

**ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN
SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
PT. SANKYU CABANG BATUBARA**

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

DAPOT RIAN TO MANURUNG
1706200075



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kita mengabdikan ilmu kita agar lebih banyak
manfaatnya bagi masyarakat

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	: Dapot Rianto Manurung
NPM	: 1706200075
PRODI/BAGIAN	: ILMU HUKUM/ Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI	: Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Penjualan PT. Sankyu Cabang Batu Bara

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan,20...

DOSEN PEMBIMBING

NIP/NIDN/NIDK:

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Website: www.umhsu.ac.id
Umur dan tanggapan

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : DAPOT RIAN TO MANURUNG
NPM : 1706200075
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SANKYU CABANG BATU BARA


PENDAFTARAN : 20 September 2022

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

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


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


Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, SH., M.Hum.
NIDN: 0011066201



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengabdikan untuk bangsa dan masyarakat
dengan berkeadilan

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

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



BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI
MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 05 Oktober 2022 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : DAPOT RIAN TO MANURUNG
NPM : 1706200075
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SANKYU CABANG BATU BARA

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan predikat Lebih Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/ujian ulang
() Tidak Lulus

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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

ANGGOTA PENGUJI:

1. NURHILMIYAH, S.H., M.H.
2. RAHMAT RAMADHANI, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum.

1.

2.

3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJLIS PENYIDIKAN TINGGI PENILAIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2017
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahumedsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA**

NAMA : DAPOT RIANTO MANURUNG
NPM : 1706200075
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SANKYU CABANG BATUBARA
Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
03/02-2022	Bimbingan Proposal	
20/03-2022	Bimbingan Hasil Penelitian	
25/03-2022	Bimbingan Hasil Hasil Seminar Nasional	
04/06-2022	Bimbingan Skripsi Bab II dan III	
15/06-2022	Bimbingan Skripsi (penyempurnaan)	
26/06-2022	Bimbingan hasil wawancara penelitian	
19/07-2022	Acc Skripsi untuk diujikan	

Diketahui,
n: DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

DOSEN PEMBIMBING

(Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjab surat ini agar diabukan
nomor dan tanggalnya

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

Teakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224667 Fax. (061) 6625474, 6631003

<http://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan 📠 umsumedan

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dapot Rianto Manurung
Tempat/tgl lahir : Lumban Huala / 18 Januari 1999
No. KTP (NIK) : 1219011301990006
NPM : 1706200075
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum / Hukum Perdata

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/tampilkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Yang Menyatakan,



Dapot Rianto Manurung

ABSTRAK

ANALISIS YURIDIS PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL BAGI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SANKYU CABANG BATUBARA

DAPOT RIAN TO MANURUNG

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian memiliki ketentuan umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontrak kerja karyawan di perusahaan PT. Sankyu, pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan karyawan di perusahaan PT. Sankyu dan akibat jika terjadi pembatalan perjanjian sepihak antara karyawan dengan perusahaan PT. Sankyu.

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 dipahami bahwa pertama, Kontrak Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu jenis kontrak yang diterapkan di PT. Sankyu Cabang Batubara 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, Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu hak kesehatan dan ketenagakerjaan diperuntukan bagi karyawan tetap sedangkan hak BPJS Kesehatan diperuntukan untuk karyawan tidak tetap dengan diberikan sejumlah uang. Ketiga, akibat jika terjadi pembatalan perjanjian sepihak antara karyawan dengan Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu nantinya akan diselesaikan secara internal ataupun jika tidak mencapai kesepakatan maka diajukan ke sengketa hubungan industrial.

Kata Kunci: Jaminan Sosial, Perusahaan, Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara”**

Sholawat dan salam tak lupa penulis hantarkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari jaman kegelapan (jahiliyah) kepada jaman terang benderang dan semoga mendapat syafaatnya di yaumul qiyammah, aamiin ya robbal alamin. Selama penyusunan skripsi ini penulis menemukan kendala dan hambatan serta kesulitan. Namun dengan segala usaha keras dan Doa, serta bantuan atau petunjuk dari Dosen Pembimbing dan berbagai pihak yang membantu hingga akhirnya menjadikan Penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin sesuai kemampuan.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya yang telah membesarkan dan mendidik saya, yaitu Ayahanda Zainal Manurung dan Mamak

Elfrida Situmorang serta ucapan terimakasih kepada Almarhum Amang Boru Rosman Sutorus dan Namboru Rosmini Manurung yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dan terimakasih saya ucapkan kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan II Ibu Atika Rahmi, S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Prof. Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum selaku pembimbing, dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Terimakasih penulis sampaikan dengan rasa hormat kepada Kepala Bagian Hukum Perdata Ibu Nurhilmiah SH.,MH yang telah membimbing penulis selaku mahasiswa pada konsentrasi Hukum Perdata.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Dan terimakasih kepada orang teman-teman seperjuangan Alwi Irsya

Fadila, Einil Rizal Pandiangan, Erwin Syahputra Sitorus, Johansen Simanjuntak, Asril Sanata Manurung dan Eka Widya Alvionita Situmorang dan sahabat-sahabat saya lainnya yang tidak bisa disebut satu persatu, yang telah memberi masukan, menasehati serta memberikan semangat kepada saya.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan untuk melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 5 September 2022
Hormat Saya
Penulis,

DAPOT RIAN TO MANURUNG

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Faedah Penelitian	9
B. Tujuan Penelitian	10
C. Definisi Operasional	10
D. Keaslian Penelitian.....	12
E. Metode Penelitian	13
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	14
2. Sifat Penelitian	15
3. Sumber Data.....	15
4. Alat Pengumpul Data.....	17
5. Analisis Data.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	19
B. Tinjauan Umum Jaminan Sosial	25
C. Tinjauan Umum Karyawan.....	26
D. Tinjauan Umum Perusahaan	30

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A. Kontrak Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara.....	34
B. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara	48
C. Akibat Jika Terjadi Pembatalan Perjanjian Sepihak Antara Karyawan Dengan Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara	60
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	iii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sedangkan sifat publik dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang perburuhan/ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah dan jaminan sosial pekerja.¹

Adapun sifat privat ditandai 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

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian pada umumnya, dimana masing-masing perjanjian memiliki ciri khusus yang membedakannya dengan perjanjian yang lain. Namun seluruh jenis perjanjian

¹ Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 12.

² *Ibid*, halaman 54.

memiliki ketentuan umum yang dimiliki secara universal oleh segala jenis perjanjian, yaitu mengenai asas hukum, sahnyanya perjanjian, subyek serta obyek yang diperjanjikan. Ketentuan dan syarat-syarat pada perjanjian yang dibuat oleh para pihak berisi hak dan kewajiban dari masing-masing pihak yang harus dipenuhi. Dalam hal ini tercantum asas “kebebasan berkontrak” (*freedom of contract*), yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubunganhubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian itu serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan antara para pihak.³

Lebih lanjut dijelaskan bahwa perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha menimbulkan hubungan kerja yang mengandung 3 (tiga) ciri khas yaitu adanya pekerjaan, Sistem Perjanjian kerja diatur secara khusus dalam hukum privat (perdata) dalam Pasal 1601a buku Ke III bagian ke VIIA yang mengatakan bahwa: “*Perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah*”. Yang menekankan bahwa adanya perintah dan adanya upah yang dijelaskan di dalam perjanjian kerja yang diperbuat.⁴

Secara perspektif islam, slam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai syara’ dan di antaranya kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengedepankan hak-hak pekerja, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir darinya dari ketentuan-ketentuan hukum. Oleh itu dalam Q. S. Al- Isra ayat 34, Allah Swt. berfirman:

³ Hakim. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, halaman 28.

⁴ *Ibid.*, halaman 55.

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ۝ ۳۴

Artinya: Dan penuhilah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.

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:

مُؤْمِنُونَ بِهِ أَنْتُمْ الَّذِي اللَّهُ طَوَّأْتُمْ حَلَالًا اللَّهُ رَزَقَكُمْ مِمَّا وَكُلُوا

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.

Ayat di atas menjelaskan pada hakikatnya siapa pun wajib memelihara kesehatannya. Selain itu, ada sebuah hadist 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 kerja yang terbentuk tadi tentunya dapat terjadi kesalahpahaman yang akhirnya menimbulkan konflik kerja yang dapat saja terjadi sewaktu-waktu antara karyawan dan PT. Sankyu. Adapun bentuk perjanjian kerja yang selama ini dijalankan PT. Sankyu dengan karyawannya 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. Sankyu 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

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 lain. Sedangkan konsep yang berkaitan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggungjawaban) hukum. Bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa seseorang memikul tanggung jawab hukum, artinya seseorang tersebut bertanggung jawab atas suatu sanksi bila perbuatannya bertentangan dengan peraturan yang berlaku.⁵ Prinsip dasar pertanggungjawaban atas dasar kesalahan mengandung arti bahwa

⁵ Hans Kelsen. 2006. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, halaman 95.

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.
- b. Tanggung jawab tidak langsung yaitu diatur menurut Pasal 1367 KUHPerdata, 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 berda di bawah pengawasannya.

