

**PENERAPAN PERBUATAN TAAT HUKUM KERJA
KARYAWAN DI PT. SURVEYOR INDONESIA GUNA
MENAIKAN TINGKAT KESEJATERAAN MENURUT
UU NO. 13 TAHUN 2003**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum

Oleh:

NOVIKA ARDHANI
NPM: 1906200373



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

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

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

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[fahum@umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 21 September 2023, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : NOVIKA ARDHANI
NPM : 1906200373
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN PERBUATAN TAAT HUKUM KERJA KARYAWAN DI PT. SURVEYOR INDONESIA GUNA MENAIKAN TINGKAT KESEJATERAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003

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

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

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

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

ANGGOTA PENGUJI:

1. Harisman, S.H., M.H.
2. Rachmad Abduh, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.

- 1.
- 2.
- 3.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

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

<https://fahum.umsu.ac.id>

fahum@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

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

NAMA : NOVIKA ARDHANI
NPM : 1906200373
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN PERBUATAN TAAT HUKUM KERJA KARYAWAN DI PT. SURVEYOR INDONESIA GUNA MENAIKAN TINGKAT KESEJATERAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003

PENDAFTARAN : Tanggal 14 September 2023

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

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum.
NIDN: 0111116301



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Siapa yang peduli untuk di agung berprestasi
sungguh dan berprestasi

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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : Novika Ardhani
NPM : 1906200373
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum / Perdata
JUDUL SKRIPSI : Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU No. 13 Tahun 2003

DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI

Medan, 20 September 2023

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. Hj. Masitah Pohan, S.H., M.Hum
NIP/NIDN/NIDK: 0111116301

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novika Ardhani
NPM : 1906200373
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU No. 13 Tahun 2003

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

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

Medan, 11 September 2023

Saya yang menyatakan



Novika Ardhani



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 [fumsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : NOVIKA ARDHANI
NPM : 1906200373
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum/ HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PENERAPAN PERBUATAN TAAT HUKUM KERJA KARYAWAN DI PT. SURVEYOR INDONESIA GUNA MENAIKAN TINGKAT KESEJAHTERAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003
Pembimbing : Assoc.Prof.Dr.Hj.Masitah Pohan,S.H.,M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
10/07-2023	Penyerahan Skripsi	B. Pohan
14/07-2023	Perbaikan Pada Penulisan Footnote	B. Pohan
15/07-2023	Perhatikan Pembahasan	B. Pohan
24/07-2023	Perbaikan kembali Pada Pembahasan	B. Pohan
01/08-2023	Perhatikan kutipan-kutipan	B. Pohan
10/08-2023	Perhatikan kesimpulan dan Saran	B. Pohan
19/08-2023	Sempurnakan Penelitian dalam Pembahasan	B. Pohan
23/08-2023	Sempurnakan Rangkuman abstrak	B. Pohan
01/09-2023	Bedah buku dan literatur Pustaka	B. Pohan
08/09-2023	ALL Sidang	B. Pohan

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

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

DOSEN PEMBIMBING

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

ABSTRAK

PENERAPAN PERBUATAN TAAT HUKUM KERJA KARYAWAN DI PT. SURVEYOR INDONESIA GUNA MENAIKAN TINGKAT KESEJATERAAN MENURUT UU NO. 13 TAHUN 2003

NOVIKA ARDHANI

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Pemerintah mengeluarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.

Jenis penelitian ini adalah empiris. Yang dimaksud penelitian empiris adalah penelitian yang pada awalnya adalah data sekunder, untuk kemudian dilanjutkan dengan penelitian terhadap data primer di lapangan atau terhadap masyarakat. Dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal: Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa penerapan perbuatan taat hukum kerja karyawan di PT.Surveyor Indonesia sudah berjalan dengan lancar dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 13, penelitian ini bertujuan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja dalam memenuhi hak-haknya untuk menuju kesejahteraan.

Kata Kunci : Pekerja, Perlindungan Hukum, Kesejahteraan

KATA PENGANTAR


Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan Di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)”**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankan saya ucapkan terima kasih dengan setulus hati kepada Ayahanda Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Prof. Dr. Agussani, M.AP atas kesempatan dan kemudahan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan dapat menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Ayahanda Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dr. Faisal, S.H., M.Hum. Atas kesempatan dan menjadi kebanggan sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga kepada Ayahanda Wakil Dekan I Dr. Zainuddin, S.H., M.H. Dan Ibunda Atikah Rahmi, S.H., M.H..

Dengan segala hormat dan kerendahan hati saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu Assoc.Prof.Dr.Hj.Masitah Pohan,S.H.,M.Hum selaku pembimbing skripsi saya dan Bapak Harisman S.H.,M.H dan Bapak Rachmad

Abduh, S.H.,M.H selaku pembeding yang selalu menyempatkan waktunya dengan penuh perhatian untuk memberikan dorongan, bimbingan serta arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai, sehat-sehat terus ya Bu, Pak, semoga diberikan kelancaran dan kemudahan terus buat kedepannya.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan perannya, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya.

Secara khusus diucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan hormati Ayahanda Bambang Syahputra dan Ibunda Elfrida Saragih yang telah menyemangati saya dalam hal apapun “selama itu baik katanya”.. membantu saya dalam hal apapun, mendengarkan segala keluh kesah saya dalam pengerjaan skripsi ini, mendorong saya agar selalu semangat dan pastinya selalu menjaga hati saya agar tidak tergores sedikitpun selama proses pengerjaan skripsi ini. Terimakasih lagi untuk segala kepercayaan yang telah ayahanda dan ibunda berikan kepada saya dalam kurun waktu lebih 3 tahun belakangan ini, percaya kepada keputusan apapun yang saya ambil, percaya dalam proses perkuliahan ini dan percaya kepada saya bahwasanya saya bisa menyelesaikan perkuliahan ini. Dan pada akhirnya kakak sampai juga di titik ini Bah, Mah . terimakasih banyak, apapun itu terimakasih banyak, ibaratnya angin,

kasih sayang kakak ke babah dan mama walaupun jarang sekali terlihat, tapi akan tetap ada terus sampai kapanpun. Terimakasih ya.

Terima kasih juga kepada adik saya Nova Dwi Syahputri yang sudah sangat mengerti dan paham melihat situasi yang sedang terjadi. Terimakasih sudah sering membantu kakak dalam hal apapun. Maaf kalau kakak masih suka ngerepotin adek ya. Kakak juga sayang adek pokoknya, semoga tambah pintar dan terus sayang babah dan mama ya.

Bohong rasanya kalau saya bilang bahwasanya saya bisa sendiri, saya kuat sendiri, setelah saya menjalani masa-masa perkuliahan selama kurang lebih tiga tahun belakangan ini, saya sangat amat terbantu dengan hadirnya sosok-sosok sahabat dekat saya Dita Aginta Sitepu, Rafikah Aulia, Ris Dha Rita, Risa Natla dan Shevira Berliana Sinulingga yang selalu membuat saya senang menjalani kehidupan di perkuliahan. Selalu membantu satu sama lain, mengajarkan hal baru satu sama lain dan mendukung satu sama lain. Tidak terasa ternyata sudah banyak juga waktu yang terlewat ketika kita bersama. 4 tahun itu tidak sebentar untuk menjalin hubungan sesama manusia, apalagi kita semua tidak sedarah, tapi kita bisa membuktikan, karena adanya ikhlhas dan memahami satu sama lain, kita bisa bertahan sampai titik ini. Semoga persahabatan ini jalan terus ya, sampai kapanpun.

Untuk sahabat rumah saya Seli Antasari, terimakasih jugak sudah menjadi kakak yang baik buat saya, seringkali membantu saya dalam mengerjakan apapun tentang perkuliahan saya walapun kamu juga sebenarnya engga ngerti .. tapi kamu

tetap usahakan agar kita jadi sama sama ngerti. Terimakasih juga sudah sering mendengarkan keluh kesah saya tentang perkuliahan Kali ini, sayang pokoknya.

Tidak lain tidak bukan, sahabat saya dari masa masa penjajahan Cut Salsabilla, walaupun kita jarang sekali membahas tentang perkuliahan, tapi terimakasih sudah selalu mengerti saya. Mendukung saya dalam melakukan apapun apalagi keputusan saya. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik . I love u

Terima kasih juga buat PT. Surveyor Indonesia cabang Medan yang telah memberikan saya waktu 6 bulan ini untuk melaksanakan program magang dan memberikan saya ilmu yang sangat bermanfaat buat kedepannya.

Akhirnya sampai juga, saya ucapkan terimakasih juga buat diri saya sendiri, yang sudah bisa bertahan sampai titik ini walaupun sambil ngeluh sedikit.. , terimakasih ya Nopika sudah baik sama diri sendiri, sudah sayang sama diri sendiri, semoga kedepannya bisa terus seperti itu yaaa.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sebagaimana layaknya karya manusia yang daif. Akan tetapi, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, 5 September 2023
Penulis

Novika Ardhani
NPM: 1906200373

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	15
I. Faedah Penelitian.....	15
B. Tujuan Penelitian	16
C. Defenisi Operasional.....	16
D. Keaslian Penelitian	17
E. Metode Penelitian.....	19
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	19
2. Sifat Penelitian.....	19
3. Sumber Data	20
4. Alat Pengumpul Data.....	21
5. Analisis Data.....	22
F. Jadwal Penelitian.....	22
BAB II	24
TINJAUAN PUSTAKA	24
A. Efektivitas Penegakan Hukum	24
B. Ketenagakerjaan	28
C. Pentingnya Kesejahteraan Karyawan bagi Kualitas Pekerja.....	34
BAB III.....	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003	40

B.	Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia	51
C.	Kendala yang Dihadapi PT. Surveyor Indonesia dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia	62
BAB IV		69
SIMPULAN DAN SARAN		69
A.	Kesimpulan	69
B.	Saran	70
DAFTAR PUSTAKA		72

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan. Pada periode ini negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah. Ketentuan untuk melindungi pekerja/buruh dari permasalahan perburuhan yang kompleks, bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan, bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha, bahwa beberapa Undang-undang di bidang ketenagakerjaan dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dan tuntutan

pembangunan ketenagakerjaan, oleh karena itu perlu dicabut atau ditarik kembali, bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut¹ pemerintah mengeluarkan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai perlindungan bagi pekerja/buruh secara umum dalam Undang-undang tersebut diatur mengenai perlindungan terhadap penyandang cacat, perlindungan terhadap perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, juga perlindungan dalam hal pengupahan dan dalam hal kesejahteraan.²

Dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam hal :

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

Tujuan tersebut merupakan argumen politik para pembentuk Undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut diatas

¹ UU Nomor 13 Tahun 2003

² Rizky Suranta Nasution (*Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*)

adalah sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik yang memiliki karakter sebagai produk hukum yang dapat dilihat apakah berkarakter hukum responsif, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick atau berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marryman.³ Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, termasuk sebagian merupakan produk kolonial, menempatkan manusia kerja sebagai benda, sebagai objek maupun sebagai salah satu faktor produksi, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan kedudukan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia dan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang, karena manusia kerja bukan sebagai objek atau sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.⁴

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan

³ Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴ Lihat Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum) Bagian I, Alumni, Bandung, 2000, hlm. 80-81.

maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Az Zariyat (51):56, وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ , yaitu penciptaan manusia adalah untuk ibadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya, tidaklah terbatas pada ibadah *mahdhah* seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhoi oleh Allah SWT, termasuk didalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik. Sehingga bekerja akan tergolong kedalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT.

