

**TINJAUAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
ANTARA PEKERJA DENGAN PT. ALBANY CORONA
LESTARI DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (SH)**

Oleh :

AMRI JUNAIDI SITANGGANG
NPM : 13 10 10 369

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amri Junaidi Sitanggang
NPM : 131010369
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Dalam / 25 Oktober 1995
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Karya 2 Pekanbaru
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 14 Februari 2020

Yang menyatakan,



(Amri Junaidi Sitanggang)

No. Reg. 405/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1230493492 / 30%



Sertifikat
ORIGINALITAS PENELITIAN
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Amri Junaidi S

131010369

Dengan Judul :

Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan Antara Pekerja Dengan PT. Albany Corona Lestari Di Kota Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 20 April 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau


Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 72127
Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – Riau 28284

STATUS BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK. BAN NO: 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Amri Junaidi Sitanggang
 NPM : 13 10 10 369
 Program Studi : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Pekerja Dengan PT Albany Corona Lestari Di Kota Pekanbaru
 Pembimbing I : Prof. Dr. Thamrin S., S.H., M.Hum
 Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto., S.H., M.H

Dengan rincian sebagai berikut :

No.	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF	
			Pembimbing II	Pembimbing I
1.	30/11/2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lengkapi - Abstrak - Daftar isi - Kata pengantar 		
2.	19/12/2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki : - Abstrak - Kata pengantar - Daftar isi - Lampirkan daftar wawancara - Lampirkan daftar kuesioner - Penulisan sampel pada tabel - Cara menyetik 		
3.	05/01/2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki : - Abstrak - Kata pengantar - Bab I cara penyetikan - Buat sumber kutipan - Daftar wawancara - Pembahasan sesuai dengan analisis 		

4.	16/01/2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki : <ul style="list-style-type: none"> - Populasi responden - Bab III Pembahasan sesuai dengan analisis - Hasil wawancara - Pendapat para ahli 	A	
5.	29/01/2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki : <ul style="list-style-type: none"> - Pembahasan sesuai dengan analisis - Bab IV kesimpulan dan saran - Daftar pustaka buku-buku ditambah 	A	
6.	05/02/2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki <ul style="list-style-type: none"> - Saran - Daftar wawancara 	A	
7.	14/02/2020	<ul style="list-style-type: none"> - ACC dapat dilanjutkan kepada Pembimbing I 	A	
8.	31/02/2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki <ul style="list-style-type: none"> - Judul anda - Abstrak kata kunci - Latar belakang 		f
9.	03/03/2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki <ul style="list-style-type: none"> - Masalah pokok - Konsep operasional - Tinjauan pustaka 		f
10.	24/03/2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Perbaiki <ul style="list-style-type: none"> - Bab II kutipan harus dilengkapi - Bab III analisis kembali, - Tabel kuesioner - Masukkan peraturan tentang upah - kesimpulan 		f
11.	20/04/2020	<ul style="list-style-type: none"> - ACC dapat diperbanyak untuk diujikan 		f

Pekanbaru, April 2020

Mengetahui :
An. Dekan


Dr. Surizki Febrianto., S.H.,MH
Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 72127
Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – Riau 28284

STATUS BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK. BAN NO: 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**TINJAUAN HUKUM TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA
PEKERJA DENGAN PT. ALBANY CORONA LESTARI
DI KOTA PEKANBARU**

Amri Junaidi Sitanggang
NPM : 13 10 10 369

Telah diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Prof. Dr. Thamrin S., S.H., M.Hum

Pembimbing II

Dr. Surizki Febrianto., S.H., M.H

Mengetahui :

Dekan

Dr. Admiral., S.H., M.H

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 038/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/ IV/C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasis
Nama : AMRI JUNAIDI SITANGGANG
NPM : 13 101 0369
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : *TINJAUAN HUKUM ANTARA PT. ALBANY CORONA
LESTARI DENGAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA
WAKTU TERTENTU.*
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 10 Februari 2018
Dekan

Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 102/KPTS/FH/UIR/2018
TENTANG SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 038/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

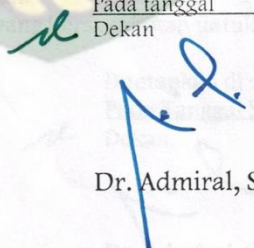
- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 14DK0502588
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : AMRI JUNAIDI SITANGGANG
NPM : 13 101 0369
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : *TINJAUAN HUKUM ANTARA PT. ALBANY CORONA LESTARI DENGAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU.*
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 10 Februari 2018
Dekan


Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 102/KPTS/FH-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/AK-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

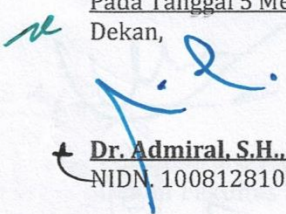
- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

N a m a	:	Amri Junaidi Sitanggang
N.P.M.	:	131010369
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Antara Pekerja dengan PT. Albany Corona Lestari di Kota Pekanbaru