Demikian halnya dalam kasus analisis kesepakatan perjanjian kerja antara karyawan dan PT. Sankyu terutama mengenai jaminan sosial bagi pekerja yang menjadi objek penelitian pada kasus ini yaitu dengan adanya kesepakatan perjanjian kerjasama ini yang menimbulkan tanggung jawab langsung PT. Sankyu dalam memenuhi jaminan sosial pekerjanya yaitu jaminan BPJS ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan perjanjian kerja antara karyawan dan PT. Sankyu ini juga nantinya akan memperlihatkan betapa minimnya pengetahuan budaya kontrak dan kesadaran hukum di antara kedua belah pihak tersebut. Dengan demikian juga, untuk mempertegas praktek mana yang hendaknya dikaji sebagai prioritas dalam pembahasan ini, penulis menjadikan hal-hal berikut menjadi perhatian yakni, sebagai berikut:

1) Budaya Kontrak Antara Karyawan dan PT. Sankyu

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 bejanji 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*).⁶

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.

⁶ Natasya Yunita Sugiastuti, (2015), "Esensi Kontrak Sebagai Hukum Vs. Budaya Masyarakat Indonesia Yang Non-Law Minded Dan Berbasis Oral Tradition", Jurnal Hukum Prior's, Vol. 5 No. 1, halaman 33.

2) Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Sankyu

Rendahnya kualitas pendidikan merupakan permasalahan yang sampai sekarang masih dihadapi oleh bangsa Indonesia. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi anak bangsa, terlebih lagi kurangnya peran serta pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi penghambat kualitas pendidikan di Indonesia. Pendidikan merupakan elemen terpenting dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan sebagai sarana untuk mempersiapkan generasi bangsa yang tangguh serta mampu menyelesaikan masalah dimasa sekarang dan masa yang akan mendatang. Mutu bangsa bergantung pada pendidikan yang mampu menjunjung nilai-nilai dan memiliki kemampuan membentuk watak, manusia yang beriman dan mengembangkan potensi dalam dirinya. Dalam hal ini, rendahnya pendidikan yang dimiliki peternak membuat ia tidak mengetahui dengan pasti bahwa tanggung jawab hukum atas perjanjian kerjasama yang telah ia sepakati bersama tidak sekedar kesepakatan secara lisan yang biasa dilakukan antara peternak setempat.

3) Kurangnya Kesadaran Pengetahuan Hukum Karyawan dan PT. Sankyu

Masalah kesadaran hukum, termasuk pula di dalam ruang lingkup persoalan hukum dan nilai-nilai sosial. Terdapat suatu pendapat yang mengatakan bahwa mengikatnya hukum terutama tergantung pada keyakinan seseorang. Hal inilah yang dinamakan dengan teori (*rechtsbewustzijn*). Perhatian mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan kesadaran hukum, telah dimulai sejak lama, walaupun perhatian-perhatian tersebut telah lama ada, akan tetapi penelitian

terhadap masalah kesadaran hukum merupakan suatu usaha ilmiah yang relatif baru. Pada umumnya kesadaran hukum dikaitkan dengan ketaatan hukum atau efektivitas hukum. Dengan lain perkataan, kesadaran hukum menyangkut masalah apakah ketentuan hukum tertentu benar-benar berfungsi atau tidak dalam masyarakat. Kesadaran hukum berkaitan dengan nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat. Dengan demikian masyarakat menaati hukum bukan karena paksaan, melainkan karena hukum itu sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat itu sendiri.⁷

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam mengenai bentuk kontrak kerja karyawan, pelaksanaan jaminan kesehatan BPJS Ketenagakerjaan yang diperoleh karyawan serta akibat hukum jika terjadinya pembatalan sepihak antara karyawan dan PT. Sankyu. Adapun kemudian penulis, menuangkan penelitian ini ke dalam bentuk skripsi hukum dengan judul: **“Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara”**.

1. Rumusan Masalah

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

- a. Bagaimana kontrak kerja karyawan di perusahaan PT. Sankyu?
- b. Bagaimana pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan karyawan di perusahaan PT. Sankyu?

⁷ Otje Salman. 2008. *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Bandung: P.T. Alumni, halaman. 49.

- c. Bagaimana akibat jika terjadi pembatalan perjanjian sepihak antara karyawan dengan perusahaan PT. Sankyu?

2. Faedah Penelitian

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

- 1) 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 hukum terhadap perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan pada perusahaan Pt. Sankyu;
- 2) Manfaat Praktis yakni dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana baru, sekaligus memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kajian secara hukum terhadap perjanjian kerja dan jaminan sosial bagi karyawan pada perusahaan Pt. Sankyu yakni, sebagai berikut:
 - 1) Bagi Pemerintah, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan bahan evaluasi atas kekurangan dan kelebihan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan dalam suatu perjanjian kerja sama antara sebuah perseroan terbatas dan para pekerjanya;
 - 2) Bagi Perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan penegasan atas hak-hak karyawan atas jaminan kesehatan dan keselamatan kerjanya sekaligus menegaskan

kewajiban dan hak perusahaan sendiri akibat perjanjian kerja yang telah disepakati;

- 3) Bagi Karyawan, diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan gambaran dan perspektif terhadap hak-hak yang didapatkan setelah melakukan kesepakatan perjanjian kerja sama dengan pihak Perusahaan;
- 4) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian terkait kedepannya mengenai kesepakatan perjanjian kerja antara karyawan dengan pihak Perusahaan.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kontrak kerja karyawan di perusahaan PT. Sankyu;
Untuk mengetahui pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan karyawan di perusahaan PT. Sankyu;
2. Untuk mengetahui akibat jika terjadi pembatalan perjanjian sepihak antara karyawan dengan perusahaan PT. Sankyu.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul yang diangkat di dalam penelitian ini yaitu “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara”, maka dapat dirumuskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja yaitu suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih (Pasal 1313 KUH Perdata). Suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal yang khusus. Adapun unsur-unsur yang tercantum dalam hukum perjanjian dapat dikategorikan meliputi: adanya kaidah hukum, subyek hukum, adanya prestasi, kata sepakat dan akibat hukum.⁸ Dalam hal ini, perjanjian kerjasama yang dimaksud yaitu perjanjian kerja antara Karyawan dan Perusahaan PT. Sankyu.
- b. Jaminan Sosial yaitu suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami pekerja/tenaga kerja.⁹ Dalam hal ini, jaminan sosial yang dimaksud yaitu jaminan sosial berbentuk BPJS Ketenagakerjaan yang didapatkan karyawan atas perjanjian kerja dengan Perusahaan PT. Sankyu.
- c. Karyawan yaitu bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.¹⁰ Dalam hal ini, karyawan adalah semua karyawan yang melakukan perjanjian kerja dengan Perusahaan PT. Sankyu.
- d. Perusahaan yaitu keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara

⁸ Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 3.

⁹ Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo: Jakarta, halaman 152

¹⁰ Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita: Jakarta, halaman 14

memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.¹¹ Dalam hal ini, perusahaan yang dimaksud ialah Perusahaan PT. Sankyu.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian merupakan hal yang dilakukan untuk mendeteksi penelitian yang akan diteliti tidak sama dengan penelitian sebelumnya sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut. Begitu juga, dengan penelitian penulis yang berjudul: “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sankyu” 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:

1. Apri Amalia, Mahasiswa Magister Universitas Sumatera Utara, Tahun 2016, dengan judul “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Hukum Perjanjian”. Tesis ini merupakan penelitian normatif dengan tujuan untuk mengetahui Pertama klausul-klausul perjanjian dalam PKWT, Kedua kedudukan hukum pekerja dalam PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan penyelesaian pengadilan hubungan industrial, Ketiga perlindungan hukum pekerja yang PKWT bertentangan

¹¹ Muhammad Idris. (2021). “Apa itu *Start Up* dan Contohnya?”. Diakses melalui <https://money.kompas.com/>, tanggal 05 Januari 2021, Pukul 8.39 WIB.

dengan peraturan perundang-undangan.

2. Hanafiah, Mahasiswa Universitas Sumatera Utara, Tahun 2019, dengan judul: “Tinjauan Yuridis Perjanjian Kerja Sama PT. Rimba Mujur Mahkota dengan CV. Mitra Natako Group dalam Langsiran Tanah Timbun di Kabupaten Mandailing Natal“. Skripsi ini merupakan penelitian empiris dengan mengkaji untuk untuk membahas mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama langsiran tanah timbun antara PT. Rimba Mujur Mahkota dengan CV. Mitra Natako Group sesuai KUH Perdata dan surat perjanjian kerja No.01/SPK-TEK/RMM/I/2018. Adapun permasalahan yang dibahas adalah mekanisme pelaksanaan perjanjian kerja sama langsiran tanah timbun antara PT. Rimba Mujur Mahkota dengan CV. Mitra Natako Group tentang tanah timbun, kendala-kendala dalam pelaksanaan perjanjian yang dilakukan oleh PT. Rimba Mujur Mahkota dengan CV. Mitra Natako Group dalam langsiran tanah timbun di Kabupaten Mandailing Natal, serta penyelesaian sengketa dalam perjanjian kerja sama langsiran tanah timbun antara PT. Rimba Mujur Mahkota dengan CV. Mitra Natako Group tentang tanah timbun.