Islam mengangkat nilai tenaga kerja dan memerintah manusia bekerja, baik untuk mencapai kehidupan yang layak dan menghasilkan barang-barang dan jasa yang menjadi keperluan hidupnya, maupun untuk amal sholeh, karena bekerja itu sendiri bersifat ibadah semata-mata kepada Allah SWT. (QS At Taubah (9):105) :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Suatu pekerjaan akan menjadi ibadah jika dimaksudkan demi melaksanakan perintah Allah SWT, dan agar kecukupan sehingga tidak memintaminta kepada orang lain. Disamping itu, apabila dalam bekerja senantiasa bertujuan *lillahi ta'ala* seperti menjauhi larangan-Nya atau mendapat rezeki yang banyak sehingga bisa berzakat, naik haji atau dibelanjakan di jalan Allah SWT. Sudah pasti kerjaan itu menjadi ibadah pula, dan pelakunya mendapat pahala karenanya. (HR Bukhari dari Umar Bin Khattab) yang artinya: “*Semua amal tergantung niatnya.*”

Al-quran mengajarkan bahwa dengan bekerja sebaik-baiknya dan menjaga peraturan-peraturan agama secara proposional, berarti bersyukur kepada Allah SWT dan ia akan diberi kehidupan yang layak. (QS An-Nahl (16):97 dan QS Hud (11):10)

Dengan demikian dapat dipahami bahwa ajaran islam bekerja dengan benar dan baik tergolong perbuatan ibadah, atau dengan perkataan lain bahwa bekerja adalah mengandung nilai-nilai *ubudiyah*. Bekerja yang hanya mementingkan dunia saja, dalam arti mengabaikan perintah ibadah adalah suatu perilaku merugi, sekalipun ia mendapat keuntungan dunia. Bekerja menentukan status manusia. Manusia eksis karena bekerja.⁵

⁵ Mawardi Pewangi “*Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Islam*” Volume 01, No. 2, Desember 2010,

Berdasarkan uraian di atas, maka titik pandang terhadap pekerja merupakan penentu paradigma politik hukum ketenagakerjaan, yaitu mencakup pandangan tentang manusia dan kerja, relasi antara manifestasi kerja (tenaga) dengan upah, dan hak dasar pekerja. Agenda politik hukum ini dapat dioperasionalkan apabila terdapat suatu kondisi yang mendukungnya, baik secara sistemik maupun kulturalnya yang didalamnya diperlukan suatu tindakan yang aktual, yaitu membangun kekuatan pekerja, hubungan sosial pekerja dengan produksinya, perlindungan pekerja dengan produksinya, dan kesejahteraan spritual pekerja.⁶

Hukum mengatur hubungan hukum. Hubungan hukum itu terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu itu sendiri. Ikatan-ikatan itu tercermin pada hak dan kewajiban. Dalam mengatur hubungan-hubungan hukum itu caranya beraneka ragam, sering juga hukum merumuskan peristiwa-peristiwa tertentu yang merupakan syarat timbulnya hubungan hukum.

Berbicara mengenai sistem hukum, walaupun secara singkat, hendaknya harus diketahui terlebih dahulu arti dan maksud dari sistem tersebut. Dalam suatu sistem terdapat ciri-ciri tertentu, yaitu terdiri dari komponen-komponen yang satu sama lain berhubungan ketergantungan dan dalam keutuhan organisasi yang teratur serta terintegrasi. Hukum diadakan dengan tujuan agar menimbulkan tata atau damai dan lebih lagi dalam keadilan didalam masyarakat agar mendapatkan bagian yang sama.

⁶ Hetty Hassanah “ *Analisis Hukum Tentang Perbuatan Melawan Hukum Dalam Transaksi Bisnis Secara Online Berdasarkan Burgerlijke Wetboek Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik*”, Jurnal Wawasan Hukum Vol. 32, No. 1, Februari 2015

Perlindungan tersebut sebagian besar hanya berlaku bagi pekerja dengan status tetap atau yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Sedangkan bagi pekerja dengan PKWT pengaturannya diatur dalam keputusan Menteri. Adanya pembagian pekerja dengan PKWT dan PKWTT, berawal dari adanya pekerjaan yang memang membutuhkan waktu tertentu (terbatas) dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berbeda dengan pekerja dengan PKWTT dinyatakan bahwa pekerjaan yang waktu hubungan kerjanya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian atau peraturan majikan maupun dalam peraturan perundang-undangan atau pula menurut kebiasaan. Sedangkan PKWT berdasarkan Pasal 56 ayat (2) dinyatakan bahwa PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pentingnya perlindungan bagi pekerja/buruh biasanya berhadapan dengan kepentingan pengusaha untuk tetap dapat bertahan (*survive*) dalam menjalankan usahanya. Sehingga seringkali pihak yang terkait secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Secara umum persoalan perburuhan lebih banyak diidentikan dengan persoalan antara pekerja dengan pengusaha. Pemahaman demikian juga dipahami sebagian besar para pengambil kebijakan perburuhan sehingga terjadi reduksi pemahaman terhadap buruh sebagai pekerja dan buruh sebagai suatu profesi dan kategori social. Pemahaman tersebut mengakibatkan perlindungan terhadap pekerja/buruh menjadi sangat lemah.

Menghadapi realita tersebut, peran pemerintah diperlukan untuk melakukan campur tangan dengan mewujudkan perburuhan yang adil melalui

peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh. Hubungan antara pengusaha/buruh idealnya merupakan hubungan yang saling menguntungkan. Namun seringkali posisi pekerja/buruh tidak seimbang dengan posisi pengusaha. Ketidakseimbangan posisi seringkali dikarenakan kebanyakan pekerja/buruh tidak mengetahui hak/kewajibannya.

Melihat kenyataan di atas, dituntut adanya perlindungan terhadap pekerja/buruh. Ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: Perlindungan Sosial, Perlindungan Ekonomis dan Perlindungan Teknis.

Perlindungan Sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/buruh dihargai harkat dan martabatnya sebagai manusia, bukan hanya sebagai faktor produksi (faktor ekstern, melainkan diperlakukan sebagai manusia dengan segala harkat dan martabatnya (faktor intern atau konstitutif). Sedangkan Perlindungan Ekonomis merupakan perlindungan perburuhan yang bertujuan agar pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Dan Perlindungan Teknis itu yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja/buruh dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan olah yang sedang dikerjakan.⁷

⁷*Ibid.*

Terkait dengan teori perlindungan hukum, ada beberapa ahli yang menjelaskan bahasan ini antara lain, Satjipto Raharjo mengatakan bahwa hukum hadir dalam masyarakat untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang bisa bertubrukan satu sama lain. Pengkoordinasian kepentingan-kepentingan tersebut dilakukan dengan cara membatasi dan melindungi kepentingan tersebut. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bagi rakyat dikenal dalam dua bentuk, yaitu perlindungan yang bersifat preventif dan perlindungan yang bersifat represif. Perlindungan hukum yang bersifat preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.

Soejono Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan dari hukum adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap masyarakat tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁸ Berdasarkan pasal tersebut, jelas bahwa UUD 1945 menghendaki agar semua warga Negara Indonesia yang

⁸ Sri Warjianti. 1998 "*Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*", Bandung:Tarsito, halaman 21

mampu bekerja dapat hidup secara layak sesuai harkat martabat kemanusiaan. Dengan landasan ini pula pembangunan ekonomi sebagai bagian dari pembangunan nasional, merupakan salah satu upaya untuk mencapai masyarakat yang adil dan Makmur. Oleh sebab itu, para pelaku pembangunan baik pemerintah maupun masyarakat, baik perseorangan maupun badan hukum harus menunjang pertumbuhan ekonomi, yang salah satunya terkait dengan penyediaan dan perluasan lapangan kerja yang dibutuhkan masyarakat sehingga peranannya sebagai sumber mata pencaharian makin meningkat.⁹

Disamping sumber daya manusia, bidang pekerjaan yang ada tak dapat menimbangi laju kemajuan tingkatan angkatan kerja yan terus bergerak meningkat dari tahun ketahun. Ketidakseimbangan antara peluang kerja dengan angkatan kerja ini dapat mengakibatkan ketatnya persaingan untuk memperoleh pekerjaan.¹⁰

Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai kedamaian dan keadilan setiap orang.¹¹ Apabila dalam pergaulan hidup terjadi peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang berjanji untuk melaksanakan suatu hal, maka timbulah suatu perjanjian. Demikian juga dibidang pekerjaan, orang melakukan pekerjaan sehingga berakhir adanya ikatan. Jadi dalam bentuknya perjanjian itu merupakan suatu rangkaian perkataan yang

⁹ Basani Situmorang, "*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*"

¹⁰ Indra Saraswati, "Peranan Organisasi Perburuhan Internasioanal" (Skripsi Unhas, Makassar, 2016), halaman 1

¹¹ Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Halaman 40

mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dari perjanjian tertulis tersebut timbulah semua hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang lazim disebut perikatan.

Perjanjian berarti menerbitkan suatu perikatan antara dua orang atau lebih yang membuatnya sehingga perjanjian adalah sumber perikatan di samping sumber-sumber yang lain. Suatu perjanjian dinamakan juga persetujuan, karena dua orang atau lebih itu sepakat untuk melakukan sesuatu. Suatu perikatan adalah suatu hubungan antara dua orang atau lebih dimana pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan, demikian juga sebaliknya.¹²

Guna mewujudkan suatu perjanjian yang telah disepakati bersama para pihak yang telah terikat dalam perjanjian dapat melaksanakan isi perjanjian sebagaimana mestinya. Dilaksanakannya prestasi dalam perjanjian maka apa yang diharapkan sebagai maksud dan tujuan diadakannya perjanjian akan tercipta dengan baik tanpa adanya pihak yang dirugikan yang dapat menuntut atas kerugian yang dideritannya. Pasal 1365 KUHPerdara menyebutkan bahwa *“Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kegiatan seseorang, mewujudkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”*.

