada pihak kedua setiap bulannya sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK Asahan) sebesar Rp. 3.066.580,- (Tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah) dan akan ditambah dengan Premi Kg/TBS yang dihasilkan pihak kedua dalam melaksanakan kegiatan Panen sesuai dengan ketentuan Perhitungan Premi yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bandar Selamat,
2. Pemberian upah oleh pihak pertama kepada pihak kedua yang dimaksud dalam ayat 1 diberikan secara proporsional berdasarkan kehadiran dalam bekerja.
3. Upah akan dibayarkan paling lambat setiap tanggal 25 (Dua puluh lima) setiap bulan secara transfer ke Bank dan Nomor rekening yang ditunjuk oleh pihak kedua.⁶⁵

Terkait upah dalam kontrak kerja adanya penyesuaian terhadap Undang-Undang Cipta kerja, kalau adanya perubahan tentang gaji/pengupahan dilakukan adendum perjanjian oleh perusahaan.

⁶⁵ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

c. Jaminan

Jaminan yang dimaksud dari hak tersebut adalah jaminan kesehatan dan jaminan sosial yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor .37 Tahun 2021 Jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 3 Ayat (7) Tentang Jaminan Kesehatan

“Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut JKN adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar Peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran jaminan kesehatan atau iuran jaminan kesehatannya dibayar oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah.”

Pasal 3 Ayat (10) Tentang Jaminan Kesehatan

“Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi Peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah Peserta memasuki usia pensiun.”

Dalam Kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I hak buruh/pegawai tercantum dalam pasal 3 tentang pengupahan dan membahas hak jaminan buruh/pegawai sebagai berikut:

1. Pihak kedua berhak untuk menerima Tunjangan Hari Raya sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Pihak pertama akan membayar premi iuran kepesertaan Pihak kedua pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan tanpa peserta tambahan (batih) selama berlakunya Perjanjian yang besamya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Pihak kedua setuju tidak akan menuntut Pihak pertama atas tunjangan lain seperti tunjangan perumahan, tunjangan cuti, pembagian laba perusahaan, dan insentif kerja lainnya selain yang telah diatur dalam ayat 1 sampai dengan ayat 4 Pasal ini⁶⁶

⁶⁶ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

Untuk jaminan BPJS PKWT hanya dibayarkan untuk dirinya sendiri dan keluarga lainnya tidak ditanggung, sedangkan untuk BPJS karyawan tanggungan batih nya ada 4 (empat) orang.⁶⁷

d. Cuti

Cuti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memuat ketentuan tentang cuti, yaitu:

a) Cuti Tahunan (Pasal 29)

Ayat (1): "Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang cukup kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya."

Ayat (2): "Pengusaha wajib memberikan cuti tahunan kepada pekerja/buruh yang telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus."

Ayat (3): "Cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan selama 12 (dua belas) hari kerja dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

Ayat (4): "Pelaksanaan cuti tahunan ditetapkan dengan memperhatikan permintaan pekerja/buruh dan kepentingan pengusaha."

b) Cuti Khusus (Pasal 29)

Ayat (5): "Pengusaha wajib memberikan cuti karena alasan penting kepada pekerja/buruh yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama."

⁶⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

Ayat (6): "Alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi antara lain: pernikahan, khitanan, baptisan anak, menikahkan anak, melahirkan atau keguguran kandungan, dan kematian anggota keluarga."

Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sebagaimana berikut:

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat:

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang meliputi:

- 1) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- 2) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

- 3) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
- 4) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja⁶⁸

Dalam Kontrak kerja PTPN IV hak buruh/pegawai tercantum dalam pasal

5 tentang cuti tahunan sebagai berikut:

1. Pihak kedua kerja 3 (Tiga) Bulan dengan upah penuh.
2. Cuti dapat dijalani apabila pihak kedua telah bekerja pada pihak pertama sedikitnya $(1/2n)$ 3 (Tiga) bulan secara terus menerus dan hak diberikan secara proporsional
3. Cuti tahunan yang tidak dijalani secara fisik tidak dapat dikompensasikan dengan uang.
4. Sebelum melaksanakan cuti, pihak kedua wajib mengajukan permohonan secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sebelum jadwal rencana cuti untuk mendapat pengesahan berupa tanda tangan dan ijin dari pihak pertama⁶⁹

e. Uang Kompensasi

Pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT berasal dari pengusaha atau pekerja, maka pengusaha berkewajiban tetap berkewajiban membayar kompensasi.³⁸ Jika dihubungkan dengan ketentuan yang termuat dalam ketentuan bab IV Ketenagakerjaan pasal 81 angka 17 Undang-Undang

⁶⁸ Ida Hanifah, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah tangga di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima, 2023), halaman 27

⁶⁹ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja sebagaimana tersebut diatas, yang menyatakan kompensasi dibayarkan kepada pekerja karena berakhirnya PKWT maka dalam pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 terdapat penambahan kewajiban pembayaran kompensasi oleh pengusaha kepada pekerja bukan hanya terbatas akibat pengakhiran hubungan kerja karena berakhirnya PKWT, namun juga dalam hal pengakhiran hubungan kerja sebelum berakhirnya PKWT baik atas kehendak pengusaha atau pekerja⁷⁰

Berikut adalah uang kompensasi yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 5 Ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut:

“(1) Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. (2) Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT.”

Dalam Kontrak kerja PTPN IV hak buruh/pegawai tercantum dalam pasal 5 tentang uang kompensasi sebagai berikut:

- 1. Pihak pertama memberikan uang kompensasi kepada pihak kedua akibat berakhirnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 4 dengan nilai sebesar masa kerja x 1 (satu) bulan upah per 12.*
- 2. Uang kompensasi diberikan kepada pihak kedua apabila telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.*
- 3. Apabila Perjanjian diperpanjang sebagaimana terdapat dalam Pasal 4 ayat (2), maka uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu perjanjian sebelum perpanjangan dilakukan⁷¹*

5. Kewajiban

Kewajiban dalam kontrak kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dengan

⁷⁰ Serlika Aprita, Penerapan Asas Kelangsungan Usaha Menggunakan Uji Insolvensi: Upaya Mewujudkan Perlindungan Hukum Berbasis Keadilan Restrukturitatif Bagi Debitor Pailit dalam Penyelesaian Sengketa Kepailitan (Bandung: Pustaka Abadi, 2019), hal. 60.

⁷¹ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

perusahaan. Kewajiban ini diatur dalam kontrak kerja, hukum ketenagakerjaan, dan peraturan perusahaan.

a. Kewajiban Buruh / Pegawai

Dalam KUHPadata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c, KUHPadata yang pada intinya adalah sebagai berikut :

- 1) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).
- 2) Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Dari hasil wawancara yang didapat, bahwasannya kewajiban para buruh/karyawan di PTPN IV Regional I adalah bekerja sesuai dengan basis tugas atas ketentuan perusahaan⁷²

b. Kewajiban Pengusaha

- 1) Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini juga telah mengalami perubahan pengaturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan nama upah minimum, maupun pengaturan upah dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
- 2) Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pihak majikan/pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan.
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan/pengusaha wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit,

⁷² Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

kecelakaan, kematian telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.

- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan/pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan. Dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datangnya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.⁷³

Cara PTPN IV menjelaskan hak dan kewajiban buruh/karyawan kalau ada perubahan pada saat penanda tangan kontrak kerja berdasarkan kontrak kerja yang berlaku dengan cara sosialisasi per pasal, dengan dibuat perkumpulan seluruh karyawan karyawan PKWT, jadi kalau ada pasal yang tidak di mengerti dan ingin di sangga dipersilahkan di forum tersebut.⁷⁴

⁷³ Lalu Husni, *op.cit.*, hal. 72

⁷⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

C. Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Dalam Prakteknya, Terkait Dengan Aspek Gaji, Jam Kerja, Cuti Dan Pemutusan Hubungan Kerja

1. Gaji / Pengupahan

Peraturan mengenai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Asahan tahun 2024 telah ditetapkan oleh Gubernur Sumatera Utara melalui Keputusan Nomor 188.44/998/KPTS/2023. Berdasarkan keputusan tersebut, besaran UMK Asahan untuk tahun 2024 adalah Rp3.066.580. Penetapan ini berlaku mulai 1 Januari 2024 dan diharapkan dipatuhi oleh semua perusahaan di wilayah Kabupaten Asahan. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja dengan masa kerja kurang dari satu tahun mendapatkan upah minimum yang layak. Bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun, perusahaan diwajibkan untuk menerapkan struktur skala upah yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi dan jenis pekerjaan.