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Jadi metode penelitian adalah cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan. Sedangkan teknik penelitian adalah cara untuk melaksanakan metode penelitian. Metode penelitian biasanya

mengacu pada bentuk-bentuk penelitian.¹² Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat. Menurut Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab masalah hukum yang dihadapi.¹³ 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 mengkaji *law in action*. Dengan demikian, kajian empiris dunianya adalah *de sein* (apa kenyataannya).

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*)).¹⁴ Berhubungan dengan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis data primer yang terkait analisis yuridis perjanjian kerja dan jaminan

¹² Suryana. 2015. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana Press, halaman 20.

¹³ Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 80.

¹⁴ Achmad Ali dan Wiwie Heryani. 2013. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 2.

sosial bagi karyawan pada perusahaan Pt. Sankyu, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, dikarenakan penelitian ini dilakukan dengan langsung terjun kelapangan untuk mengetahui kejadian sebenarnya untuk dianalisis.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif, dimana penelitian ini bersifat memaparkan dan menggambarkan lengkap tentang keadaan hukum yang terjadi di dalam suatu tatanan masyarakat dengan menggunakan pendekatan penelitian hukum yang bertujuan untuk memberikan eksposisi dengan dikaitkan dengan aturan-aturan yang ada.⁴³ Kemudian bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji dan ditarik kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu dalam hal Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sankyu.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam sebuah penelitian dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu data kewahyuan dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan skripsi ini yaitu Surah Al-Maidah Ayat 88 dan Hadist HR al-Bukhari, at-Tirmidzi dan Ibnu Majah.
- b. Data primer yaitu data yang diambil langsung di lapangan. Dalam hal ini yaitu di Perusahaan Terbatas (PT) Sankyu 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. Jurnal hukm dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. 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, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan (hukum adat), yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum bekas peninggalan jaman penjajahan (KUHPER dan KUHD). Dalam hal ini, bahan hukum primer yakni meliputi: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja.
- 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.

4. 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 PT. Sankyu yang bertalian dengan judul penelitian guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:
 - 1) *Offline*; yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
 - 2) *Online*; yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library riset*) 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 Yuridis Perjanjian Kerja Dan Jaminan Sosial Bagi Karyawan Pada Perusahaan Pt. Sankyu.

.BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUH Perdata sebagai dasar pengertian perjanjian menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.¹⁵ Menurut Arthur S. Hartkamp dan Marianne M.M Tillema menjelaskan bahwa kontrak adalah suatu perbuatan hukum yang diciptakan dengan memenuhi persyaratan yang ditentukan hukum oleh persesuaian kehendak yang menyatakan maksud bersama yang interdependen dari dua atau lebih pihak untuk menciptakan akibat hukum untuk kepentingan satu pihak, kedua-dua pihak, dan juga untuk pihak lain.¹⁶

Menurut Subekti menjelaskan perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hlm.¹⁷ Sedangkan menurut Sudikno Mertokusumo juga menjelaskan bahwa perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman. 2014. *Aneka Hukum Bisni (Revisi Keempat)*. Bandung: PT. Alumni, halaman 23.

¹⁶ Ridwan Khairandy. 2014. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, Yogyakarta: FH UII Press, halaman 60.

¹⁷ R. Subekti. 2010. *Hukum Perjanjian (Edisi 23)*. Jakarta: Intermasa, halaman 1.

dalam hal ini adalah menimbulkan hak dan kewajiban dan kalau kesepakatan itu dilanggar maka ada akibat hukumnya.¹⁸

b. Karakter Sistem Pengaturan Hukum Perjanjian

Sistem pengaturan hukum perjanjian yang terdapat di dalam Buku III KUH Perdata memiliki karakter atau sifat sebagai pelengkap.¹⁹ Sistem pengaturan dalam hukum kontrak juga menggunakan sistem terbuka (*open system*).²⁰ Para pihak boleh menggunakan atau tidak menggunakan ketentuan yang terdapat di dalam Buku III KUH Perdata tersebut. Di dalam perjanjian, para pihak dapat mengatur sendiri menyimpang dari ketentuan Buku III KUH Perdata. Adapun unsur perjanjian yang harus terdapat dalam kontrak yaitu:

- 1) Ada para pihak;
- 2) Ada kesepakatan yang membentuk kontrak;
- 3) Kesepakatan itu ditujukan untuk menimbulkan akibat hukum; dan
- 4) Ada objek tertentu.²¹

Selain unsur perjanjian tersebut, terdapat unsur perjanjian yang ditulis juga oleh P.N.H Simanjuntak dalam bukunya, yaitu:

- a) Ada para pihak yang melakukan perjanjian;
- b) Ada persetujuan antara pihak-pihak tersebut;
- c) Ada tujuan yang akan dicapai;
- d) Ada prestasi yang akan dilaksanakan oleh para pihak;

¹⁸ Sudikno Mertokusumo. 2014. *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty, halaman 95.

¹⁹ *Ibid.*, halaman. 84.

²⁰ Salim H.S. 2017. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman. 7.

²¹ *Ibid.*, halaman. 66.

- e) Ada bentuk tertentu, baik lisan maupun tulisan;
- f) Ada syarat-syarat tertentu.²²

Unsur perjanjian tersebut kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga klasifikasi, yaitu:

- (1) Unsur *essentialia* (unsur yang harus ada dalam perjanjian);
- (2) Unsur *naturalia* (unsur perjanjian yang oleh hukum diatur tetapi dapat dikesampingkan oleh para pihak);
- (3) Unsur *accidentalia* (unsur yang merupakan sifat pada perjanjian yang secara tegas diperjanjikan oleh para pihak).²³

Syarat Sah Perjanjian Perjanjian hanya akan memiliki akibat hukum jika memenuhi dua syarat. Syarat pertama yaitu tujuan perjanjian mempunyai dasar yang pantas atau patut. Syarat kedua yaitu perjanjian harus mengandung sifat yang sah.²⁴ Syarat sah perjanjian menurut Pasal 1320 KUH Perdata yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal.²⁵ Penjelasan para sarjana mengenai syarat sah perjanjian tersebut berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sepakat menurut Subekti adalah kedua subjek yang mengadakan perjanjian harus bersepakat, setuju, atau seiya sekata mengenai hal-hal yang

²² P.N.H. Simanjuntak. 2017. *Hukum Perdata Indonesia*. Kencana: Perpustakaan Nasional, halaman. 286.

²³ *Ibid.*, halaman. 66-67.

²⁴ Ridwan Khairandy. 2013. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press, halaman. 190.

²⁵ R. Subekti dan Tjitrosudibio. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita, halaman. 339.

pokok dari perjanjian yang diadakan itu, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain.²⁶

Arti kecakapan menurut Subekti adalah kecakapan untuk membuat perjanjian menurut hukum, yang pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.²⁷ Pasal 1329 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali apabila menurut undangundang dianggap tidak cakap. Pasal 1330 menjelaskan siapa yang tidak cakap untuk mengadakan perjanjian, yaitu:²⁸

- a. Orang yang belum dewasa;
- b. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
- c. Perempuan yang telah kawin dalam hal yang ditentukan oleh undangundang, dan pada umumnya semua orang yang oleh undangundang dilarang untuk membuat perjanjian tertentu;
- d. Suatu hal tertentu menurut Subekti dijelaskan sebagai apa yang diperjanjikan hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul perselisihan;
- e. Suatu sebab yang halal dengan kata lain adalah isi perjanjian. Hakim dapat menguji apakah tujuan dari perjanjian itu dapat dilaksanakan serta apakah isi perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban

²⁶ Wirjono Prodjodikoro. 2010. *Asas-Asas Hukum Perjanjian (Edisi Revisi Cetakan. VIII)*. Bandung: Mandar Maju, halaman. 28.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ R. Subekti. *Op. Cit.*, halaman. 19.

umum, dan kesusilaan sebagaimana diatur dalam Pasal 1335, 1336, dan 1337 KUH Perdata.²⁹

Pasal 1335 jo Pasal 1337 KUH Perdata menyatakan bahwa suatu kausa dinyatakan terlarang jika bertentangan dengan undang-undang kesusilaan, dan ketertiban umum. Suatu kausa dinyatakan bertentangan dengan undang-undang jika kausa didalam perjanjian isinya bertentangan dengan undang-undang yang berlaku.³⁰ Ketertiban umum berarti bertentangan dengan kepentingan umum, keamanan negara, keresahan dalam masyarakat dan juga keresahan dalam masalah ketatanegaraan.³¹ Suatu perjanjian yang sah wajib dibuat dengan memenuhi syarat subjektif (1 dan 2) dan syarat objektif (3 dan 4).