Demikian pula dalam perjanjian kerja, seorang buruh mengadakan perjanjian kerja dengan perusahaan atau majikan dengan mengikat dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah. Buruh mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya itu harus memberikan suatu kepada majikan berupa

¹² Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian* . halaman 1

pengarahan jasa-jasannya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.¹³

Perjanjian kerja dalam hukum perdata dikenal dengan istilah bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms* yang dapat diartikan dalam beberapa pengertian.¹⁴ Salah satu pengertian dari perjanjian kerja dalam KUHPperdata terdapat dalam pasal 1601a yang menyebutkan bahwa:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja tampak memiliki ciri khas yaitu “dibawah perintah”, yang menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawah dan atasan (subsordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberi perintah kepada pekerja yang tingkat sosial ekonomi lebih rendah. Ketentuan tersebut menunjukkan adanya kedudukan yang tidak sama atau seimbang. Ketentuan tersebut, jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya yaitu dalam pasal 1313 KUHPperdata menyatakan perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana seorang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Jelas bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang karena dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

¹³ G. Kartasapoetra, dkk. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. halaman 73.

¹⁴ Dalam USU Law Journal, Vol.5.No.1 (Januari 2017), diakses pada tanggal 06 Juni 2023, pukul 17.45

Asas kekuatan mengikat adalah asas yang menyatakan bahwa perjanjian yang mengikat bagi para pihak yang mengikatkan diri pada perjanjian tersebut dan sifatnya hanya mengikat ke dalam. Asas kekuatan mengikat kontrak ini mengharuskan para pihak memenuhi apa yang telah merupakan ikatan mereka satu sama lain dalam kontrak yang mereka buat. Asas hukum ini juga disebut asas *pacta sunt servanda* yang secara konkrit dapat dilihat dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara yang memuat kekuatan imperatif, yaitu : “Semua kontrak yang dibuat sesuai dengan undang-undang yang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Teori selanjutnya yang dipakai adalah teori perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan pada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif ataupun represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu dimana konsep hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁵ Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengungkapkan bahwa, *pertama*, setiap warga negara, sesuai dengan skill, kepandaian dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, *kedua*, setiap orang berhak dengan sesuka hati memilih pekerjaan yang adil, *ketiga*, setiap orang melaksanakan kegiatan yang sama, atau serupa berhak atas upah serta ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang setara, *keempat*, setiap orang baik pria maupun wanita dalam melaksanakan pekerjaan yang sepadan dengan

¹⁵ Subekti, "Pokok-Pokok Hukum Perdata" 2003 halaman 172

martabat kemanusiaanya berhak atas penghasilan yang adil sesuai dengan kinerja dan dapat menjamin kelangsungan hidup sanak keluarganya.¹⁶

Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa besar nilai investasinya terutama dalam sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya . dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, pemerintah sangat memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan pemerintah dalam hal ini selain benar benar untuk melindungi memperhatikan keselamatan kerja dan para pekerja yang umumnya lemah.¹⁷ Setiap Tenaga Kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun di luar negeri.¹⁸

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis melakukan penelitian tentang kedudukan hukum dalam ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang dengan judul : **“Penerapan Perbuatan Taat Hukum Sistem Kerja di PT.Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU No. 13 Tahun 2003”**

¹⁶ Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

¹⁷ Hani Regina Sari, *“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011”* (Skripsi Universitas Bandar Lampung,2018), halaman 2

¹⁸ UU No. 13 Tahun 2003

1. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Sistem Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003?
- b. Bagaimana Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia ?
- c. Bagaimana Kendala yang Dihadapi di PT. Surveyor Indonesia dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia?

2. Faedah Penelitian

Faedah dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dengan kata lain, yang dimaksud Teoritis adalah faedah sebagai sumbangan ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum khususnya. Sedangkan dari segi praktis, penelitian ini berfaedah sebagai kepentingan Negara, Bangsa, Masyarakat, dan Pembangunan.¹⁹

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan memberikan penjelasan, pemahaman dan wawasan kepada mahasiswa/I, akademisi, serta masyarakat umum mengenai Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU No. 13 Tahun 2003.

¹⁹ Ida Hanifah, dkk. 2018. *“Pedoman Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU.*

2) Manfaat Praktis

Penulisan Skripsi ini di harapkan dapat menjadi sarana untuk memperluas wawasan, membentuk pola piker, dan keahlian serta pengetahuan hukum bagi para peneliti, khususnya di bidang Ketenagakerjaan, sekaligus bahan bagi Negara untuk menyelesaikan kendala kendala yang ada.²⁰

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut maka yang menjadi tujua dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem perlindungan hukum terhadap pekerja menurut UU No. 13 tahun 2003.
2. Mengetahui penerapan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan di PT. Surveyor Indonesia.
3. Serta mengetahui kendala yang dihadapi PT.Surveyor Indonesia serta solusinya.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara defenisi-defenisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti.²¹ Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu “**Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003**”, maka dari itu. dapat diterangkan defenisi operasional penelitian , yaitu :

²⁰ Medan: Pustaka Prima.Halaman 16

²¹ *Ibid.*, halaman 17

1. Ketaatan Hukum merupakan ketaatan yang dimulai dari kesadaran masyarakat terhadap hukum. Kesadaran hukum berupa keyakinan akan nilai nilai yang terdapat di dalam diri manusia tentang hukum. Orang yang mengalami dan merasakan keyakinan bahwa suatu perbuatan yang konkret, harus dilaksanakan atau tidak sama sekali.
2. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat secara umum.²²
3. Kesejahteraan atau sejahtera dapat memiliki empat arti. Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan Makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda.
4. UU No.13 Tahun 2003 bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah; Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja.²³

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh peneliti di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diketahui bahwa penelitian tentang “Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003” belum

²² Anonim, www.dinaskertrans, diakses pada tanggal 8 April 2023, pukul 19.48

²³ UU No.13 Tahun 2003

pernah dilakukan penelitian. Untuk menghindari kesamaan dalam penelitian ini, maka dilakukan kajian terlebih dahulu yang ditemukan.

Dari beberapa judul berpenelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Skripsi Windy Permatasari 1405091029 Mahasiswi Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan, Tahun 2017 yang berjudul “Penerapan Etiket Kantor pada PT. Nindya Karya (Persero) Medan Sumatera Utara”. Skripsi ini merupakan penelitian yang menggunakan Metode Pengumpulan Data yang merupakan proses riset dimana peneliti menerapkan metode ilmiah dalam mengumpulkan data secara sistematis untuk dianalisa dan Metode Analisis Data yang merupakan metode dengan menggunakan wawancara dan observasi dengan menjawab pertanyaan seperti apa, mengapa dan bagaimana.
2. Skripsi Amiruddin 140200266 Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2018 yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di Mickey Holiday Brastagi)”. Skripsi ini merupakan penelitian yang menggunakan metode yuridis empiris/sosiologis dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis. Jenis datanya meliputi data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan menganalisis data dari lapangan di Mickey Holiday.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada saat

ini. Dalam kajian topik bahasa yang diangkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada aspek Penerapan Perbuatan Taat Hukum Kerja Karyawan di PT. Surveyor Indonesia Guna Menaikan Tingkat Kesejahteraan Menurut UU NO. 13 Tahun 2003.

E. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam mencapai hasil yang maksimal dan tujuan yang ingin dituju, maka diperlukan ketelitian, kecermatan, dan semangat dalam menggali informasi yang menjadi kebutuhan dalam penelitian. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis (empiris) yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

2. Sifat Penelitian

Ketentuan dari sudut sifatnya, penelitian dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu: (1) penelitian eksploratoris; (2) penelitian deskriptif; dan (3) penelitian eksplanatoris. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusiaaaaa, keadaan atau gejala-gejala lainnya dan bertujuan untuk mengungkapkan peraturan perundang

undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.²⁴

3. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Hal ini, tidak bersumber dari satu saja melainkan dari beberapa sumber, diantaranya:

a. Data Primer

Data Primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh melalui keterangan dan informasi yang didapat dari pihak PT. Surveyor Indonesia.²⁵

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan, seperti peraturan perundang-undangan, dokumen, laporan, buku ilmiah dan hasil penelitian terdahulu, yang terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat hukum, meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. ²⁶Bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

²⁴ Tengku Erwinsyahbana. “Pertanggungjawaban Yuridis Direksi Terhadap Risiko Kerugian Keuangan Daerah Pada Badan Usaha Milik Daerah”. dalam *De Lega Lata*, Volume 2, Nomor 1, Januari – Juni 2017.

²⁵ Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Prenadamedia, halaman 47.

²⁶ Ida Nadirah. “Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Terhadap Pengrajin Kerajinan Tangan”. dalam *Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMSU* Volume 5 Nomor 1, Tahun 2020, halaman 37-50.

- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - c) UU NO. 13 Tahun 2003
- 2) Bahan hukum sekunder, meliputi penjelasan bahan hukum primer berupa doktrin para ahli yang ditemukan dalam buku, jurnal dan website.²⁷
 - 3) Bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang nmemberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, internet, dan sebagainya ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul.

4. Alat Pengumpul Data

Alat pengumpulan data dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu: studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview. Dalam penelitian hukum berjenis empiris ini, peneliti menggunakan 3 (tiga) metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a) *Offline*, yaitu menghimpun data studi perpustakaan (*library Research*) secara langsung mengunjungi toko-toko buku serta perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimaksud.
- b) *Online*, yaitu studi kepustakaan (*Library Resarch*) dilakukan dengan cara pencarian (*searching*) melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian yang dimaksud.
- c) *Wawancara*, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti

²⁷ Harisman. "Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Menjalankan Tugas Pendidikan Dan Pengajaran". Dalam Jurnal Ilmu Hukum UMSU Volume 5 Nomor 1, Januari – Juni 2020.

terhadap narasumber dan sumber data. Studi lapangan (*Field Research*) yang diperlukan sebagai data penunjang diperoleh melalui informasi dan pendapat-pendapat dari responden yang ditentukan secara *purposive sampling* (ditentukan oleh peneliti berdasarkan kemauannya) dan/atau *random sampling* (ditentukan oleh peneliti secara acak).

5. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengatraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban atas permasalahan dari penelitian ini. Data yang telah terkumpul dapat dijadikan sebagai acuan pokok dalam melakukan analisis data serta dapat menguraikan tentang data yang terkumpul untuk memecahkan permasalahan dari suatu penelitian.

Pada penelitian ini, analisis yang digunakan secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas, norma dan juga pasal pasal yang terdapat dalam undang-undang yang tentunya relevan dengan permasalahan. Selain itu juga peneliti melakukan analisis data dengan melakukan observasi serta wawancara.

F. Jadwal Penelitian

Berikut ini hal hal-hal penting yang harus disusun dalam jadwal penelitian empiris yang akan dilaksanakan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan dan Pendahuluan, pada tahap ini peneliti memulai data sekunder sekunder kurang lebih 2 minggu
2. Tahap Pengolahan Data, setelah semua data sekunder terkumpul maka akan dirancang kurang lebih 2 bulan.