Peraturan Daerah (Perda) Asahan terkait Upah Minimum Kabupaten (UMK) diatur dalam Perda No. 1 Tahun 2022 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten Asahan Tahun 2023, yang menjadi dasar hukum bagi pengaturan upah minimum untuk tahun-tahun berikutnya, termasuk 2024.

Terkait aspek gaji buruh/karyawan pada PTPN IV Regional I sesuai dengan peraturan daerah yang terletak dikabupaten asahan dan sesuai dengan upah minimum kabupaten Asahan (UMK Asahan) sejumlah Rp. 3.066.580,- (tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah. Dan akan ditambah dengan premi Kg/TBS yang dihasilkan buruh pemanen dalam melaksanakan

kegiatan panen sesuai dengan ketentuan perhitungan premi yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bandar Selamat. Dan telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 pasal 25 yang berbunyi:

- (1) Upah minimum terdiri atas:
 - a. Upah minimum provinsi;
 - b. Upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
- (3) Syarat tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi pada kabupaten/kota yang bersangkutan.

Sesuai dengan Pasal 3 Ayat 1 pada kontrak kerja di PTPN IV Regional I yang berbunyi sebagai berikut bahwa:

Pihak pertama akan memberikan upah kepada pihak kedua setiap bulannya sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK Asahan) sebesar Rp. 3.066.580,- (Tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah) dan akan ditambah dengan Premi Kg/TBS yang dihasilkan pihak kedua dalam melaksanakan kegiatan Panen sesuai dengan ketentuan Perhitungan Premi yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Kebun Bandar Selamat.⁷⁵

2. Jam Kerja

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bertujuan

⁷⁵ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

untuk memberikan kepastian hukum mengenai waktu kerja dan istirahat, meningkatkan kesejahteraan pekerja, serta mendorong produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Pasal 81 angka 23 Cipta Kerja mweubah Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan Menurut norma aturan Perundang-Undangan Jam kerja diatur untuk tidak lebih dari 8 jam sehari dan 40 jam seminggu, yang dapat dibagi menjadi:

- 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
- 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.

Jam kerja pemanen yang diatur dalam Kontrak Kerja PTPN IV Regional I pada Pasal 2 Ayat (4) Bahwa :

“Mengikuti waktu kerja dan disiplin kerja sesuai ketentuan yang berlaku pada pihak pertama termasuk namun tidak terbatas pada aturan mengenai jam kerja dan hari kerja”⁷⁶

Asasnya Mengesampingkan Aturan Umum *lex specialis derogate legi generali* yang bermakna “Aturan yang khusus mengesampingkan aturan yang umum”. Pengaturan khusus tersebut adanya dipengaturan perusahaan.

Pengaturan perusahaan mengatur jam kerja pemanen berdasarkan basis tugas. Basis tugas yang dimaksud adalah jumlah produksi yang dicapai, dan di PTPN IV Regional I jam 06.00 WIB melaksanakan apel dan jam 13.00/14.00 WIB pemanen sudah selesai bekerja dan sudah mencukupi basis tugas.⁷⁷

3. Cuti

Cuti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Alih Daya, Waktu Kerja dan

⁷⁶ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

⁷⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Nor Afita selaku Asisten Personalia Kebun PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I tanggal 28 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB

Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memuat ketentuan tentang cuti. Dalam PTPN IV Regional I pada Pasal 5 bawah:

“Dalam masa kerja 3 (tiga) bulan dengan upah penuh dapatnya 3 hari, karena per 1 (satu) bulan dapat jatah cuti 1 hari, dan kalau cuti itu bisa dilakukan sedikitnya setengah bulan.”

4. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

a. Prosedur PHK

- 1) Pemberitahuan: Pegawai yang akan di-PHK harus diberitahu secara tertulis mengenai alasan dan waktu pelaksanaan PHK.
- 2) Perundingan: Sebelum dilakukan PHK, biasanya ada perundingan antara pihak perusahaan dan pegawai yang bersangkutan atau dengan serikat pekerja jika pegawai tersebut merupakan anggota serikat.
- 3) Kompensasi: Pegawai yang di-PHK berhak menerima kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang bisa berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja dan peraturan perusahaan

b. Hak Pegawai yang di PHK:

- 1) Uang Pesangon: Uang pesangon diberikan sesuai dengan masa kerja pegawai dan besarnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan.
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja: Diberikan kepada pegawai yang telah bekerja dalam waktu tertentu sesuai dengan peraturan perusahaan.
- 3) Uang Penggantian Hak: Meliputi penggantian hak cuti yang belum diambil, biaya pengobatan, dan/atau biaya pengangkutan jika pegawai dan keluarganya harus pindah.

c. Macam-macam alasan di PHK

Macam-macam alasannya di PHK yaitu mengundurkan diri, meninggal dunia, terpaut pidana, wanprestasi dan karena melanggar ketentuan perusahaan, dan di bahas di kontrak kerja PTPN IV. terdapat pada pasal 6 yang mengatur tentang PHK yaitu:

1. *Perjanjian berakhir dengan sendirinya apabila telah berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana tersebut dalam Pasal 4.*
2. *Perjanjian dapat berakhir lebih awal dari jangka waktu tersebut pada Pasal 4 ayat 1 apabila*
 - a. *Pihak kedua meninggal dunia*
 - b. *Pihak kedua melanggar atau tidak memenuhi satu atau beberapa Pasal dari Perjanjian ini dan pihak pertama telah melakukan teguran kepada pihak kedua dalam bentuk tertulis dan dalam jangka waktu satu minggu sejak dikeluarkannya surat teguran, pihak kedua tetap juga tidak melaksanakan kewajibannya dan menanggapi teguran, maka pihak pertama akan membuat surat peringatan maksimal sebanyak 2 (dua) kali dan masing-masing surat peringatan tersebut dikeluarkan dalam jangka waktu 1 (satu) minggu, tetapi pihak kedua tetap melakukan pelanggaran atau tidak memenuhi kewajibannya berdasarkan Surat Perjanjian ini, maka para pihak sepakat untuk mengakhiri Perjanjian dengan mengesampingkan Pasal 80 angka 16 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.*
 - c. *Adanya keadaan kahar*
3. *Apabila salah satu Pihak mengakhiri Perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Pasal 4 ayat 1 atau berakhirnya Perjanjian bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 di atas, maka Pihak yang mengakhiri Perjanjian diwajibkan membayar ganti rugi kepada Pihak lainnya dengan perhitungan sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian.*
4. *Pihak kedua dilarang menjanjikan dan/atau mencoba melakukan pemberian atau menerima imbalan/hadiah, komisi dalam bentuk apapun yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja*
5. *Pihak pertama dapat memberikan sanksi pengakhiran perjanjian kerja apabila dikemudian hari diketahui bahwa dalam masa perjanjian kerja ditemukan tindakan dan/atau perbuatan yang termasuk ke dalam kategori penyuapan.⁷⁸*

⁷⁸ Kontrak kerja PTPN IV Regional I Perkebunan Bandar Selamat, Kabupaten Asahan

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Aspek hukum kontrak kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I ditinjau dari Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 tahun 2023, antara lain:
 - a. Dilihat dari jenis kontrak kerja yang diterapkan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu ada dua jenis bentuk terikatan kerja dengan ketentuan yang berbeda untuk status karyawan yang bekerja di dalamnya. Bagi karyawan tetap, maka diberlakukan kontrak kerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan bagi karyawan kontrak tidak tetap, maka diberlakukan kontrak kerja dengan jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan hal itu pada kontrak PTPN IV Regional I itu waktunya tertentu dan berdasarkan kebutuhan lapangan.
 - b. Dilihat dari cuti, pada kontrak PTPN IV Regional I per satu bulan kerja diberi satu hari cuti yang tidak bertanggung, ada namanya cuti P3 yaitu cuti tidak dipotong hak cutinya, cuti-cuti sosial, orang tuanya meninggal, ada hajatan pernikahan atau syukuran.
 - c. Dilihat dari gaji/Pengupahan, Dalam UU cipta kerja dan dalam kontrak kerja PTPN IV, memberikan fleksibilitas lebih dalam penetapan upah