Syarat subjektif jika tidak terpenuhi maka kontrak tersebut dapat dibatalkan sedangkan syarat objektif jika tidak terpenuhi maka kontrak tersebut adalah batal demi hukum. Adanya sepakat terhadap kontrak tersebut maka kedua belah pihak harus mempunyai kebebasan berkehendak agar tidak terdapat tekanan yang mengakibatkan adanya cacat bagi perwujudan kehendak.³² Pernyataan sepakat dilukiskan sebagai pernyataan kehendak yang disetujui antara para pihak. Selain itu, terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhi keabsahan kontrak, yaitu karena adanya faktor-faktor yang merusak. Keabsahan sebuah kontrak bisa menjadi cacat dalam salah satu situasi seperti:³³

²⁹ Mariam Darus Badzrulzaman. *Op. Cit.*, halaman. 106-107.

³⁰ Ridwan Khairandy, *Op. Cit.*, halaman. 190.

³¹ *Ibid.*, halaman. 191.

³² Taryana Soenandar. 2016. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti, halaman. 295.

³³ *Ibid.*, halaman. 295-296.

- (1) Elemen kesepakatan rusak cacat atau rusak dikarenakan adanya kesalahan seperti pemahaman yang salah, misrepresentasi (penggambaran yang salah/keliru), dan tekanan atau pengaruh yang tidak diharapkan atau tidak pantas;
- (2) Satu atau lebih pihak-pihak yang berkontrak tidak memiliki kapasitas penuh untuk mengikat kontrak;
- (3) Kontrak tersebut illegal, kontrak itu, sebagian atau seluruhnya, tidak ada atau kosong atau batal berdasarkan suatu undang-undang;
- (4) Sebuah kontrak, sebagian, atau seluruhnya, batal menurut hukum operdata karena bertentangan dengan kebijakan publik;
- (5) Kontrak itu termasuk dalam kontrak yang membutuhkan sejumlah formalitas dan formalitas itu tidak ada. Akibat adanya factor yang menyebabkan kontrak rusak tersebut, konsekuensinya akan beragam menurut situasi, yaitu: 1. Batal atau tidak ada atau kosong, artinya kontrak yang batal mutlak, tidak bermaksan sama sekali;
- (6) Dapat dibatalkan, artinya kontrak yang menimbulkan konsekuensi hukum, tetapi mungkin dikesampingkan atau diabaikan;
- (7) Ilegal, artinya kontrak tidak dapat digugat kecuali dalam situasi-situasi khusus;
- (8) Tidak dapat dilaksanakan, maksudnya kontrak yang baik tetapi penggugat tidak dapat mengajukan suatu gugatan ke hadapan hukum karena tidak

adanya bukti tertulis ketika dibutuhkan atau karena adanya cacat atau kekurangan kapasitas tergugat untuk mengadakan kontrak.³⁴

B. Tinjauan Umum Jaminan Sosial

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Dengan ditetapkannya UU SSJN, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotoroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dan jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Salah satu amanat yang diemban oleh UU SJSN adalah membentuk undang-undang tentang penyelenggaraan jaminan sosial. Dengan demikian, pembentukan UU BPJS tidak lain merupakan tindak lanjut terhadap UU SJSN dan Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005, guna

³⁴ William T. Major, *Hukum Kontrak*, Bandung: Nuansa Cendekia, 2018, halaman. 94.

memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program jaminan sosial di seluruh Indonesia.³⁵

Pada tanggal 25 November 2011, UU BPJS diundangkan. UUBPJS merupakan pelaksanaan dari pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UUSJSN yang mengamanatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT Taspen (Persero, dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Melalui UU BPJS dibentuk 2 (dua) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.³⁶

C. Tinjauan Umum Karyawan

Istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering “*blue collar workers*” sebagai kata lawan dari mereka yang melakukan “halus” seperti Klerk, Komis dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai atau *employees* dan disebut “*white collar workers*” *employees* di negara barat. Di dalam undang-undang semula yang diatur hanya mereka yang

³⁵ Andika Wijaya. 2016. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 26-28.

³⁶ *Ibid.*, halaman 28-29.

tergolong *blue collar workers* (pekerja yang berkerah/berseragam biru), sedangkan mereka yang tergolong *white collar workers* baru masuk dalam hukum Ketenagakerjaan. Kita lihat misalnya KUHPerdata III Bab 6 Bagian 4 hanya mengatur soal pelayan (*dienstboden*) dan tukang (*werklieden*). Baru pada tanggal Januari 1927 KUHPerdata dalam Buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.³⁷

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang belum tidak mempunyai pekerjaan. Tenaga kerja dapat dilihat perumusannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.³⁸ Sebagaimana yang dijelaskan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- (2) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, 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

³⁷ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, halaman 26.

³⁸ *Ibid.*, halaman 27.

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.

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama, seseorang melakukan pekerjaan untuk dirinya sendiri (swakerja), kedua, seseorang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buru adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi

Pegawai Negeri (*ambtenaar*), di samping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).³⁹

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

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (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:

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut:⁴⁰

- a) Adanya unsur pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1630 KUH Perdata yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga mengantikannya”. Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka kerja tersebut putus demi hukum.

³⁹ Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 109.

⁴⁰ Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 135-136.

b) Adanya unsur perintah

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

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau yang lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.

D. 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 menunjukkan 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:

- 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 mempekerjakan 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.⁴¹

Adapun kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya yakni, sebagai berikut:⁴²

- a) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan peraturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dan perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima dapat memnuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/ pengusaha mewajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak asasi istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. 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

⁴¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit.*, halaman 29.

⁴² Muhammad Sadi Is dan Sobani, *Op. Cit.*, halaman 136-137.

setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengelolaan, perusahaan wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KHUPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit. Kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan, Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 KUHPerdata yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datanya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya, sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kontrak Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara

Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), menjelaskan bahwa yang dimaksudkan sebagai perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan menerima upah. Sedangkan merujuk pada pengertian perjanjian kerja yang diatur Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yakni pada Pasal 1 angka 14 yaitu perjanjian kerja ialah suatu perjanjian antara pekerja buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Selain pengertian normatif seperti di atas, menurut Iman Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkejakan buruh dengan membayar upah. Sebagaimana yang telah dijelaskan di dalam KUHPerdata seperti di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja itu sendiri adalah di bawah perintah pihak lain. Di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial-ekonomi memberikan

perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial-ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya wewenang perintah inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

Sedangkan makna perjanjian kerja menurut UU Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, dikatakan lebih umum karena menunjuk pada lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak & kewajiban para pihak seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya.⁴³

Suatu kontrak atau perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. 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).⁴⁴

⁴³ Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada, halaman 62.

⁴⁴ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S. 2016. *5 Menit Langsung Jadi Membuat Perjanjian dan Surat Kontrak*. Jakarta: Kencana Media, halaman 1.

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 menegaskan bahwa perjanjian dibuat secara sah di antara para pihak, berlaku sebagai UndangUndang 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.⁴⁵

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:

a. Adanya kesepakatan kedua belah pihak

Syarat sahnya perjanjian adalah 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 1320 ayat (1) KUHPerdara. Adapun yang dimaksud dengan kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak, dapat ditelusuri dari hal:

- 1) Bahasa yang lengkap dan tertulis;
- 2) Bahasa yang sempurna secara lisan;
- 3) Bahasa yang kurang sempurna, sepanjang dapat dimengerti dengan jelas oleh pihak lawannya;
- 4) Diam atau membisu, tetapi asal dipahami atau diterima pihak lawan.

Melihat praktiknya, cara yang paling banyak dilakukan oleh para pihak adalah dengan bahasa yang sempurna secara tertulis atau lisan. Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tertulis mempunyai keunggulan tersendiri daripada

⁴⁵ *Ibid.*, halaman 5.

bentuk lisan, yaitu dapat memberikan kepastian bagi para pihak dan sebagai alat bukti yang sempurna, jika timbul sengketa di kemudian hari.⁴⁶

b. Kecakapan untuk melakukan perbuatan hukum

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 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.⁴⁷

Berdasarkan Pasal 1330 KUHPerdara dinyatakan orang-orang yang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian, yaitu:

- 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).

⁴⁶ B.N. Marbun. 2009. *Membuat Perjanjian yang Aman dan Sesuai Hukum*. Jakarta: Puspa Swara, halaman 5.

⁴⁷ Burhanudin Ali SDB dan Poernama S, *Op. Cit.*, halaman 3.

Seseorang dikatakan belum dewasa menurut Pasal 330 KUHPerdara 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 UU No. 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 No. 447/Sip/1976 tanggal 13 Oktober 1976 menyatakan bahwa dengan berlakunya UU No. 1 Tahun 1974, maka batas seseorang berada dibawah kekuasaan perwalian adalah 18 tahun, bukan 21 tahun.

c. Adanya objek

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 KUHPerdara, 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 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. Isi prestasi tersebut harus tertentu atau paling sedikit dapat ditentukan jenisnya. Dalam suatu kontrak objek perjanjian harus jelas dan di tentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa barang maupun jasa. Adanya objek perjanjian memperjelas bahwa objek yang diatur (dimaksud) dalam kontrak harus jelas atau setidaknya dapat dipastikan. Dengan demikian, objek perjanjian tidak boleh mengambang/samar-samar. Objek perjanjian yang jelas dapat memberikan jaminan kepada para pihak pembuat perjanjian dan mencegah perjanjian yang fiktif.⁴⁸

d. Adanya kausa yang halal.