3. Tahap Pelaksanaan, pada tahap ini penelitian mulai melakukan analisis terakhir dari data sekunder dan menyusun semua data sekunder yang terkumpul secara sistematis sehingga diperoleh hasil penelitian dan kesimpulan yang mudah dipahami selama kurang lebih 2 minggu.
4. Tahap Penyelesaian dan Tahap Laporan, pada tahap ini penelitian memaparkan dan membuat laporan tertulis dalam bentuk skripsi dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, kemudia akan dilakukan pengujian oleh dosen penguji.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas Penegakan Hukum

Efektivitas hukum dapat diukur dengan melihat sejauh mana hukum tersebut ditaati atau tidak ditaati. Jika sebagian besar sasaran aturan hukum yang menjadi sasaran ketaatannya ditaati maka dapat dikatakan hukum tersebut efektif. Walaupun demikian aturan hukum yang ditaati dikatakan efektif, namun tetap masih dipertanyakan derajat efektivitasnya. Jika ketaatan sebagian besar masyarakat terhadap suatu aturan hukum hanya bersifat *compliance* atau hanya takut sanksi, maka derajat ketaatannya sangat rendah karena membutuhkan pengawasan terus menerus. Berbeda apabila ketaatan hukum pada aturan hukum didasarkan pada kepentingan internalization, yaitu karena ketaatan terhadap aturan hukum tersebut benar benar cocok dengan nilai instrinsik yang dianutnya maka derajat ketaatannya adalah yang tertinggi.²⁸

Tidak efektivitasnya undang-undang bisa disebabkan karena undang undangnya kabur atau tidak jelas, aparaturnya yang tidak konsisten dan atau masyarakatnya tidak mendukung pelaksanaan dari undang undang tersebut. Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang hal itu, yaitu teori efektivitas hukum.²⁹ Efektivitas mengandung arti keefektifan pengaruh efek keberhasilan atau kemanjuran/kemujaraban, membicarakan keefektifan hukum tentu tidak lepas

²⁸ Ahmad Ali, *Mengungkap Teori Hukum* 2010:55, diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 20.20

²⁹ Salim, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, HS, 2013:301, , diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 21.50

dari penganalisisan terhadap karakteristik dua variable terkait yaitu :
Karakteristik/dimensi dari obyek sasaran yang dipergunakan.³⁰

Dalam bukunya Achmad Ali yang dikutip oleh Marcus Priyo Gunarto yang mengemukakan tentang keberlakuan hukum efektif apabila :

- a) Relevansi aturan hukum dengan kebutuhan orang yang menjadi target;
- b) Kejelasan dari rumusan substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh orang yang menjadi target hukum;
- c) Sosialisasi yang optimal kepada semua orang yang menjadi target hukum;
- d) Undang-undang sebaiknya bersifat melarang, bukan bersifat mengharuskan.

Pada umumnya hukum prohibitor lebih mudah dilaksanakan daripada hukum mandatur;

- e) Sanksi yang akan diancam dalam undang-undang harus dipadankan dengan sifat undang-undang yang dilanggar, suatu sanksi yang tepat untuk tujuan tertentu, mungkin saja tidak tepat untuk tujuan lain. Berat sanksi yang diancam harus proposional dan memungkinkan untuk dilaksanakan.³¹

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa dalam sosiologi hukum masalah kepatuhan atau ketaatan hukum terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam mengukur efektif tidaknya suatu yang ditetapkan dalam hukum ini.³² Soerjono Soekanto berpendapat bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor. Faktor-faktor ini

³⁰ Barda Nawawi Arief, *Penegakan Hukum dan Kebijakan* 2013:67, , diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 23.10

³¹ Marcus Priyo Gunarto, *Efektivitas Hukum*, 2011:71, , diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 00.40

³² Soerjono Soekanto, *Perspektif Teoritis Studi Hukum dalam Masyarakat*, 1996:20, , diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 02.40

mempunyai arti netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah :

1) Faktor hukumnya sendiri (undang-undang)

Maksud dari faktor undang-undang menurut Soerjono Soekanto ialah berkaitan dengan aturan tertulis (undang-undang) yang berlaku umum yang dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah.

2) Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.

Istilah “Penegak Hukum” adalah suatu istilah yang sangat umum oleh karena mencakup orang-orang yang secara tidak langsung berkecimpung di dunia penegakan hukum.

3) Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkungannya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan sebagainya. Apabila sarana tersebut tidak memadai mustahil penegak hukum bisa mewujudkan tujuan dari suatu perundang-undangan.

4) Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.

Masyarakat Indonesia bisa dikatakan kurang peduli dengan aturan hukum, mereka hanya peduli pada keadilan yang diberikan para penegak hukum dan

kepastian hukum terhadap perkara yang mereka hadapi. Maka dari itu kepatuhan masyarakat terhadap aturan hukum juga di pengaruhi oleh faktor sebelumnya. Apabila dikaitkan dengan peran mediator dalam mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa maka kedua belah pihak tentu mengharapkan mediator sebagai penegak hukum untuk memberikan keadilan kepada mereka serta memproses perkara tersebut dengan baik

- 5) Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karya manusia di dalam pengaulan hidup.

Yang menjadi inti dasar dalam faktor ini ialah nilai-nilai spiritual dan material yang erat kaitannya dengan masyarakat. Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik dan apa apa yang dianggap buruk. Nilai-nilai tersebut merupakan pasamgan nilai-nilai yang mencerminkan dua keaadaan ektrim yang harus diserasikan. Jika dikaitkan dengan mediasi yang dilaksanakan di Pengadilan Agama sebagai tempat yang memberikan keadilan bagi para pencari keadilan, maka nilai-nilai yang tumbuh ialah nilai Islami sebagaimana pengadilan agama hanya dikhususkan bagi umat beragama Islam.

Kelima faktor di atas berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegak hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum.

B. Ketenagakerjaan

Tenaga kerja (Sumber Daya Manusia) merupakan suatu aspek yang sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan perekonomian di dunia. Tenaga kerja tidak terlepas dari pembangunan, Tenaga kerja tidak terlepas dari kehidupan, dan tenaga kerja merupakan tonggak utama perekonomian suatu bangsa, disamping sumber daya alam dan teknologi.³³ Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya terpenting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang memitivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.³⁴

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pembangunan

³³ H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (Jakarta: Restu Agung, 2008), halaman 14.

³⁴ Siti Mujiatun “ *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*” Vol. 15, No. 01, April 2015

sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas kerja dan daya saing tenaga kerja di dalam dan diluar negeri.

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan jawaban atas *political will* pemerintah dalam lapangan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai tujuan luhur bagi perlindungan hukum terhadap kerja dalam hal :

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

Tujuan tersebut merupakan argument politik para pembentuk undang-undang yang dimuat dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut sangat jelas dan mempunyai tujuan yang baik dengan asumsi dasar, bahwa hukum merupakan produk politik yang memiliki karakter sebagai produk hukum yang dapat dilihat apakah hukum berkarakter hukum responsive, seperti yang dikemukakan oleh Nonet dan Selznick dan berkarakter hukum ortodoks, seperti yang dikemukakan Marryman. Untuk mengetahui apakah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkarakter hukum responsive atau berkarakter hukum

ortodoks, maka dalam studi ini digunakan indikator dalam proses pembuatan hukum, sifat fungsi hukum, dan kemungkinan penafsirannya. Pada produk hukum yang berkarakter responsif, proses pembuatannya bersifat partisipatif, yakni mengundang sebanyak banyaknya partisipasi masyarakat melalui kelompok-kelompok social dan individu didalam masyarakat, sedangkan proses pembuatan produk hukum yang berkarakter ortodoks bersifat sentralistik dalam arti lebih didominasi oleh lembaga negara terutama pemegang kekuasaan eksekutif.

Sementara itu, dilihat dari fungsinya maka hukum yang berkarakter responsif bersifat aspiratif. Artinnya memuat materi-materi yang secara umum sesuai dengan aspirasi atau kehendak masyarakat yang dilayani. Sehingga produk hukum itu dapat dipandang sebagai kristalisasi dari kehendak masyarakat, sedangkan hukum yang berkarakter ortodoks bersifat positivis-instrumentalis. Artinnya memuat materi yang lebih merefleksikan visi sosial dan politik pemegang kekuasaan atau memuat materi yang lebih merupakan alat untuk mewujudkan kehendak dan kepentingan program pemerintah. Jika dilihat dari segi penafsiran maka produk hukum yang berkarakter responsif biasanya memberi sedikit peluang bagi pemerintah untuk membuat penafsiran sendiri melalui berbagai peraturan pelaksanaan dan peluang yang sempit itupun hanya berlaku untuk hal hal yang betul betul bersifat teknis, sedangkan produk hukum yang bersifat ortodoks memberi peluang luas bagi pemerintah untuk membuat berbagai untuk membuat berbagai interpretasi dengan berbagai peraturan lanjutan yang berdasarkan visi sepihak dari pemerintah dan tidak sekedar masalah teknis. Produk hukum ortodoks biasanya cenderung memuat materi singkat dan pokok-

pokok saja untuk kemudian memberi peluang yang luas bagi pemerintah untuk mengatur berdasarkan visi dan kekuatan politiknya.

Berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini berlaku, termasuk sebagian merupakan produk colonial, menempatkan manusia kerja sebagai benda, sebagai objek maupun sebagai salah satu faktor produksi, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan kedudukan dan kepentingan, sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia dan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang, karena manusia kerja bukan sebagai objek atau sebagai faktor produksi, melainkan sebagai subjek, sebagai pelaku dalam proses produksi maupun sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Peran serta tenaga kerja tersebut menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan nasional, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan. Pembangunan tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya, tenaga kerja harus diberdayakan supaya memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya

guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.³⁵

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

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

Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan dapat dibatalkan. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. Moral dan kesusilaan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama.