minimum. bahwa pengupahan berdasarkan UMK kabupaten PTPN IV yaitu kabupaten Asahan yang bernilai Rp. 3.066.580, (Tiga juta enam puluh enam ribu lima ratus delapan puluh rupiah)

- d. Dilihat dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), Dalam UU cipta kerja dan dalam kontrak kerja PTPN IV prosedur PHK di sederhanakan, namun pengusaha tetap diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan peraturan, dengan penekanan pada perundingan bipartit sebelum melibatkan pihak ketiga.

Untuk PKWT : SP1, SP2,(pemanggilan secara patut), Pecat

Untuk PKWTT : SP1, SP2, SP3, bipartit

2. Hak dan kewajiban para pegawai melalui kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I yaitu tentang hak dan kewajiban buruh/karyawan tidak ada yang signifikan dan tidak ada yang merugikan pemanen, misalnya dari gaji akan menyesuaikan dengan UMP dan UMK, dan kalau dari jam kerja tetap sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang berlaku saat ini. Jadi tetap ada penyesuaian terkait hak dan kewajiban buruh/karywan di PTPN IV Regional I tersebut.
3. Implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV dalam prakteknya, terkait dengan aspek gaji, jam kerja, cuti dan pemutusan hubungan kerja yaitu:
 - a. Dilihat dari gaji/pengupahan, bahwa kontrak kerja di PTPN IV Regional I perusahaan akan memberikan upah kepada buruh/karyawan setiap bulannya sesuai upah minimum kabupaten (UMK Asahan) dan akan

ditambah dengan premi kg/TBS yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan panen sesuai dengan ketentuan perhitungan premi yang berlaku di PTPN IV Regional I kebun Bandar Selamat.

- b. Dilihat dari jam kerja, bahwa PTPN IV Regional I mengikuti waktu kerja dan disiplin kerja sesuai ketentuan yang berlaku pada pihak perusahaan, namun tidak terbatas pada aturan mengenai jam kerja dan hari kerja. Artinya pengaturan perusahaan mengatur jam kerja karyawan berdasarkan basis tugas. Basis tugas yang dimaksud adalah jumlah produksi yang dicapai, dan di PTPN IV Regional I jam 06.00 WIB melaksanakan apel dan jam 13.00/14.00 WIB, karyawan sudah selesai bekerja dan sudah mencukupi basis tugas.
- c. Dilihat dari cuti, bahwa PTPN IV Regional I dalam masa kerja tiga bulan dengan upah penuh dapatnya tiga hari, karena per satu bulan dapat jatah cuti satu hari, dan kalau cuti itu bisa dilakukan sedikitnya setengah bulan.
- d. Dilihat dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), dalam PTPN IV Regional I, bahwa perjanjian berakhir dengan sendirinya apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian, sebagaimana buruh/karyawan meninggal dunia dan karyawan melanggar peraturan atau tidak memenuhi kewajibannya, maka perusahaan akan membuat surat peringatan maksimal sebanyak dua kali dan masing-masing surat peringatan tersebut dikeluarkan dalam jangka waktu satu minggu.. Kemudian apabila salah satu buruh/karyawan mengakhiri perjanjian sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka

buruh/karyawan yang mengakhiri perjanjian diwajibkan membayar ganti rugi kepada perusahaan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan setelah dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan atas pelaksanaan kontrak kerja yang baik bagi perusahaan serta menjadikan tolak ukur terkait dengan perubahan-perubahan yang dibawa oleh Undang-Undang Cipta Kerja. Hal ini akan membantu semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka dengan lebih baik.
2. Bagi PT. Nusantara IV Regional I disarankan untuk meninjau kembali sistem kontrak kerja yang ada dan mempertimbangkan untuk memberikan jaminan perpanjangan kontrak bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik, dan Meningkatkan komunikasi terkait hak dan kewajiban pegawai kontrak melalui sosialisasi dan penyediaan panduan tertulis yang jelas agar pegawai lebih memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan kesejahteraan pegawai kontrak dengan memberikan prestasi kerja dapat membantu meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai.
3. Bagi buruh/karyawan, agar memahami isi kontrak kerja, termasuk hak dan kewajiban yang tercantum di dalamnya. Jangan ragu untuk bertanya kepada atasan jika ada bagian yang kurang jelas, dan Patuhi semua peraturan dan kebijakan perusahaan. Ini termasuk kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja untuk memastikan lingkungan kerja yang aman bagi semua orang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Achmad Ali dan Wiwie Heryani. 2013. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group
- Agusmidah, dkk, *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta: UI Press, 2012
- Agus Yudha Hernoko, (2019), *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Prenadamedia Group
- Aulia Muthiah, *Hukum Dagang dan pelaksanaannya di Indonesia*, 175/ (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2016
- Budiono, Abdul Rahmar. *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks , 2009
- Burhanudin Ali SDB dan Poernama S. 2016. *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*. Jakarta: Kencana Media
- Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.
- Ida Hanifah, *Perlindungan Hukum Pekerja Rumah tangga di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima, 2023)
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Medan: CV. Pustaka Prima, 2020)
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Nurhilmiyah, 2020. *Hukum Perdata*. Medan. CV. Multi Global Makmur
- Purwati, A. (2020). *Metode Penelitian Hukum Teori & Praktek*.
- Subakti, *Perjanjian* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998)

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*.

Salim, H. S. (2021). *Hukum kontrak: Teori Dan Teknik Penyusunan Kontrak*. Sinar Grafika.

Soesilo dan Pramudji R, *KUH Perdata* (Jakarta: Grafindo Perasada, 2009)

Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: PT Intermasa, 2019), Cetakan. 19

Subekti dan R.Tjirosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Ctk.

Keempat puluh satu, PT Balai Pustaka, Jakarta Timur, 2014

B. Jurnal

Dian Samudra, Ujang Hibar "Studi Komparasisahnya Perjanjian Antara Kuhperdata Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan" jurnal ilmu hukum, Vol. 1 No. 1, Fakultas Hukum Universitas Bina Bangsa, Desember 2021

F.X. Djumiaji," Perjanjian Kerja" Jakarta; Sinar Grafika

Ismail, N., & Zainuddin, M. (2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(3), 166-182.

Nurhilmiyah, "Perbandingan Perjanjian Pinjaman Online Di Indonesia , Amerika Serikat dan Tiongkok" Seminar Nasional Hukum, Sosial dan Ekonomi, Vol 2, No I (2023)

Putra, C. V. A. (2017). "Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja". *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 39(1), 61-77.

Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. Literature Review: "Kompensasi dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai melalui Kontrak Kerja Perusahaan". *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 352-358.

Shalihah, Fitriatus,"Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia" *Jurnal*, Volume. 4 Nomor. 1, Oktober 2016.

Teguh Sena Wiguna, Bortus Gali, Hendra Kamal Ali "Hak Karyawan Perusahaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan" Jurnal dinamika hukum dan masyarakat, Vol. 6 No. 1, Fakultas Hukum katolik soegijapranata Benda Dhuwur, Semarang, 2023

Umbas, R. R. (2014). "Aspek Hukum dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Karyawan dengan Perusahaan". *Lex Privatum*, 2(3).