Suatu sebab yang dibolehkan atau halal berarti kesepakatan yang tertuang dalam suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, ketertiban umum, dan kesusilaan. KUHPerdara memberikan kebebasan membuat perjanjian atau kontrak secara tertulis maupun tidak tertulis, asalkan memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Pasal 1320 KUHPerdara sendiri juga tidak memberi penjelasan apa yang dimaksud dengan kausa yang halal. Di dalam Pasal 1336 KUHPerdara disebutkan, ”*Jika tidak dinyatakan suatu*

⁴⁸ RM.Panggabean. 2010. *Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku*. Jurnal Hukum, Vol. 17, No. 4, halaman 8.

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

Pada Pasal 1337 KUHPerdara hanya disebutkan kausa terlarang yang lengkapnya berbunyi, “*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.⁴⁹

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:⁵⁰

⁴⁹ BN.Marbun, *Op. Cit.*, halaman 9-10.

⁵⁰ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 62-65.

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 pekerjaanya; 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.

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 yang diberlakukan di PT. Sankyu Cabang Batubara maka jenis kontrak yang diterapkan dalam perjanjian kerja antara PT. Sankyu Cabang Batubara dengan karyawan sendiri ada yang kontrak karyawan tetap dan kontrak karyawan jenis PKWT (sebuah jenis perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu). Berdasarkan hasil wawancara, bahwasannya kedua kontrak tersebut telah diterapkan pada PT. Sankyu Cabang Batubara yakni, sebagaimana berikut:

Di PT. Sankyu Cabang Batubara sendiri kami punya 2 kontrak, yang pertama kontrak permanen bagi karyawan tetap dan karyawan kontrak tertentu. Kemarin, contohnya kami pernah menerapkan kepada 10 (sepuluh) orang karyawan dengan menerapkan kontrak kerja waktu tertentu selama 1 (tahun) masa percobaan. Nah, ketika abis kontraknya kami putus kontraknya.⁵¹

Merujuk hal tersebut, jelas bahwa jenis kontrak yang diterapkan di PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu 2 (dua) jenis kontrak perjanjian kerja dengan

⁵¹ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

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). Adapun perbedaan antara PKWT dan PKWTT dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Perbedaan Kontrak Perjanjian Kerja PKWT dengan Kontrak Perjanjian Kerja PKWTT

No	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
1	Para Pihak yang melakukan perjanjian yaitu pekerja dan pengusaha pemberi kerja	Para Pihak yang melakukan perjanjian yaitu pekerja dan pengusaha pemberi kerja
2	Hubungan dan masa kerja Hubungan kerja pekerja PKWT didasarkan dalam jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu	Hubungan dan masa kerja Hubungan kerja pekerja PKWTT tidak ada batasan waktu (bisa sampai pekerja meninggal dunia)
3	Masa kerja PKWT serta perpanjangan paling lama 5 (lima) tahun	Masa kerja PKWTT tidak ada batasan waktu (bisa sampai pekerja mencapai usia pension atau meninggal dunia)
4	Bentuk perjanjian kerja, dapat dibuat secara tertulis atau lisan	Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Meski demikian, untuk PKWTT yang dibuat secara lisan terdapat ketentuan wajib bagi pengusaha yakni untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan (Pasal 63 ayat 1 UU 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan)
5	Jenis pekerjaan, tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai pada waktu tertentu	Jenis pekerjaan, dapat diadakan untuk segala jenis pekerjaan
4	Masa percobaan kerja, tidak ada masa percobaan kerja	Masa percobaan kerja, diperkenankan ada masa percobaan kerja selama 3 bulan dan persyaratan tersebut harus dicantumkan dalam perjanjian kerja

5	Pekerja PKWT yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 bulan berhak atas uang kompensasi	Pekerja PKWTT berhak untuk mendapatkan uang pesangon/uang penghargaan kerja.
---	---	--

Sedangkan persyaratan yang harus dilengkapi sebelum karyawan melakukan kesepakatan kerja dengan PT. Sankyu Cabang Batubara antara lain:

Biasanya kami melihat dulu apa posisi kami butuhkan, tentunya dari situ kami harus sesuaikan pendidikannya. Lalu, ya seperti biasa ketentuan umur calon karyawan, kesehatannya karna ini kan perusahaan sebenarnya pabrik jadi kesehatan karyawan itu penting buat operasional kami dan biasanya juga kami suruh lengkapi persyaratan-persyaraan secara formal: ijazah, transkrip, ktp dan lain-lain.⁵²

Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa calon karyawan sebelum menandatangani kontrak kerja di PT. Sankyu Cabang Batubara harus terlebih dahulu memenuhi berbagai persyaratan formal dan dilihat juga kekhususan kesehatan calon karyawan, sehingga kemungkinan akan diadakan pengecekan kesehatan sebelum calon karyawan menandatangani kontrak kerja.

Lebih lanjut, kewajiban dan hak-hak para karyawan yang dijamin oleh PT. Sankyu Cabang Batubara yang tertuang di dalam kontrak kerja sendiri yakni, sebagai berikut:

Seperti kontrak pada umumnya, tentu hak-hak karyawan tetap sama karyawan berstatus kontrak di PT. Sankyu Cabang Batubara tentu berbeda. Misalnya seperti hak karyawan tetap biasanya dijelaskan di dalam kontrak bahwa mereka memiliki hak-hak seperti: hak upah, hak jaminan kesehatan dan hari tua (JHT) serta keselamatan kerja, hak cuti dan lembur dan lain sebagainya. Namun, berbeda jika kita bicara mengenai kontrak perjanjian bagi karyawan kontrak di PT. Sankyu Cabang Batubara, biasanya sih mereka Cuma dijelaskan bahwa mereka punya hak cuti, hak lembur, namun tidak ada hak jaminan kesehatan seperti JHT atau keselamatan kerja, biasanya PT. Sankyu Cabang Batubara hanya memberikan

⁵² Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

reimbursement untuk membayar BPJS Kesehatan sendiri sebesar Rp. 150.000-, (seratus lima puluh ribu rupiah).⁵³

Padahal, jika mengacu pada ketentuan BPJS Ketenagakerjaan yang termuat di dalam Pasal 2 ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua yang mana dijelaskan sebagai berikut:

Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b termasuk:

- a. Pekerja dalam masa percobaan;
- b. Komisari dan Direksi yang menerima upah;
- c. Pengawas dan pengurus yang menerima upah.

Berdasarkan hal tersebut, maka seharusnya PT. Sankyu Cabang Batubara harusnya dapat menerapkan hak jaminan kesehatan berupa BPJS Ketenagakerjaan minimal mendaftarkan jaminan kecelakaan kerja. Perlu digaris bawahi juga, pendaftaran jaminan BPJS Ketenagakerjaan juga harus mengacu pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-150/MEN/1999, dijelaskan bahwa BPJS Kesehatan karyawan lepas kontrak diwajibkan jika si karyawan sudah bekerja selama tiga bulan berturut – turut di bawah perusahaan tersebut. Untuk peraturan karyawan golongan ini, perusahaan wajib mendaftarkan mereka pada angsuran Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Peraturan ini bersifat wajib untuk segera dilakukan segera setelah masa kerjanya mendekati 3 (tiga) bulan.

⁵³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

Untuk karyawan kontrak di bawah 3 (tiga) bulan, perusahaan tetap wajib mendaftarkan karyawan ke BPJS jaminan kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JK). Setelah nanti bekerja di atas 3 (tiga) bulan karena perpanjangan kontrak, nanti perusahaan wajib mendaftarkan si karyawan ke program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian dan jaminan kesehatan terhitung saat perpanjangan kontrak dimulai.

Selain memenuhi hak-hak karyawan tersebut, calon karyawan juga diatur di dalam kontrak kerja bahwasannya mereka memiliki beberapa kewajiban yang wajib dipenuhi hal ini lah yang juga merupakan hak perusahaan untuk menuntut kinerja para karyawannya. Adapun hak-hak karyawan yang diatur di dalam kontrak perjanjian kerja antara karyawan dan PT. Sankyu Cabang Batubara ialah sebagai berikut:

Kewajiban karyawan biasanya di kontrak kerja sih meliputi: Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan SOP kantor yang diberlakukan di PT. Sankyu Cabang Batubara tentunya, menjaga kerahasiaan dokumen PT. Sankyu Cabang Batubara. Lalu, tentunya melaksanakan pekerjaan sesuai tupoksi mereka dan tepat waktu.⁵⁴

Melihat hal di atas, secara lebih rinci lagi kewajiban-kewajiban karyawan sebagaimana diketahui bersama dapat juga meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan diperusahaan;
- b. Bersedia dipindah/dimutasikan dari satu unit kerja lainnya (antar jabatan atau antar kerja);
- c. Menjaga dan menyimpan rahasia jabatan;
- d. Mentaati ketentuan jam hari kerja yang berlaku di perusahaan;

⁵⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

- e. Melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab dengan memperhatikan segala pedoman dan instruksi yang dikeluarkan oleh atasan;
- f. Bersikap sopan santun terhadap siapa pun baik didalam maupun diluar dinas dan selalu memberikan pertolongan sesama pekerja untuk membina rasa setia kawan dan menjalin kerja sama demi kelancaran jalannya perusahaan;
- g. Menjaga keselamatan dan kesehatan dirinya dan teman sekerjanya serta mempergunakan peralatan keselamatan kerja dalam hal sifat pekerjaannya mengharuskan demikian;
- h. Menyerahkan kembali kepada perusahaan semua dokumen dan barang-barang milik perusahaan yang ada pada saat pekerja yang bersangkutan meletakkan jabatan atau diberhentikan atau dimutasi;
- i. Pekerja berkewajiban ikut menjaga aset dan kekayaan perusahaan dari segala macam tindakan perusakan, pencurian, atau tindakan lain yang dapat merugikan dan mengancam kesinambungan perusahaan.