³⁵ Hetty Hassanah “ Analisis Hukum Tentang Perbuatan Melawan Hukum Dalam Transaksi Bisnis Secara Online Berdasarkan Burgerlijke Wetboek Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik”, Vol. 32, No. 1, Februari 2015

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di atur dengan peraturan pemerintah. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh tersebut meliputi :

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaanya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon

k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.³⁶

Berdasarkan uraian di atas, maka titik pandang terhadap pekerja merupakan penentu paradigma politik hukum ketenagakerjaan, yaitu mencakup pandangan tentang manusia dan kerja, relasi antara manifestasi kerja (tenaga) dengan upah, dan hak dasar pekerja. Agenda politik hukum ketenagakerjaan ini akan dioperasionalkan apabila terdapat suatu kondisi yang mendukungnya, baik secara sistemik maupun budayanya yang didalamnya diperlukan suatu tindakan yang aktual, yaitu membangun kekuatan pekerja, hubungan sosial pekerja dengan produksinya, dan kesejahteraan spiritual pekerja. Implementasi dari agenda tersebut titik tekannya bukan hanya sekedar instrumen tapi akses, mendorong kuantitatif mendidik kualitatif, dan membangun sistem. Disamping itu dalam penegakan hukum ketenagakerjaan meliputi instrumen keberpihakan kepada kepentingan pekerja dan merintis peradilan pekerja (peradilan hubungan industrial) yang bermuara pada keadilan dengan proses penyelesaian sederhana, cepat dan biaya ringan (justice delayed, justice denied) dengan tetap mengindahkan prinsip-prinsip ketertiban, keadilan, kebenaran dan kepastian hukum dalam menegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.³⁷

C. Pentingnya Kesejahteraan Karyawan bagi Kualitas Kinerja

Kesejahteraan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kesejahteraan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Penghargaan yang semakin tinggi akan menarik dan

³⁶ Revaldi Sanjaya "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara Buruh Dan PT. Mujur Timber Sibolga" *Jurnal Selat* Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017

³⁷ *Ibid.*,

mempertahankan para pegawai sehingga memacu peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan indikator-indikator dalam sebuah penelitian, kesejahteraan yang semakin tinggi dicerminkan dari semakin meningkatnya ketenangan kerja, kesetiaan, keterikatan terhadap organisasi, memotivasi gairah kerja, terpeliharanya kesehatan dan kualitas fisik pegawai, menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang semakin baik, serta memacu prduktivitas kerja.³⁸

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, status, keiinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas tugas dan tanggung jawabnya masing masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Dalam bekerja seorang karyawan tentunya menginginkan memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keiinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan keberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

³⁸ Jurnal "Manajemen Sumberdaya Manusia" Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57

Menurut Diener (2000) dalam melihat Kesejahteraan Karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis.³⁹

Kesejahteraan karyawan adalah komponen penting dari lingkungan kerja dan organisasi yang sehat. Perusahaan yang mempromosikan kesejahteraan memudahkan karyawan untuk mengelola tingkat stres sambil juga mempertahankan lingkungan yang positif dan produktif. Kesejahteraan dapat merujuk pada kesehatan mental dan fisik, serta hal hal yang lebih kompleks seperti tingkat kepuasan dan keterlibatan.

Kesejahteraan karyawan didefinisikan sebagai kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti hubungan dengan rekan kerja, keputusan yang dibuat dan sumber daya yang di akses. Jam kerja, gaji, dan keselamatan kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Meskipun akan bervariasi bagi setiap orang, kesejahteraan karyawan harus memiliki tingkat rata-rata yang memungkinkan tempat kerja menjadi produktif dan sehat. Faktor luar juga berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Stress seputar masalah keuangan, kesehatan, dan keluarga semuanya berperan dalam kinerja di tempat kerja.

³⁹ Anonim,e-journal.uajy.ac.id, diakses pada tanggal 19 Mei 2023, pukul 22.40

1. Usaha-usaha Menciptakan Kesejahteraan Kerja
 - a. Menciptakan ruang dan lingkungan sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat kesejahteraan dan keselamatannya.
 - b. Menyediakan makanan untuk para tenaga kerja.
 - c. Secara berkala mengadakan pemeriksaan umum terhadap pekerja mengenai kesehatannya.
 - d. Memberikan penggantian biaya pengobatan sendiri melalui poliklinik atau apotek.
 - e. Mengusahakan asuransi tenaga kerja terhadap kecelakaan yang mungkin terjadi di lingkungan pekerjaannya.
 - f. Menyediakan alat-alat perlengkapan kesehatan darurat dan melaksanakannya dalam hal P3K.
 - g. Menyediakan yang berhubungan erat dengan kesehatan para pekerja.⁴⁰
2. Manfaat dari Kesejahteraan Karyawan
 - a. Meningkatkan Produktivitas

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih sejahtera cenderung lebih produktif di tempat kerja karena mereka cukup beristirahat, berenergi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan kemampuan terbaik. Dengan demikian, karyawan tetap fokus untuk menjaga perilaku sehat seperti olahraga, yang terbukti dapat meningkatkan kualitas tidur dan produktivitas di tempat kerja.

⁴⁰ Untung Sriwidodo "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penidikan" *Jurnal Manajemen Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57

b. Karyawan semakin Terlibat

Ketika perusahaan menciptakan budaya yang berfokus pada kesehatan karyawan, mereka biasanya memiliki tenaga kerja yang lebih terlibat. Tantangan penurunan berat badan, kelompok jalan kaki, dan aktivitas kesehatan lainnya membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan tempat mereka bekerja dan dengan rekan kerja mereka. Kegiatan-kegiatan ini membantu memperkuat hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain, serta dapat meningkatkan kemungkinan bahwa seorang karyawan akan tetap bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

c. Memperkuat Kerja Sama

Ketika karyawan bekerja lebih baik sebagai bagian dari tim, mereka lebih produktif dan kualitas pekerjaan mereka juga meningkat. Mereka juga cenderung lebih kreatif, karena kerja tim umumnya menghasilkan kolaborasi yang lebih baik dan pengembangan ide yang lebih inovatif.

Dengan demikian, karyawan dapat memperkuat hubungan mereka satu sama lain, dan saling bertanggung jawab atas tujuan mereka. Mengambil bagian dalam kegiatan kesehatan di luar tempat kerja juga dapat membantu ikatan tim dan persahabatan, yang selanjutnya meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di tempat kerja.

d. Mengurangi Biaya Kesehatan

Didorongnya budaya untuk menyejahterahkan karyawan dapat menghasilkan penghematan terukur bagi perusahaan dalam bentuk pengurangan biaya perawatan kesehatan. Dengan meningkatkan kesehatan

tenaga kerja perusahaan, karyawan tersebut cenderung jarang sakit saat bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih jarang menerima perawatan medis, yang mana menghemat dana perusahaan untuk biaya perawatan kesehatan.⁴¹

⁴¹ Kesejahteraan Karyawan: Pengertian dan Manfaat (Dhaifina Fajryn) di akses pada hari Senin, 29 Maret 2023, pukul 13.35

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia sebagaimana dirumuskan dalam alenia keempat pembukaan Undang-undang Dasar RI Tahun 1945. Selanjutnya dicantumkan dalam Pasal 3 Undang-undang Dasar 1945, bahwa negara Indonesia adalah Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berdasarkan hukum.

Dilihat dari sudut pandang ilmu hukum, masalah yang menyangkut dengan Hak Asasi Manusia yang tidak boleh dilanggar, sudah merupakan bagian dari hukum positif di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara lengkap tentang Hak-hak Asasi Manusia akan tetapi hak untuk hidup, hak persamaan dalam hukum, kebebasan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dan pendapat telah dijamin dalam konstitusi. Di samping itu sebagai anggota PBB Indonesia terikat deklarasi universal Hak Asasi Manusia. Meskipun Indonesia belum meratifikasi konvensi hak sipil dan politik, tidak

berarti Indonesia boleh melanggar Hak hak Asasi tersebut karena konvensi ini telah menjadi International Customary Law dimana Indonesia mempunyai kewajiban moral untuk menghormati dan melindunginya. Adapun hak-hak pekerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal6);
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3));
- e. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1));
- f. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23);

g. 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 (Pasal 31);

h. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (1));

i. Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan (Pasal 82 ayat (2));

j. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapat upah penuh (Pasal 84);

k. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan kerja;
- 2) moral dan kesusilaan; dan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1));

l. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1));

m. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1));

n. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 104 ayat (1));

o. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137);

p. Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).⁴²

Masyarakat sebagai pekerja/buruh harus lebih jeli untuk melihat dan memahami isi perjanjian mengenai PKWT dan PKWTT yang disiapkan oleh perusahaan dimana akan bekerja.⁴³ Perumusan prinsip-prinsip perlindungan hukum di Indonesia semuanya bersumber dari Pancasila sebagai landasan yang merupakan ideologi dan falsafah negara. Menurut Setiono, perlindungan hukum ialah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan peraturan hukum, untuk martabatnya sebagai manusia seperti menurut pendapat Muchsin, perlindungan hukum ialah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia. Di Indonesia hak untuk bekerja merupakan hak

⁴² Rizki Suranta Nasution "Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan)"

⁴³ Ni Putu Nita Erlina Sari "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003", 2 (1) (2020), 124–128

dasar setiap manusia, hal ini dapat terlihat dalam pengaturan Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, bahkan hak tersebut diyakinkan sebagai hak manusia yang kemudian diatur di dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. kedua Pasal ini sejatinya dirasa cukup kuat sebagai landasan awal dan merupakan alasan untuk membuat peraturan perlindungan bagi warga negaranya apapun jenis pekerjaannya agar mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak dari pekerjaan tersebut. Jika ditarik ke belakang kembali pekerja adalah “setiap penduduk dalam usia kerja yang melakukan kegiatan ekonomis, baik dalam hubungan kerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja seperti pekerja mandiri, pekerja keluarga dan pekerja di sektor formal lainnya”. Dan dalam Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam pasal tersebut jelas memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa adanya diskriminasi 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.⁴⁴

⁴⁴ Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol 15, No 2 2020

Ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 (empat), yakni :

1. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan social tenaga kerja;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat;
Pekerja/serikat buruh;
4. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (4) memberikan pengertian bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun”. Dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja di perusahaan maupun di luar hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun imbalan tidak hanya berupa uang tetapi juga bisa berupa barang. Adapun perlindungan khusus terhadap pekerja/buruh ditinjau dari segi perlindungan perburuhan, Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan perburuhan yang dilihat dari 3 aspek yaitu : aspek perlindungan sosial, aspek perlindungan ekonomi dan aspek perlindungan teknis.

Perlindungan sosial pada dasarnya merupakan suatu perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar pekerja dihargai harkat dan martabatnya sebagai

manusia. Perlindungan ekonomi merupakan perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar pekerja/buruh dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun bagi keluarganya. Perlindungan teknis merupakan perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dipekerjakan. Perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah tanpa ada tekanan atau perbedaan dari pekerja kontrak maupun pekerja tetap.⁴⁵

Dalam perlindungan hukum terdapat beberapa norma-norma yang perlu diperhatikan agar terdapat rasa keadilan dan kenyamanan bagi para pekerja/buruh dan juga bagi perusahaan, yakni sebagai berikut :

1. Norma Keselamatan dan Kesehatan terhadap Pekerja/Buruh

Norma keselamatan serta kesehatan terhadap pekerja/buruh yakni untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh serta mewujudkan produktivitas kerja secara aporisma. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tersebut dilaksanakan dengan menyesuaikan isi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan perlindungan keselamatan kerja, maka pemerintah sudah melakukan upaya pembinaan norma pada bidang ketenagakerjaan. Atas dasar norma keselamatan serta kesehatan terhadap pekerja/buruh maka dikeluarkan Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

⁴⁵ Subekti, "Pokok-Pokok Hukum Perdata" 2003 hlm.172

Undang-undang tersebut dibuat sebagai pengganti peraturan di bidang keselamatan kerja yang sudah terdapat sebelumnya yaitu *Veilegheids Reglement Stbl* angka 406 tahun 1910, yang dievaluasi telah tidak sesuai lagi dengan kemajuan dan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas berbagai hal.