C. Undang-undang

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

D. Internet

Kamus Besar Bahasa Indonesia <https://kbbi.web.id/asas> (diakses pada tanggal 15 Oktober 2023)

Wikipedia. "Kontrak Kerja". https://id.wikipedia.org/wiki/Kontrak_kerja (diakses pada tanggal 15 Oktober 2023)

Hukum Online. "Kontrak Kerja Pegawai". <https://www.hukumonline.com/klinik/a/kontrak-kerja-pegawai-cl1047/> (diakses pada tanggal 15 Oktober 2023)

LAMPIRAN

Gambar 1 Wawancara bersama Asisten Personalia Kebun, ibu Nor Afita, S.H selaku Narasumber wawancara



Gambar 2 foto bersama mandor dan pemanen PTPN IV Region

RANCANGAN WAWANCARA

- 1. Apakah benar nama PTPN III ini sudah dirubah menjadi PTPN IV Regional I? apa alasan perubahannya?**

Jawaban Narasumber: Benar perubahannya di tahun 2023 tahun lalu sekitar bulan Desember kenapa berubah menjad PTPN 4 regional 1, itu implikasi dari aksi koporasi dia menggabungkan komunitas-komunitas utama misalnya sawit dengan sawit teh sama teh aksi koperasi ini lah membentuk 3 perusahaan palmCo sugarCo, suportCo. PTPN 4 regional 1 ini bagian dari tampo di bagian dari sawit . PTPN 3 berubah menjadi PTPN 4 regional 1 alasannya karena ingin membentuk perusahaan yang lebih besar lagi keuntungannya yang lebih besar lagi meluaskan bisnis yang lebih luas lagi karena target di 2026 ingin mempunyai lahan sawit sebesar 6000 hektar makanya harus disatukan.

- 2. Sebenarnya apa yang dimaksud dengan pemanen PKWT? Dan ada berapa berapa jenis kontrak karyawan yang ada di PTPN IV ini ?**

Jawaban Narasumber: Pemanen PKWT itu adalah tenaga kerja secara musiman atau perperiode jadi bukan karyawan tetap jadi PKWT ada batas waktu kerjanya bentuk terikatan kerjanya ada dua yaitu PKWT dan PKWTT perjanjian kerja yang mengikat.

3. Apakah ada ketentuan mengenai jam kerja, waktu istirahat, dan cuti diatur dalam kontrak kerja pegawai?

Jawaban Narasumber: Ketentuan waktu kerja ada di dalam kontrak kerja itu tertulis sesuai dengan peraturan perusahaan di dalam kontrak kerja itu tidak dijelaskan secara eksplisit misalnya jam kerja dari jam segini sampai jam segini karena kalau pemanen bentuknya kondisional kalau ternyata pekerjaan itu tidak selesai yang seharusnya dia harus menyelesaikan itu karena target dia itu ada diproduksi cuman kalau di PKB (perjanjian kerja bersama) PKWT harus patuh terhadap PKB itu diatur dan jam kerjanya misalnya kerja di kantor direksi Medan Senin sampai Jumat kerja di kebun unit senin sampai sabtu minggu seharusnya kemarin tidak bekerja namun kadang kondisional mereka bisa juga memanen atas kesepakatan bersama.

4. Apakah terdapat perubahan signifikan dalam hak dan kewajiban pegawai serta PT. Perkebunan Nusantara IV setelah diberlakukannya UU Cipta Kerja dalam konteks kontrak kerja?

Jawaban Narasumber: Kalau hak tidak ada yang signifikan dan tidak ada yang merugikan pemanen misalnya dari gaji akan menyesuaikan dengan UMP dan UMK kalau dari jam kerja tetap sesuai dengan ketenagakerjaan jadi tetap sama dan tidak ada yang berkurang tapi tetap ada penyesuaian.

5. Bagaimana PT. Perkebunan Nusantara IV menjelaskan hak-hak yang dimiliki para pegawai berdasarkan kontrak kerja yang berlaku?

Jawaban Narasumber: Kalau di kontak kerja itu kalau ada perubahan pada saat penandatanganan kontrak kerja biasanya sosialisasi per pasal dikumpulkan pemanen PKWT lalu diadakan sosialisasi perpasal jadi kalau ada yang pasal tidak dimengerti atau ingin disangga sama mereka itu yang dipersilakan di forum itu seluruh karyawan PKWT

6. Bagaimana implementasi pasal-pasal terkait dengan gaji dalam kontrak kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV, dan apakah ada penyesuaian sesuai dengan UU Cipta Kerja?