Dengan demikian, selain hak-hak diberikan, wajib hukumnya bagi para karyawan terlebih dahulu memenuhi kewajiban yang telah disepakati di dalam kontrak kerja tersebut.

B. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara

PT. Sankyu Indonesia International telah mengembangkan usahanya sampai sekarang di bidang *Project Cargo Handling, Industrial Plant Factory Construction, Oil and Petrochemical Plant Construction, Design and Fabrication, Import and Export Packing, Air Freight Service and Inter Plant Operation*. Pada saat pendiriannya yang pertama PT. Sankyu Indonesia International bekerjasama dengan Perusahaan Negara Pertamina dalam pekerjaan proyek pemasangan pipa gas dari Cimalaya ke Cilegon. Kemudian mendirikan Cabang di Cirebon pada tanggal 1 Agustus 1976 tepatnya di jalan Diponegoro No.21 Cirebon. Kemudian pada tanggal 1 April 1997 mendirikan Cabang di Cilegon tepatnya di jalan Stasiun No.47 Cilegon sehubungan dengan dapatnya

kontrak kerja dengan PT. Krakatau Steel untuk pekerjaan transportasi alat-alat berat dan *Erection* pada proyek PLTU 400 MW, Pabrik Besi Spons, Pabrik Batang Kawat, Pabrik besi Batangan, Pabrik besi Lempengan. Sementara itu juga mendirikan Kantor Cabang di Medan pada tanggal 1 Agustus 1979 tepatnya di dalam Pabrik PT. Inalum Indonesia, Kuala Tanjung Medan Sumatera Utara dan sekarang juga membuka cabang yaitu PT. Sankyu Cabang Batubara.

Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Sankyu Cabang Batubara sendiri ditujukan hanya pada karyawan dengan kontrak kerja PKWTT atau dengan kata lain hanya pada karyawan tetap saja. Hal ini karena adanya beberapa alasan sebagaimana berikut:

Tentu alasan hanya pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan ini khusus untuk tenaga kerja yang tetap ya karena perusahaan bertanggungjawab sepenuhnya atas keberadaan karyawan tetapnya. Sedangkan untuk karyawan gak tetap biasanya kami juga meng-cover BPJS Kesehatan kelas 1 saja.⁵⁵

Komitmen PT. Sankyu Cabang Batubara dalam mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan karyawan tetapnya memang terbukti tepat sebagaimana itu merupakan tanggung jawab sebuah perusahaan besar. Menurut narasumber juga alasan tidak didaftarkannya karyawan tidak tetap pada jaminan kesehatan BPJS Ketenagakerjaan ini yakni, karena hal-hal berikut:

Mulai dari kontrak kerja mereka yang singkat tentu mempengaruhi keputusan perusahaan mendaftarkan mereka ke program BPJS Ketenagakerjaan. Terutama juga, BPJS Ketenagakerjaan ini banyak jenisnya kalau tidak salah, sehingga ada juga yang dipotong dari gaji karyawan tetap seperti program BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua

⁵⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

(JHT). Nah, kalau ini diterapkan sama karyawan tidak tetap yang gajinya masih minimum rasanya akan memberatkan mereka.⁵⁶

Adapun syarat karyawan berhak menerima BPJS Kesehatan maupun Ketenagakerjaan yang diberlakukan di PT. Sankyu Cabang Batubara yakni, sebagai berikut:

Di PT. Sankyu Cabang Batubara criteria karyawan yang berhak menerima BPJS Kesehatan yaitu bagi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja kontrak. Sedangkan khusus untuk BPJS Ketenagakerjaan, hanya diperuntukan untuk tenaga kerja tetap dengan didaftarkan 2 (dua) program BPJS Ketenagakerjaan saja yaitu Program Jaminan Hari Tua (JHT) dan Program Kecelakaan Kerja (KK).⁵⁷

Dengan Demikian, bahwa hak dan kewajiban pekerja dalam praktiknya tentu bersifat timbal balik, dimana hak pekerja merupakan kewajiban perusahaan dan sebaliknya kewajiban pekerja merupakan sesuatu hal yang wajib dijalankan oleh pekerja untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dalam hal ini, tentu terjadinya suatu hubungan kerja yang tidak terlepas dari perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak. Sehingga, hak dan kewajiban pekerja yang telah dituangkan di dalam perjanjian kerja yang disepakati tadi, harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin antara pekerja maupun perusahaan.

Bentuk perjanjian kerja yang diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri atas: Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama ataupun Perjanjian Pemborongan. Adapun nantinya di dalam perjanjian kerja tersebut dituangkan suatu perlindungan

⁵⁶ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

⁵⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

kerjayang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Secara yuridis, di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerjaberhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sedangkan di dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur juga mengenai kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.⁵⁸

Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/ buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Apabila pemberi kerja tidak mengindahkan aturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan

⁵⁸ Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional". *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, halaman. 328-329.

Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Adanya sanksi pidana terhadap pemberi kerja yang nyata-nyata lalai dalam hal pemungutan iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada setiap anggotanya, yaitu adanya 4 (empat) program yang dijalankan, di antaranya: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP).

Perlu diketahui bahwa sistem jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan merupakan program perlindungan tenaga kerja dari segala risiko buruk yang dapat menimpa pekerja, seperti kecelakaan kerja, cacat tetap, hingga kematian. Setidaknya setiap pengusaha yang mempekerjakan karyawan sedikitnya 10 (sepuluh) orang atau membayar upah minimal Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dalam sebulan wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap.

Kepesertaan BPJS kategori pekerja penerima upah tidak hanya mencakup pegawai tetap perusahaan, melainkan juga karyawan kontrak yang dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahkan, karyawan harian lepas dan borongan pun juga berhak mendapat jaminan sosial. Terhadap perusahaan yang berbentuk CV ataupun PT tetap mengikuti aturan BPJS karyawan kontrak tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

1. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. (Pasal 2 ayat 1);
2. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Pasal 13 ayat 1);
3. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (Pasal 13 ayat 2);
4. Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT. (Pasal 13 ayat 3).

Berdasarkan ketentuan hukum di atas maka karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan. Misalnya, perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang mempekerjakan karyawan PKWT untuk waktu 3 (tiga) bulan harus

mendaftarkannya sebagai peserta Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Sedangkan jika kurang dari 3(tiga) bulan, perusahaan tetap wajib diikutsertakan Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Kematian.

Besarnya iuran bagi kepesertaan Tenaga Kerja Harian Lepas , Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diatur ketentuannya di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagai berikut:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja, dengan rincian besarnya iuran sebagaimana Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, meliputi:
 - a) Kelompok I: 0,24% dari upah sebulan;
 - b) Kelompok II: 0,54% dari upah sebulan;
 - c) Kelompok III: 0,89% dari upah sebulan;
 - d) Kelompok IV: 1,27% dari upah sebulan;
 - e) Kelompok V: 1,74% dari upah sebulan;
- 2) Jaminan Hari Tua, yaitu sebesar 5.70% dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,70% ditanggung pengusaha dan sebesar 2% ditanggung tenaga kerja;
- 3) Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenagakerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga, dengan ketentuan upah sebulan setinggi-tingginya Rp.1.000.000 (satu juta rupiah).

Peraturan Pemerintah di atas merupakan ketentuan yang wajib dijalankan oleh perusahaan. Pembayaran iuran tersebut dilakukan secara periodik per-bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Penunggakan pembayaran iuran akan berakibat tidak berlakunya pelayanan ataupun benefit yang dapat diterima oleh pekerjanya. Sebagai contoh, bilamana perusahaan tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mencairkan JHT maka mereka tidak dapat mengklaim JHT tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula ketika terjadi kecelakaan kerja di dalam periode tunggakan terjadi atau didalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka pekerja tidak dapat mengklaim pengobatan atau perawatan di Rumah Sakit akibat kecelakaan kerja tersebut. Dengan tidak terpenuhinya klaim para pekerja maka secara langsung para pekerja dirugikan. Sementara perusahaan bisa jadi sudah memotong iuran dari gaji para pekerjanya namun tidak disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS Ketenagakerjaan harus dibayarkan paling lama tanggal 15 setiap bulan. Keterlambatan pembayaran akan dikenakan denda 2% untuk setiap bulan keterlambatan.⁵⁹

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum. Hal ini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi Negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah-perintah, kewajiban-kewajiban, atau larangan-larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh administrasi negara (pemerintah). Di dalam konteks sosiologis, sanksi merupakan bentuk upaya penegakan hukum. Penegakan hukum merupakan

⁵⁹ Nurfatimah Mani. 2019. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan". *Media Iuris* Vol. 2 No. 3, halaman 378.

proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan tersebut adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum. Sanksi itu sendiri dapat berupa sanksi pidana, sanksi perdata, dan juga sanksi administrasi.