2. Norma Jaminan Sosial terhadap Pekerja/ Buruh

Didalam hukum ketenagakerjaan terdapat program jaminan sosial yang dikhususkan untuk para pekerja/buruh. Program tersebut bernama Jaminan Sosial Tenaga Kera atau yang biasa disebut sebagai Jamsostek. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut terdapat dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-undang nomor 3 tahun 1992 yang menyatakan bahwasanya suatu perlindungan untuk tenaga kerja dalam bentuk santunan atau sumbangan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Program jaminan sosial tenaga kerja tersebut dibuat dan dilaksanakan sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar dampak dan manfaatnya, manfaat tersebut ditunjukkan tidak hanya bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perusahaan. Oleh karena itu langkah untuk menjamin tenaga kerja, diharapkan semua perusahaan memasukan tenaga kerjanya dalam program

jaminan sosial tenaga kerja yang dikelola oleh PT. Jamsostek. Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengandung aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Memberi perlindungan dasar dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja bersama keluarganya.
 - b) Pemberian penghargaan pada tenaga kerja yang sudah menyumbangkan tenaga serta fikiranya pada perusahaan tempat dimana mereka berkerja.
 - c) Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan menjamin kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau semua penghasilan yang hilang.
 - d) Membangun kenyamanan bekerja, sebab adanya upaya perlindungan terhadap resiko-resiko kerja dan upaya pemeliharaan terhadap energi kerja.
 - e) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja akan membentuk ketenagakerjaan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.
3. Norma Perlindungan Upah terhadap Pekerja/Buruh

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian upah adalah sebagai berikut : “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perlindungan tentang upah terhadap pekerja/buruh telah diatur dalam Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaanya
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
 - g. Denda dan potongan upah
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sesuai dengan ketentuan yang ada pada Pasal 1 Nomor 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bisa ditarik konklusi terhadap system pengupahan bagi pekerja/buruh, yakni yang pertama upah ialah hak pekerja/buruh sebagai imbalan yang berasal dari pengusaha atau pemberi kerja atas suatu pekerjaan serta jasa yang sudah atau akan dilakukan, kemudian upah yang diterima pekerja/buruh wajib dinyatakan menggunakan uang, upah yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, konvensi atau peraturan perundang-undangan, serta yang terakhir merupakan tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya merupakan komponen dari upah.⁴⁶

Adapun hak-hak tenaga kerja yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,yaitu:

1. Hak dasar dalam hubungan kerja
2. Hak dasar jaminan sosial dan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Hak dasar pekerja dan perlindungan upah
4. Hak dasar pekerja atas pembatasan waktu kerja, istirahat, cuti, dan libur
5. Hak dasar untuk membuat perjanjian kerja bersama
6. Hak dasar mogok
7. Hak dasar khusus untuk pekerja perempuan

⁴⁶ Harddjoprajitno,2014

8. Hak dasar pekerja mendapat perlindungan atas tindakan pemutusan Hubungan Kerja.

Dengan adanya pencerahan tentang pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan rakyat dibutuhkan untuk mempunyai pemikiran agar pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu maka perlu diusahakan kenyamanan serta kesehatan pekerja supaya apa yang dihadapinya dalam pekerjaan bisa diperhatikan semaksimal mungkin, sebagai akibatnya kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran itu ialah program perlindungan kerja, yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, dan juga dengan jalan pengakuan hak-hak asasi manusia, proteksi fisik serta teknis serta sosial serta ekonomi melalui tata cara yang berlaku pada lingkungan kerja itu.⁴⁷

B. Penerapan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwa mengenai hukum perjanjian diatur dalam Buku III tentang perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu. Menurut teori ilmu hukum, hukum perjanjian digolongkan kedalam Hukum tentang diri seorang dan Hukum Kekayaan karena hal ini merupakan perpaduan antara kecakapan

⁴⁷ Jurnal Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia

seseorang untuk bertindak serta berhubungan dengan hal-hal yang diatur dalam suatu perjanjian yang dapat berupa sesuatu yang dinilai dengan uang.⁴⁸

Perjanjian Kerja adalah perjanjian atau Kesepakatan yang diadakan antara serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang telah terdaftar pada departemen tenaga kerja dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja di Perseroan Terbatas ditinjau dari peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan dan apakah Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perseroan Terbatas (PT) dengan para pekerja telah memenuhi unsur-unsur perjanjian menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual yang dibuat antara Pekerja dengan pengusaha.⁴⁹ Oleh karna adanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja yang mengatur syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban suatu tata tertib di Perusahaan yang terinci dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burgerlijk Wetboek (BW) atau yang sering disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak dalam

⁴⁸ Masitah Pohan,dkk “*Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Perkebunan*” Jurnal Cahaya Keadilan”Volume 8 Nomor 1 April 2020

⁴⁹ “Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial”
<http://sekartrisakti.wordpress.com>.diakses tanggal 30 Agustus 2023

Hukum Perdata/Hukum Privat dinyatakan, bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain, dan perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (*pacta sun servanda*).

Dalam setiap kontrak yang dibuat, terlebih dahulu harus ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, agar kontrak yang akan atau telah dibuat secara sah dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara Hubungan Kerja dengan Hubungan Industrial. Beberapa negara baik yang termasuk didalam sistem Hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun Common Law membedakan kedua bentuk hubungan ini. Hubungan hukum pengusaha dan pekerja lahir sebagai akibat adanya perjanjian kerja secara tertulis yang biasanya telah disiapkan oleh pihak pengusaha sehingga isinya menguntungkan pihak pengusaha tetapi memberatkan pekerja, perjanjian tersebut disebut perjanjian baku.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Tenaga kerja di Indonesia merupakan penggerak perekonomian hidup dan merupakan sumber daya yang melimpah. Perkembangan industry diharapkan

dapat menciptakan kedamaian dalam bekerja. Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan dengan lingkungan yang adil dan harmonis.⁵⁰

Hubungan kerja antara Pengusaha dengan Pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau sering disebut dengan PKWT hanya berlangsung selama jangka waktu kontrak yang paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang selama satu tahun, sehingga paling lama tiga tahun. Dalam Pasal 58 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Apabila disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja, maka percobaan kerja yang di syaratkan batal demi hukum. Ada 3 jenis Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

- 1) Pekerja/Buruh kontrak yaitu Pekerja/Buruh yang dipekerjakan sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam kontrak.
- 2) Pekerja/Buruh harian lepas yaitu Pekerja/Buruh yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan, dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. Pekerja/Buruh harian lepas ini sering kali terdapat pada perusahaan-perusahaan kontraktor yang sedang mengerjakan proyek (bangunan, jalan umum, dan lain-lain).
- 3) Pekerja/Buruh borongan, yaitu Pekerja/Buruh atau sejumlah Pekerja/Buruh yang bekerja pada suatu Perusahaan dengan memborong suatu perusahaan dengan memborong suatu jenis pekerjaan tertentu yang dapat diukur dengan

⁵⁰ Masitah Pohan,dkk”*Legal Protection of Wokers in Fostering Indutrial*”Vol 3 No,1 January 2022 dalam RISS Journal

banyaknya atau jumlahnya atau ukurannya ataupun beratnya. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini akan berakhir apabila pekerjaan borongannya telah selesai dikerjakan.

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu merupakan suatu perjanjian yang dibuat baik secara tertulis maupun lisan oleh pekerja dengan pengusaha, yang dimana jangka waktunya tidak ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak. “Pasal 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal perjanjian lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”.

PT. Surveyor Indonesia atau yang disebut dengan Surveyor Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang inpeksi dan audit, pengujian dan analisis, sertifikasi, konsultasi dan pelatihan yang didirikan pada 1 Agustus 1991.⁵¹ Surveyor Indonesia menjadi mitra strategis bagi pemerintah, swasta dan patner kerja kerja perusahaan lainnya untuk mengoptimalisasikan pemanfaatan sumber daya dan produk dalam negeri pada bidang infrastruktur, kemaritiman, energi dan ketahanan pangan. Mitra tidak hanya sebatas pelanggan ketika bekerja sama, tetapi sebagai rekan bisnis berkelanjutan dalam hubungan jangka Panjang. Sebagai perusahaan pemberi jasa pemastian yang tidak memihak, Surveyor Indonesia menyediakan layanan sesuai dengan kebutuhan klien dan relevan dengan mengedepankan inovasi, sumber daya manusia yang unggul, serta budaya akhlak dalam menjalankan proses bisnis. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk

⁵¹ Anonim, www.idsurvey.id, diakses pada tanggal 30 Maret 2023

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵² Pada prinsipnya PT. Surveyor Indonesia (Persero) akan selalu berusaha untuk menjadi warga korporasi yang baik (*good corporate citizen*). Sebagai warga korporasi yang baik, salah satu aspek yang ditekankan adalah kepatuhan terhadap hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. PT. Surveyor Indonesia (Persero) mewajibkan seluruh pegawai Perusahaan di manapun bertugas dan dalam situasi apapun untuk selalu mematuhi hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- Yang harus dilakukan
 - Memahami peraturan perundang-undangan yang terkait dengan tugas atau aktivitas bisnis yang ditugaskan oleh perusahaan.
 - Bertanya kepada atasan atau pejabat yang menangani bidang hukum di Perusahaan, jika masih ada hal-hal yang masih belum jelas atau menimbulkan pertanyaan.
 - Mensosialisasikan setiap peraturan perundang-undangan yang terkait dengan aktivitas bisnis perusahaan.
 - Membina hubungan dan komunikasi yang baik dengan Pemerintah Pusat dan Daerah.
 - Menghindari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam hubungan dengan pemerintah.
- Yang tidak boleh dilakukan
 - Memanfaatkan hubungan baik dengan Pemerintah untuk memperoleh kesempatan bisnis dengan cara yang tidak etis.

⁵² Pasal 1 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- Melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi semua pegawai seperti undang-undang ketenagakerjaan.
- Melanggar perundang-undangan yang berlaku bagi semua pegawai dalam tugas-tugas tertentu seperti Undang-undang mengenai lingkungan, pesaing usaha, perlindungan konsumen serta Undang-undang anti korupsi.

Dan hubungan Perusahaan dengan pegawai memegang prinsip :

5. Menciptakan lingkungan kerja dimana setiap orang diperlakukan secara adil dan terhormat dan terjalin hubungan kerja yang harmonis di antara Pegawai Perusahaan.
 6. Kebijakan manajemen sumber daya manusia yang dikembangkan Perusahaan berbasiskan kompetensi dan kinerja dengan tidak menjadikan hal-hal yang tidak terkait dengan kompetensi dan kinerja (misalnya ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, hubungan kekeluargaan, umur status perkawinan dsb) sebagai bahan pertimbangan/penilaian.
 7. Memberikan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan promosi jabatan.
- Dan yang harus dilakukan ;
 - Mematuhi semua kebijakan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur hubungan di antara Pegawai.
 - Mengembangkan keahlian, pengetahuan, perilaku dan sikap yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan secara professional.
 - Berinteraksi dengan Pegawai lain secara professional dan sopan.
 - Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.