Jawaban Narasumber: Ada kalau ada perubahan dilakukan adendum perjanjian kerja

7. Bagaimana mekanisme pengaturan cuti pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV sesuai dengan ketentuan kontrak kerja dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku?

Jawaban Narasumber: Kalau cuti PKWT per 1 bulan kerja dikasih 1 hari cuti dan ada Cuti-cuti yang tidak bertanggung ada namanya cuti P3 (cuti tidak dipotong hak cutinya) seperti cuti sosial contohnya seperti orang tuanya meninggal atau saudara yang meninggal atau ada hajatan menikah keluarga

- 8. Apakah terdapat perubahan dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja dalam kontrak kerja PT. Perkebunan Nusantara IV seiring dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja?**

Jawaban Narasumber: Untuk saat ini untuk mem PHK seseorang dikasih surat peringatan 1 dan surat peringatan 2 kemudian bermasalah lagi dia di PHK dengan cara bipartit (perundingan pihak perusahaan dan pihak Serikat pekerja) kalau PKWT itu tidak ada bipartit jadi pakai (SP1 SP2 pecat) kalau PKWTT ada bipartit kalau karyawan biasa PKWTT (teguran SP1 SP2 SP3 bipartit) kalau melakukan kesalahan seperti mangkir (tidak masuk kerja tanpa keterangan) mencuri buah, melawan atasan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan aturan perusahaan kalau di undang-undang ketenagakerjaan 5 hari berturut-turut tidak masuk kerja dianggap BAPS (Berhenti Atas Permintaan Sendiri).

- 9. Bagaimana PT. Perkebunan Nusantara IV memastikan bahwa implementasi pasal-pasal dalam kontrak kerja, terutama terkait gaji, jam kerja, cuti, dan pemutusan hubungan kerja, dan Apakah sesuai dengan ketentuan hukum dan memberikan perlindungan yang sesuai bagi para pegawai?**

Jawaban Narasumber: Kalau di PTPN 4 ada SOP namanya intinya jadi indikator kita untuk kepatuhan terhadap undang-undang yang pertama ada misalnya evaluasi peraturan perundang-undangan setiap tahun melakukan

perubahan tapi tetap dengan undang-undang yang ada setiap periode ada adendum

10. Apakah ada hambatan dan tantangan dalam mengimplementasikan pasal-pasal dalam kontrak kerja untuk pegawai?

Jawaban Narasumber: Hambatan tidak ada, karena perjanjiannya adalah perjanjian yang tidak baku (perjanjian salah satu pihak di mana pihak lainnya tidak memiliki kesempatan untuk menegosiasi atau mengubahnya) jadi tidak ada hambatan karena PTPN 4 ini tidak perjanjian baku dan bukan cuman perusahaan yang menentukan melainkan juga pekerja bisa menegosiasi.

Perk. Bandar Selamat, 28 Maret 2024
Asisten Personalia Kebun

(Nor Afita, S.H)



Nomor : 1SKH/eX/78/III/2024
Lampiran : Ada
Hal : Izin Penelitian

Medan, 13 Maret 2024

Kepada Yth:
Dekan FH Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
di -
Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 357/II.3-AU/UMSU-06/F/2024 tanggal 07 Maret 2024 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional Ikebun Bandar Selamat (IKBS) pada tanggal 13 Maret 2023 s/d 26 April 2024 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Novia Yolanda	2006200531	Hukum	Analisis Hukum Kontrak Kerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Studi Kasus Implementasi Pasal-Pasal Dalam Kontrak Kerja)

Selama melaksanakan Penelitian diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Penelitian dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i adalah Kemeja Putih dan Celana / Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Penelitian semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Penelitian dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Penelitian (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Kebun/unit tempat Mahasiswa/i melaksanakan Penelitian, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Penelitian ditujukan ke Bagian Sekretariat dan Hukum

Demikian disampaikan, agar maklum.



PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:



Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan: Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn4.co.id

Tembusan :

- 1KBS
- Arsip