Pelaksanaan aturan tersebut dapat selalu dalam koridor hukum maka dalam implementasi peraturan bidang perizinan tersebut diperlukan sanksi demi menjamin kepastian hukum, konsistensi pelaksanaan hukum, dan juga penegakan hukum bidang perizinan. Sebagaimana disebutkan di atas bahwa sanksi itu dapat berupa sanksi administrasi, sanksi pidana, ataupun sanksi perdata. Dalam konteks pelanggaran dibidang perizinan, mengingat pengaturan perizinan merupakan tindakan hukum sepihak dari pemerintah dan sebagai wujud perbuatan pemerintah yang bersegi satu dimana kedekatan aspek administratif-nya lebih besar, maka untuk penjatuhan hukumannya dipilih sanksi administrasi dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum perdata di bidang perizinan.⁶⁰

Sanksi administrasi yang dimaksud dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketengakerjaan. Seperti yang disinggung di halaman sebelumnya bahwa perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undang yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pendaftaran pekerja atau buruh sebagai peserta jaminan sosial merupakan

⁶⁰ Ivan Raharja. 2014. "Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran" Perizinan Inovatif". Vol. 7, No. 2, halaman 117-119.

kewajiban bagi perusahaan. Ketentuan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993. Kemudian hal ini diatur juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 dengan jelas menentukan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi yang diatur dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang berbunyi:

- (1) Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusah akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidaha kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran. Kemudian dalam Pasal 30 UU No. 3 Tahun 1992 ditentukan bahwa dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang ini dan peraturan pelaksanaanya dikenakan sanksi administrasi, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Adapun peraturan pemerintah yang mengatur tentang sanksi administrasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan

Jaminan Sosial sesuai dengan Pasal 29, maka jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruh (tenaga kerja) sebagai peserta program jaminan sosial adalah sanksi pidana (kurungan dan denda), serta sanksi administrasi.

Terkhusus, untuk sanksi administrasi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial juga diatur di dalam konteks undang-undang ini, perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai pemberi kerja selain penyelenggara negara. Sanksi administrasi bagi perusahaan tersebut dicantumkan dalam Pasal 17 UU Nomor 24 Tahun 2011 yang berbunyi:

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.

- a. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - 1) Teguran tertulis;
 - 2) Denda; dan/atau
 - 3) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
- b. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
- c. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerja atau buruh sebagai peserta jaminan sosial. Program jaminan sosial yang dapat diikuti oleh perusahaan adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan pensiun.

Perusahaan yang tidak melakukan kewajiban itu dapat dikenakan sanksi berupa pidana kurungan atau denda dan sanksi administrasi berupa teguran

tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberikan hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu, perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur pengadilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.⁶¹

Lebih lanjut, kapan saatnya perusahaan atau pengusaha dapat dijatuhi sanksi administrasi atas pelanggaran pendaftaran program BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

1) Teguran tertulis

Pengenaan sanksi teguran tertulis dilakukan oleh BPJS yang diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. (vide: Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 6 PP No. 86 Tahun 2013).

2) Denda

Pengenaan sanksi denda dilakukan oleh BPJS yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi

⁶¹ Ayu Puspasari. 2018. "Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial". Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Halaman 8-9.

teguran tertulis kedua berakhir. (vide: Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 *jo* Pasal 7 PP No. 86 Tahun 2013).

3) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. BPJS dalam meminta pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu berkoordinasi dengan pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota. (Pasal 13 ayat (4) UU No. 24 Tahun 2011 *jo* Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013). Menurut Pasal 9 ayat (1) PP No. 86 Tahun 2013, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenakan kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, termasuk perusahaan meliputi:

- a) Perizinan terkait usaha;
- b) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c) Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

C. Akibat Jika Terjadi Pembatalan Perjanjian Sepihak Antara Karyawan Dengan Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara

Kebebasan berkontrak berpangkal pada kedudukan kedua belah pihak yang sama kuatnya, memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang sama, sehingga masing-masing pihak berkedudukan sebagai mitra kontrak.

Kenyataannya tidaklah begitu, dalam pembuatan kontrak masing–masing pihak, terutama pihak yang berada dalam posisi ekonomis kuat berusaha untuk merebut dominasi atas pihak lainnya dan saling berhadapan sebagai lawan kontrak.

Pihak yang posisinya lebih kuat dapat memaksakan keinginannya terhadap pihak lain demi keuntungannya sendiri, sehingga melahirkan isi dan syarat kontrak yang berat sebelah atau tidak adil. Padahal, keadilan dalam berkontrak lebih termanifestasikan apabila pertukaran kepentingan para pihak terdistribusi sesuai dengan hak dan kewajibannya secara proporsional. Karena itu, harus selalu diingat, bahwa penyusunan kontrak senantiasa bertolak dari sikap *win-win attitude*, yaitu suatu sikap yang dilandasi oleh itikad, bahwa kontrak itu sedapat mungkin akan menguntungkan secara timbal balik.⁶²

Penandatanganan perjanjian diantara pihak yang membuatnya tentu saja patut diduga berlandaskan itikad baik dengan tujuan memberikan keuntungan dan hal positif lainnya. Namun dalam praktik, terjadinya pemutusan perjanjian oleh salah satu pihak tetap saja di mungkinkan terjadi. Pemutusan perjanjian secara sepihak tentu memberikan kerugian bagi pihak lain yang terlibat dalam perjanjian itu. Bila para pihak telah mencoba menyelesaikan secara baik-baik melalui penyelesaian di luar pengadilan dan tetap saja tidak tercapai kesepakatan, pengajuan gugatan ke pengadilan dapat menjadi pilihan.

⁶² Seifanus Zai, 2020, Penerapan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruk Van Omstandigheden) Sebagai Dasar Pembatalan Kontrak Komersial Perbankan, Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 9, No. 2, halaman 162-163.

PT. Sankyu Cabang Batubara sendiri memiliki sanksi jika karyawan melanggar kesepakatan kerja yang ada pada PT. Sankyu Cabang Batubara, yakni sebagai berikut:

Biasanya sanksi yang kami berikan pertama-tama Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali, namun jika tetap saja maka kami berhak memutus kontrak sepihak. Itu juga sudah dijelaskan di dalam kontrak.⁶³

Namun, tetap saja ada karyawan yang tidak paham proses pembatalan ini yang secara tersirat dipaparkan di dalam kontrak kerja akibat budaya hukum yang rendah pada karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan bahwa alur proses pengajuan gugatan pemutusan kontrak sepihak sendiri, menurut narasumber dikenal sebagai penyelesaian internal antara industrial yakni antara manajemen dan karyawan PT. Sankyu Cabang Batubara, adapun lebih lengkapnya yakni, sebagai berikut:

Industrial antara manajemen dan karyawan. Mediasi diwakili HRD, kalau tidak ada titik temu baru dilakukan advokasi ke PSI serikat karyawan atau dikenal dengan biparti lalu nanti ke disnaker. Jika kedua itu tidak juga ada titik temu maka sudahlah langsung ke pengadilan. Tapi hal ini berlaku hanya pada karyawan yang parmanen.⁶⁴

Pada dasarnya Perjanjian dapat dibatalkan sepihak namun harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh Pasal 1266 KUHPerdara yang intinya menyatakan perjanjian antar pihak harus memuat klausul “*apabila salah satu pihak/pihak tertentu lalai melakukan kewajibannya sebagaimana disebutkan dalam perjanjian, maka perjanjian dapat dibatalkan*”. Namun keadaan tersebut juga harus tetap meminta penetapan pada pengadilan dan secara nyata ada salah

⁶³ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

⁶⁴ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

satu pihak yang wanprestasi (ingkar janji). Sebagaimana bunyi Pasal 1338 ayat (2) KUHPerdata menyatakan bahwa *“Suatu Perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu”*.

Jika dalam pelaksanaannya, salah satu pihak membatalkan perjanjian tanpa ada memenuhi syarat yang ditentukan maka ini mengacu pada Yurisprudensi Mahkamah Agung No. 4/Yur/Pdt/2018, menyatakan *“Pemutusan perjanjian secara sepihak termasuk dalam perbuatan melawan hukum”*. Atas perbuatan melawan hukum tersebut, seseorang dapat mengajukan Gugatan perbuatan melawan hukum untuk meminta ganti rugi atas tindakan salah satu pihak yang membatalkan perjanjian secara sepihak. Hal ini sesuai dengan Pasal 1365 KUHperdata yang menyatakan: *“Tiap perbuatan melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”*. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat disimpulkan jika permintaan ganti rugi atas pembatalan perjanjian secara sepihak harus memenuhi adanya pelanggaran hukum dan kerugian yang nyata.