- Menghindari penggunaan kata-kata yang senonoh, kekerasan fisik maupun ancaman kekerasan fisik.
- Menghargai hasil pemikiran dan/atau pekerja lain.
- Objektif dan transparan.
- Menjalin hubungan yang harmonis.
- Jujur, sopan dan tertib.
- Saling membantu, memotivasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.
- Menghargai perbedaan gender, suku, agama, ras dan antar golongan.
- Yang tidak boleh dilakukan
 - Bercanda atau membuat lelucon yang bertemakan suku, agama, jenis kelamin serta ras yang dapat menyakiti pegawai lain.
 - Menginformasikan data yang bersifat pribadi dari pegawai lain kecuali dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.
 - Melakukan aktivitas yang dapat mengganggu suasana kerja yang baik, termasuk didalamnya penyampaian informasi yang belum tentu kebenarannya.
 - Saling menyalahkan antar sesama pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sehari-hari.
 - Menyebarkan isu negative dan fitnah yang dapat mengganggu ketentraman kerja di antara sesama pegawai.

- Menggunakan ego sektoral (berpikir terkotak-kotak) sehingga merugikan kepentingan perusahaan pada umumnya⁵³

Pelaksanaan system kerja di PT. Surveyor Indonesia pada umumnya sama dengan Perusahaan-perusahaan besar lainnya, Apabila perusahaan tidak ada mempergunakan perjanjian tertulis yang dibuat bersama para pekerja, maka pihak perusahaan atau pengusaha dapat dituntut untuk terus memberikan pekerjaan pada pekerja. Undang-undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja harus di buat secara tertulis dan wajib untuk nantinya akan disepakati oleh kedua belah pihak. Proses pembentukan perjanjian kerja diperlukan syarat tertentu, dimana syarat tertentu tersebut harus mengikuti peraturan dan aturan perundang-undangan yang sesuai dengan tata cara pembuatan perjanjian kontrak yang saling menguntungkan bagi pengusaha dan buruh, pekerja tetap akan memiliki haknya agar memperoleh upah dan penghidupan yang layak tanpa saling membeda-bedakan. ⁵⁴

Jenis perjanjian kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 dibagi menjadi dua kelompok,yaitu :

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.
- b) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

⁵³ Anonim, www.ptsi.co.id diakses pada tanggal 4 Agustus 2023

⁵⁴ Opcit

Sama halnya PT. Surveyor Indonesia, terdapat juga Karyawan kerja waktu tertentu atau seringkali disebut PKWT dan Karyawan kerja waktu tidak tertentu atau disebut juga PKWTT.

Berdasarkan data yang saya kumpulkan , terdapat seratus enam puluh dua pekerja/buruh yang terdapat di PT. Surveyor Indonesia, terdiri dari 16 pekerja/buruh PKWTT dan 146 pekerja/buruh PKWT.

Syarat sahnya perjanjian kerja itu disebut sah apabila dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Keempat syarat sahnya perjanjian kerja tersebut bersifat kumulatif, yaitu harus dipenuhi semuanya agar perjanjian kerja tersebut sah. Syarat pertama dan kedua disebut syarat *subyektif*, menyangkut subyek atau pelaku dari perjanjian. Sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat *obyektif* karena menyangkut obyek perjanjian. Jika syarat *subjektif* tidak dipenuhi, perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan kepada hakim. Demikian juga apabila syarat *obyektif* tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya kembali seperti keadaan semula (dianggap tidak pernah terjadi perjanjian).⁵⁵

Penerapan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia

⁵⁵ Yuliana Yuli "Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas"Jurnal Yuridis"Vol. 5 No. 2 Desember 2018:186-209

sudah berjalan dan diterapkan dengan baik. Bentuk perjanjian yang dilaksanakan adalah perjanjian tertulis yang dibuat kedalam bentuk kontrak. Besaran upah yang diterima oleh pegawai di PT.Surveyor adalah Upah Minimum Kota/Kabupaten, dan jika ada pekerjaan lebih yang dikerjakan seperti lembur ataupun perjalanan dinas didalam ataupun luar kota akan mendapat upah tambahan sesuai dengan yang diatur. Hal yang paling penting dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja adalah terlaksananya hak dan kewajiban dari masing-masing kedua belah pihak sehingga dalam proses pelaksanaannya tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.⁵⁶

Pada hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai yang tidak mau disebutkan namanya, bahwa sejauh ini perjanjian kerja hanya dilakukan secara tertulis saja, yaitu dengan kontrak yang dibuat oleh perusahaan. Terkait dengan bentuk perjanjian kerja dari hasil wawancara yang dilakukan di PT.Surveyor Indonesia, mereka sudah menerapkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, "*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*". Dan wawancara selanjutnya, yang dilakukan dengan salah satu pegawai yang tidak mau disebutkan namanya juga, upah yang diterima selalu sesuai dengan yang dijanjikan di awal, dan dibayarkan tepat waktu sesuai dengan dengan Pasal 1 ayat 30 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak Perusahaan atau PT. Surveyor Indonesia juga menanggung Jamsostek dan bahkan Uang pengganti makan siang buat karyawan.

⁵⁶ Wawancara dilakukan dengan ibu Elfrida sebagai HR Officer di PT.Surveyor Indonesia, 31 Agustus 2023

Pada proses pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Surveyor Indonesia cabang Medan berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan bahwa sejauh ini tidak mengalami banyak masalah terkait dengan pelaksanaan perjanjian antara karyawan dan perusahaan. Pada prosesnya terkait dengan bentuk perjanjian kerja sesuai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan berupa perjanjian tertulis. Dari pembahasan tersebut, pelaksanaan perjanjian kerja yang ada di PT.Surveyor Indonesia cabang Medan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan aturan serta ketentuan yang berlaku pada UU No.13 Tahun 2003.⁵⁷

C. Kendala yang Dihadapi PT. Surveyor Indonesia dalam Perjanjian Kerja antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surveyor Indonesia

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja belum dapat diwujudkan sepenuhnya. Beberapa hambatan permasalahan masih ditemukan, antara lain: 1. Faktor Regulasi. Walaupun sudah banyak peraturan yang mengatur hubungan ketenagakerjaan, masih banyak ditemukan celah untuk melakukan pelanggaran dalam penerapannya. 2. Faktor Budaya. Baik pekerja maupun pemberi kerja/pengusaha belum memahami benar berapa artinya peranan pekerja bagi perusahaan. Dimana kepentingannya harus benar benar dilindungi. Pekerja juga sering tidak memahami betapa pentingnya pengusaha/pemberi kerja dalam hubungan ketenagakerjaan. Tingkat kesadaran pekerja dalam melakukan kewajibannya masih terbilang rendah. Penegak hukum juga masih belum dapat melaksanakan kewajibannya secara maksimal. Pengawas dan penegak hukum masih banyak melakukan kewajiban yang tidak sesuai dengan aturan yang ada.

⁵⁷ Wawancara yang dilakukan dengan pegawai yang tidak ingin disebutkan namanya di PT.Surveyor Indonesia cabang Medan, 31 Agustus 2023

Apabila timbul masalah, penyelesaian sering kali tidak mencerminkan keadilan, terutama bagi pekerja. Walaupun secara teoritis pemberi kerja dan penerima kerja seimbang kedudukannya, namun dalam prakteknya berbeda. Masih sering ditemukan posisi-posisi pemberi kerja dengan pekerja berada dalam posisi yang tidak seimbang. Hal ini sering menimbulkan masalah ketenagakerjaan bahkan sampai berujung ke pengadilan. Kemampuan dari pihak perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja. Misalnya: Kemampuan dalam hal finansial, belum mengikutsertakan para pekerjanya kedalam program program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) atau BPJS.

Untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di atas, maka dibutuhkan berbagai upaya, antara lain :

1. Untuk mewujudkan hubungan kerja yang adil bagi para pihak, dibutuhkan intervensi pemerintah dengan membuat regulasi yang lebih memadai, pengawasan dan penegakan hukum lebih ditingkatkan. Perlindungan hukum diberikan bagi pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-haknya. Hendaklah pemerintah memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam ketenagakerjaan secara seimbang agar dapat memberikan perlindungan yang adil, sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat dipelihara dan berjalan dengan baik.
2. Apabila timbul masalah dalam hubungan ketenagakerjaan, maka hakim yang menangani tidak mengeluarkan putusan yang hanya didasarkan pada perjanjian semata yang telah didasari kebebasan berkontrak dan konsensualisme, namun harus memperhatikan keselarasan dari seluruh

prinsip-prinsip yang ada dalam hukum perjanjian demi mewujudkan perlindungan dan keadilan bagi para pihak.

3. Para pihak yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan harus memahami dan melaksanakan hak dan kewajibannya dengan benar. Pengusaha/pemberi kerja harus benar-benar berusaha untuk melindungi kepentingan pekerja mengingat pentingnya peranan pekerja dalam dunia usaha, misalnya :
Memberikan penyuluhan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pekerja berkenaan dengan pekerjaannya; Penting keselamatan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain menyediakan alat-alat pelindung diri berupa alat penutup hidung dan mulut (masker), alat penutup telinga, alat penutup diri berupa pakaian kerja serta; Memberikan perlindungan kesehatan kerja antara lain pemberian cuti haid, melahirkan, waktu istirahat, gugur kandungan, cuti tahunan, disamping itu juga diberikan upah sesuai dengan ketentuan yang ada. Begitu juga sebaliknya dari pihak pekerja juga harus memahami benar apa yang menjadi kewajibannya sebagai pekerja. Karena pekerja tanpa pengusaha/pemberi kerja tidak ada artinya. Pengusaha juga membutuhkan perlindungan hukum mengingat peranannya sebagai penyedia lapangan kerja dan sebagai penggerak roda perekonomian suatu negara. Pekerja dan pengusaha adalah saling membutuhkan sehingga apa yang menjadi hak dan kewajiban masing-masing haruslah sama sama dilindungi dengan adil sehingga hubungan ketenagakerjaan dapat dipelihara dan berjalan dengan baik.⁵⁸

⁵⁸ Jurnal Perlindungan Hukum Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia

Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan untuk perlindungan hak buruh di bidang kesejahteraan meliputi :

- Aspek Hukum berupa :

Tidak adanya peraturan perundang-undangan yang mencantumkan tentang tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga pelaksanaannya didasarkan pada kebijaksanaan perusahaan saja.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat di pahami bahwasanya :

1. Hendaknya pemerintah menyerukan kepada para pengusaha agar senantiasa dapat berperan aktif dalam melaksanakan tanggung jawab sosial perusahaan sehingga dapat memberikan perlindungan pada buruh, masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Dan kepada pengusaha dihrapkan menyadari bahwa tanggung jawab sosial perusahaan adalah tanggung jawab moral yang diharuskan, sehingga perusahaan tidak hanya menjalankan fungsinya semata-mata mencari keuntungan.
2. Tanggung jawab sosial perusahaa belum ada pengaturannya yang jelas dalam perundang-undangan. Hal ini berakibat apabila perusahaan melanggar ketentuan tanggung jawab sosial, maka tidak ada sanksi hukum yang dapat dijatuhkan kepada perusahaan tersebut. Hendaknya pemerintah membuat peraturan khusus mengenai tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga perusahaan menjalankan perusahaannya bukan hanya sekedar mencari keuntungan, tetapi diikat oleh sebuah tanggung jawab hukum baik pada buruh, lingkungan, maupun masyarakat sekitar.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa PT. Surveyor Indonesia telah melaksanakan tentang tanggung jawab sosial perusahaan untuk perlindungan hak pekerja/buruh dengan baik, meskipun ada beberapa kendala yang dihadapi oleh perusahaan, antara lain:

- Faktor ketidakpuasan dari karyawan, karyawan merasa semua keinginan harus dikabulkan. Ia tidak mengerti bahwa semua hak karyawan yang diberikan itu adalah berdasarkan kesepakatan bersama. Pada dasarnya mereka mengetahui tetapi tidak mau tahu.
- Karyawan yang kurang atau tidak mengerti sementara mekanismenya ada.⁵⁹

Dari hasil wawancara yang saya lakukan bersama salah satu pegawai di PT tersebut, kendala yang dihadapi PT. Surveyor Indonesia dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja hanya terdapat di masalah sosial yang sering kali terjadi, seperti yang sudah dijelaskan di atas, banyaknya faktor ketidakpuasan dan faktor harapan yang terjadi pada karyawan, banyaknya permintaan yang tidak terkabul. Seperti kenaikan gaji di setiap habis kontraknya, ataupun bonus yang diharapkan naik disetiap tahunnya, yang seharusnya semua itu sudah di atur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang upah, bagaimana pengaturan dan pelaksanaannya. Sering kali terjadi konflik yang lumrah terjadi dan tidak bisa dihindari antara karyawan dan karyawan, kesulitan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja ataupun atasan, beban kerja yang terlalu banyak dapat menjadi masalah karyawan di tempat kerja karena menyebabkan kewalahan dan kelelahan,

⁵⁹ Masitah Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Buruh*, Medan

kekhawatiran akan pertumbuhan karir yang bisa dicapai oleh karyawan untuk menunjang kesuksesan jangka panjang, tidak puas terhadap perusahaan, kurangnya motivasi yang dialami oleh setiap karyawan, adanya lingkungan kerja yang buruk yang dapat membuat karyawan tidak merasa aman dan nyaman. Semua ini tentunya bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 yang terdapat dalam pasal 86 dan 87 yang berisikan tentang :

Dalam Pasal 86

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Pasal 87

- 1) Setiap perusahaan wajib menerapkan system manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan system manajemen perusahaan.
- 2) Ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan pemerintah.

Mengatasi kendala-kendala tersebut, solusinya adalah memperbaiki komunikasi satu sama lain, dilakukannya sosialisasi tentang kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan agar terjadinya sistem kerja yang baik.

Disediakan juga adanya kendala serta dapatnya solusi yang tepat dan memadai dalam implementasi aturan tersebut agar seluruh karyawan dapat memperoleh haknya dengan baik dan benar secara hukum.

BAB IV

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh tersebut bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesetaraan perlakuan agar terciptanya kesejahteraan terhadap pekerja/buruh dan juga agar setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional, dan yang paling utama bertujuan untuk menjaga tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan dalam dunia pekerjaan dan sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia. Didalam perjanjian kerja yang dibuat oleh PT, telah dicantumkannya ketentuan-ketentuan waktu bekerja, sehingga tenaga kerja dapat lebih mengetahui kewajiban yang harus dilaksanakan dalam bekerja.
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja dalam Perjanjian Kerja Perseroan Terbatas harus memenuhi unsur-unsur perjanjian sebagaimana diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perseroan Terbatas yang membuat perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. PT.Surveyor Indonesia, sudah menerapkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Upah yang diterima slalu sesuai dengan yang dijanjikan di awal, dan dibayarkan tepat waktu sesuai dengan dengan Pasal 1 ayat 30 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pihak Perusahaan atau PT. Surveyor Indonesia juga menanggung Jamsostek dan bahkan Uang pengganti makan siang buat karyawan.

3. Pada proses pelaksanaan perjanjian kerja di PT. Surveyor Indonesia cabang Medan tidak mengalami banyak masalah terkait dengan pelaksanaan perjanjian antara karyawan dan perusahaan. Pada prosesnya terkait dengan bentuk perjanjian kerja sesuai kesepakatan antara karyawan dan perusahaan berupa perjanjian tertulis. Dari pembahasan tersebut, pelaksanaan perjanjian kerja yang ada di PT.Surveyor Indonesia cabang Medan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan aturan serta ketentuan yang berlaku pada UU No.13 Tahun 2003.

B. Saran

1. Pelaksanaan perjanjian kerja harus dilaksnakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan agar terciptanya kesejahteraan bagi pekerja/buruh. Akibat dari banyaknya pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan dalam perjanjian kerja mengakibatkan banyak kerugian bagi pekerja/buruh. Pengusaha juga sebaiknya memberikan informasi

yang baik kepada para pekerja agar terjalinya kerja sama yang baik dan sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003.

2. Para pihak harus memahami dan melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan yang berlaku dan hendaklah pemerintah menyediakan regulasi yang lebih memadai, meningkatkan pembinaan dan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih spesifik lagi di bidang ketenagakerjaan.
3. Dengan adanya kesadaran bersama terhadap kesejahteraan bagi pekerja, maka perusahaan, pemerintah, dan rakyat diharapkan mempunyai pemikiran yang mana pekerja bisa menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan begitu maka perlu diusahakan kenyamanan serta kesehatan bekerja agar apa yang dihadapinya di dalam dunia pekerjaan dapat lebih diperhatikan semaksimal mungkin, dengan begitu kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Selain itu diperlukan adanya pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga terpenuhinya hak-hak serta perlindungan yang fundamental bagi tenaga kerja bisa mewujudkan kondisi yang baik bagi pengembangan dunia usaha di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Ali, *Menguak Teori Hukum* 2010:55, diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 20.20
- Barda Nawawi Arief, *Penegakan Hukum dan Kebijakan* 2013:67, diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 23.10
- Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Prenadamedia,
- Harddjoprajitno, 2014,
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *“Pedoman Tugas Akhir Mahasiswa Fakultas Hukum UMSU*.
- Indra Saraswati, “Peranan Organisasi Perburuhan Internasional” (Skripsi Unhas, Makassar, 2016),
- Kansil, 1986. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*,
- Lihat Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum (Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum)* Bagian I, Alumni, Bandung,
- Masitah Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Buruh*, Medan
- Marcus Priyo Gunarto, *Efektivitas Hukum*, 2011:71., diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 00.40
- Medan: Pustaka Prima,
- Salim, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, HS, 2013:301, diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 21.50,
- Soerjono Soekanto, *Perspektif Teoritis Studi Hukum dalam Masyarakat*, 1996:20, , diakses di buku digital pada tanggal 17 Mei 2023, pukul 02.40

Subekti, 1997. *Aneka Perjanjian* .

Subekti, "Pokok-Pokok Hukum Perdata" 2003

Sri Warjianti. 1998 "*Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*", Bandung:Tarsito

B. Jurnal

Basani Situmorang, "*Laporan Pengkajian Hukum Tentang Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*"

G. Kartasapoetra, dkk. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*,

H. R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, (Jakarta: Restu Agung, 2008),

Hani Regina Sari, "*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja oleh Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011*" (Skripsi Universitas Bandar Lampung, 2018),

Harisman. "*Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Menjalankan Tugas Pendidikan Dan Pengajaran*". Dalam Jurnal Ilmu Hukum UMSU Volume 5 Nomor 1, Januari – Juni 2020.

Hetty Hassanah "*Analisis Hukum Tentang Perbuatan Melawan Hukum Dalam Transaksi Bisnis Secara Online Berdasarkan Burgerlijke Wetboek Dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik*", Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Februari 2015

Ida Nadirah. "*Perlindungan Hukum Kekayaan Intelektual Terhadap Pengrajin Kerajinan Tangan*". dalam Jurnal Ilmu Hukum Fakultas Hukum UMSU Volume 5 Nomor 1, Tahun 2020,

Khaira Ummah "*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*" Vol 15, No 2 2020

- Masitah Pohan,dkk “*Analisis Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Perkebunan*”*Jurnal Cahaya Keadilan*“Volume 8 Nomor 1 April 2020
- Masitah Pohan,dkk”*Legal Protection of Wokers in Fostering Indutrial*”Vol 3 No,1 January 2022 dalam RISS Journal
- Mawardi Pewangi”*Hubungan Kerja Dan Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Islam*” Volume 01, No. 2, Desember 2010,
- Ni Putu Nita Erlina Sari” *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menurut Undang-Undang no 13 Tahun 2003*”, 2 (1) (2020), 124–128
- Revaldi Sanjaya “*Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Sama Antara Buruh Dan PT. Mujur Timber Sibolga*”*Jurnal Selat*” Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017
- Rizki Suranta Nasution ”*Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi di PT. Studio Delapan Sembilan Medan*”
- Siti Mujiatun “ *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*”
Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015
- Supihati “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Sragen*” Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014 -55
- Tengku Erwinsyahbana. “*Pertanggungjawaban Yuridis Direksi Terhadap Risiko Kerugian Keuangan Daerah Pada Badan Usaha Milik Daerah*”. dalam *De Lega Lata*,Volume 2,Nomor 1, Januari – Juni 2017,
- Untung Sriwidodo “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penidikan*”*Jurnal Manajemen Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 47 – 57

Yuliana Yuli “Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di Perseroan Terbatas” *Jurnal Yuridis* Vol. 5 No. 2 Desember 2018:186-209

C. Peraturan Perundang-undangan

Pasal 1 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

Pasal 38 Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia,

Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Rizky Suranta Nasution (Analisis Hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Karyawan Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

D. Internet

Dalam *USU Law Journal*, Vol.5.No.1 (Januari 2017), diakses pada tanggal 06 Juni 2023, pukul 17.45,

Anonim, e-journal.uajy.ac.id, diakses pada tanggal 19 Mei 2023, pukul 22.40

Kesejahteraan Karyawan: Pengertian dan Manfaat (Dhaifina Fajryn) di akses pada hari Senin, 29 Maret 2023, pukul 13.35

“Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Hubungan Industrial”
[,http://sekartrisakti.wordpress.com](http://sekartrisakti.wordpress.com).diakses tanggal 30 Agustus 2023, pukul 21.45

Anonim, www.idsurvey.id, diakses pada tanggal 30 Maret 2023, pukul 20.18

Anonim, www.ptsi.co.id diakses pada tanggal 4 Agustus 2023, 20.45

Anonim, www.dinaskertrans, diakses pada tanggal 8 April 2023, pukul 19.48

E. Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan dengan ibu Elfrida sebagai HR Officer di PT.Surveyor Indonesia, 31 Agustus 2023 pada pukul 14.05