Lebih lanjut, pegawai tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) mekanismenya diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Syarat untuk melakukan PHK, yaitu:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.⁶⁵

Pada dasarnya melalui Pasal 151 ayat (1) UU Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Jika PHK tidak bisa dihindarkan, tetap wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Melihat hal tersebut, berarti PHK harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu. Barulah apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Adapun lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud adalah mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial, arbitrase hubungan industrial dan pengadilan hubungan industrial.

Ketentuan Pasal 155 ayat (1) UU Ketenagakerjaan disebutkan jika PHK tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial akan menjadi batal demi hukum. Artinya, PHK sepihak tersebut dianggap tidak pernah terjadi dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun

⁶⁵ Berdasarkan hasil wawancara dengan Welrkincon VH Butarbutar selaku Staff General Affair PT. Sankyu Cabang Batubara, tanggal 12 Mei 2022, Pukul 15.00 Wib.

pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya. Sedangkan, Jika pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Menurut Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (untuk PKWT);
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika perusahaan melakukan PHK secara sepihak/sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh adalah melaporkan tindakan perusahaan kepada instansi ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota karena merupakan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Apabila tidak menemukan

penyelesaian yang baik, barulah kemudian Anda dapat menempuh langkah dengan memperkarakan PHK yang sewenang-wenang ke pengadilan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Perspektif lain mengenai adanya pemutusan sepihak perjanjian kerja juga harus mengacu pada kebebasan hak dan kesempatan tenaga kerjanya sebagaimana terkandung dalam Pasal 31 UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan: “Setiap tenaga kerja *mempunyai hak dan kesempatan yang sama* untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri”. Selain itu, di dalam Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU Hak Asasi Manusia), dikatakan juga bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. *Non-competition clause* menurut hemat kami bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Hak Asasi Manusia. Karena pada dasarnya setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Oleh karena itu, *non-competition clause* pada dasarnya tidak dapat diberlakukan.

Dilihat dari segi hukum perdata tentang perjanjian, suatu perjanjian itu tidak boleh dibuat karena paksaan. Untuk lebih jelasnya, kita perlu ketahui tentang syarat sah perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), yaitu:

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

Syarat pertama dan kedua pada 1320 KUHPerdara disebut syarat subjektif, sedangkan syarat ketiga dan keempat pada 1320 KUHPerdara disebut syarat objektif. Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan jika syarat objektif yang tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Kemudian, dalam Pasal 1321 KUHPerdara dikatakan bahwa tiada sepakat yang sah jika sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan. Dari Pasal 1320 dan 1321 KUHPerdara kita bisa memahami, jika pekerja dipaksa untuk sepakat pada suatu perjanjian untuk tidak bekerja di perusahaan sejenis setelah ia mengundurkan diri dari tempat kerjanya yang terdahulu, maka perjanjian tersebut tidak sah dan dapat dibatalkan.

Terkhusus, perihal uang pesangon jika pegawai kontrak berdasarkan PKWT dan perjanjian kerjanya diakhiri oleh perusahaan, maka berhak atas atas uang ganti rugi sebesar upah Anda sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun jika pegawai tetap berdasarkan PKWTT, yang mana pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan: *“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang*

pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”. Adapun perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b) Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c) Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e) Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f) Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h) Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i) Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Perhitungan uang penghargaan masa kerja ditetapkan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;

- b) Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c) Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d) Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e) Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f) Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g) Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h) Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Sedangkan uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- (1) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- (2) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
- (3) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- (4) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Jika *reward* adalah bonus atas pekerjaan yang telah diperjanjikan. Maka sesuai Pasal 156 ayat (4) huruf d jo. Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, seorang pekerja berhak atas *reward* tersebut jika telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama karena termasuk ke dalam bagian uang penggantian hak.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kontrak Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu jenis kontrak yang diterapkan di PT. Sankyu Cabang Batubara 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). Berdasarkan hal itu juga bahwa calon karyawan sebelum menandatangani kontrak kerja di PT. Sankyu Cabang Batubara harus terlebih dahulu memenuhi berbagai persyaratan formal dan dilihat juga kekhususan kesehatan calon karyawan, sehingga kemungkinan akan diadakan pengecekan kesehatan sebelum calon karyawan menandatangani kontrak kerja.
2. Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Karyawan Di Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu adanya pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan di PT. Sankyu Cabang Batubara sendiri ditujukan hanya pada karyawan dengan kontrak kerja PKWTT atau dengan kata lain hanya pada karyawan tetap

saja. Mulai dari kontrak kerja mereka yang singkat tentu mempengaruhi keputusan perusahaan mendaftarkan mereka ke program BPJS Ketenagakerjaan. Terutama juga, BPJS Ketenagakerjaan ini banyak jenisnya kalau tidak salah, sehingga ada juga yang dipotong dari gaji karyawan tetap seperti program BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua (JHT). Nah, kalau ini diterapkan sama karyawan tidak tetap yang gajinya masih minimum rasanya akan memberatkan mereka

3. Akibat Jika Terjadi Pembatalan Perjanjian Sepihak Antara Karyawan Dengan Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara yaitu karyawan yang tidak paham proses pembatalan ini yang secara tersirat dipaparkan di dalam kontrak kerja akibat budaya hukum yang rendah pada karyawan. Sebagaimana yang dijelaskan bahwa alur proses pengajuan gugatan pemutusan kontrak sepihak sendiri, menurut narasumber dikenal sebagai penyelesaian internal antara industrial yakni antara manajemen dan karyawan PT. Sankyu Cabang Batubara, jika hal tersebut tidak terpenuhi barulah karyawan dapat mengajukan ke sengketa hubungan industrial.

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 ketidakpastiaan pendaftaran karyawan oleh perusahaan atas jaminan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Bagi Perusahaan PT. Sankyu Cabang Batubara, diharapkan memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak dan outsourcing perlu diintensifkan baik dari sisi upah, keselamatan kerja dan hak berserikat sebab sesungguhnya tidak ada pembeda antara karyawan tetap maupun kontrak terutama terhadap jaminan kecelakaan kerja yang wajib mereka terima.
3. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan sudah dapat menjalankan sanksi administrasi bagi perusahaan-perusahaan yang menolak untuk mendaftarkan karyawannya tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku

- Achmad Ali dan Wiwie Heryani. 2013. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Andika Wijaya. 2016. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- B.N. Marbun. 2009. *Membuat Perjanjian yang Aman dan Sesuai Hukum*. Jakarta: Puspa Swara.
- 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.
- Hakim. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hans Kalsen. 2006. *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo: Jakarta.
- Lalu Husni. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi Ke-VIII*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita: Jakarta.
- Mariam Darus Badruzaman. 2014. *Aneka Hukum Bisni (Revisi Keempat)*. Bandung: PT. Alumni.
- Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

- Otje Salman. 2008. *Beberapa Aspek Sosiologi Hukum*. Bandung: P.T. Alumni.
- P.N.H. Simanjuntak. 2017. *Hukum Perdata Indonesia*. Kencana: Perpustakaan Nasional.
- R. Subekti dan Tjitrosudibio. 2014. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- R. Subekti. 2010. *Hukum Perjanjian (Edisi 23)*. Jakarta: Intermasa.
- Ridwan Khairandy. 2013. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*. Yogyakarta: FH UII Press.
- , 2014. *Hukum Kontrak Indonesia Dalam Perspektif Perbandingan*, Yogyakarta: FH UII Press.
- Salim H.S. 2014. *Hukum Kontrak: Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika,
- , 2017. *Hukum Kontrak Teori & Teknik Penyusunan Kontrak*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudikno Mertokusumo. 2014. *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Liberty.
- Suryana. 2015. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: Universitas Udayana Press.
- Taryana Soenandar. 2016. *Kompilasi Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- William T. Major. 2018. *Hukum Kontrak*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Wirjono Prodjodikoro. 2010. *Asas-Asas Hukum Perjanjian (Edisi Revisi Cetakan. VIII)*. Bandung: Mandar Maju..

II. Jurnal & Internet

- Ayu Puspasari. 2018. "Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial". *Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya*, Palembang.
- Ivan Raharja. 2014. "Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran" *Perizinan Inovatif* ". Vol. 7, No. 2.

- Natasya Yunita Sugiastuti, (2015), “Esensi Kontrak Sebagai Hukum Vs. Budaya Masyarakat Indonesia Yang Non-Law Minded Dan Berbasis Oral Tradition”, *Jurnal Hukum Prior's*, Vol. 5 No. 1.
- Nurfatihah Mani. 2019. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan”. *Media Iuris* Vol. 2 No. 3.
- Seifanus Zai, 2020, Penerapan Penyalahgunaan Keadaan (Misbruk Van Omstandigheden) Sebagai Dasar Pembatalan Kontrak Komersial Perbankan, *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 9, No. 2, halaman 162-163.
- Suhartoyo. 2019. “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional”. *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2.
- RM.Panggabean. 2010. *Keabsahan Perjanjian Dengan Klausul Baku*. *Jurnal Hukum*, Vol. 17, No. 4.