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H	:	Sekretaris merangkap penguji sistematika
Roni Sahindra, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Teguh Rama Prasja, S.H., M.H	:	Notulis
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 5 Mei 2020
Dekan,


Dr. Admiral. S.H. M.H
NIDN. 1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

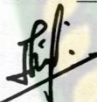
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 102/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 5 Mei 2020, pada hari ini Rabu tanggal 6 Mei 2020 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Amri Junaidi Sitanggang
N P M : 131010369
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-undang no.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Antara Pekerja dengan PT. Albany Corona Lestari di Kota Pekanbaru
Tanggal Ujian : 6 Mei 2020
Waktu Ujian : 08.00 - 11.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

Ketua


Prof. Dr. Thamrin S. S.H., M.Hum

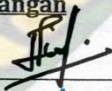

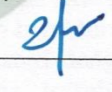
Dosen Penguji

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. ~~Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H~~
LIDIA FEBRIANTI S.H., M.H
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

Sekretaris


~~Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H~~
LIDIA FEBRIANTI S.H., M.H


Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

Notulen

4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H

Pekanbaru, 6 Mei 2020
Dekan Fakultas Hukum UIR


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332



ABSTRAK

Perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan ketika melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Hal ini yang sering terjadi pada praktek pekerja kontrak seperti yang terjadi pada karyawan yang bekerja di indomaret. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaannya atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk menghentikan buruh/pekerja dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan. Pemutusan hubungan kerja kontrak tidak akan menimbulkan dampak kerugian karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas pemutusan hubungan kerja kontrak tersebut. Seperti yang kita ketahui bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban, hak diartikan adalah sesuatu yang sudah seharusnya diberikan kepada pekerja oleh perusahaan tempat si pekerja bekerja, sedangkan kewajiban adalah tugas seorang pekerja untuk bekerja sesuai dengan aturan Undang-undang yang berlaku

Penulis menetapkan masalah pokok tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja dan Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja.

Penulisan ini jika dilihat dari jenis penelitiannya, menggunakan metode penelitian *observasional research* yaitu dengan cara survey, yang mana penulis langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuesioner. Sifat dari penelitian ini adalah *deskriptif* yang berarti penelitian ini memberikan gambaran yang jelas dan rinci tentang tinjauan hukum antara PT. albany corona lestari dengan pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja bahwa jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat masalah pada pelaksanaan masa percobaan tidak tercantum pada naskah perjanjian kerja, tetapi tetapi dilaksanakan untuk Karyawan baru dan PT. Albany Corona Lestari dan pelaksanaan upah yang tidak jelas berapa besarnya hanya sistem pembagian upah saja, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberian upah haruslah jelas dan Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja adalah karawan tidak lagi merasa nyaman atas hubungan kerja tersebut karena alasan kurang profesional dan kesalah fahaman antar karyawan dan kepala cabang serta kesejahteraan karyawan kurang terjamin akibat tidak jelasnya upah lalu memilih bekerja yang lebih layak di tempat atau perusahaan lain.

Kata Kunci : PKWT, Pekerja dan Perlindungan Hukum

KATA PENGANTAR

Puji Syukur, segenap rasa terimakasih tak terhingga penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Berkah, Karunia dan Kesehatan kepada seluruh umat manusia termasuk juga kepada penulis hingga mampu menyelesaikan Tugas Perkuliahan dan juga dalam penyusunan Skripsi ini sesuai dengan kehendakNya, dengan judul **“Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Pekerja Dengan PT Albany Corona Lestari Di Kota Pekanbaru.”**

Disamping itu juga penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (SH) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua penulis, Papa dan Mama Tercinta, dan adik-adik terima kasih atas Doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi., S.H., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau;
3. Bapak Dr. Admiral., S.H, M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

4. Bapak Dr. Surizki Febrianto., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, dan juga selaku Pembimbing II dalam penulisan Skripsi saya, terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;
5. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah., S.H, M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau ;
6. Bapak S. Parman., S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
7. Ibu Desi Apriani., S.H., M.H., selaku Kepala Departemen Hukum Perdata;
8. Bapak Prof. Dr. Thamrin S. S.H., M.Hum., selaku Pembimbing I dalam penulisan Skripsi saya, terima kasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis;
10. Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi;

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 15 April 2020

Amri Junaidi Sitanggang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
SERTIFIKAT TURNITIN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING I.....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING II.....	viii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN DOSEN PENGUJI.....	ix
BERITA ACARA MEJA HIJAU.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Masalah Pokok.....	14
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
D. Tinjauan Pustaka.....	15
E. Konsep Operasional.....	23
F. Metode Penelitian.....	30
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	34
B. Tinjauan Umum Tentang Jangka Waktu Perjanjian Kerja.....	52
C. Kedudukan Peraturan Perusahaan di dalam Perjanjian Kerja.....	57
BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja.....	59

B. Faktor Penyebab Berakhirnya Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari Dengan Pekerja.....	78
--	----

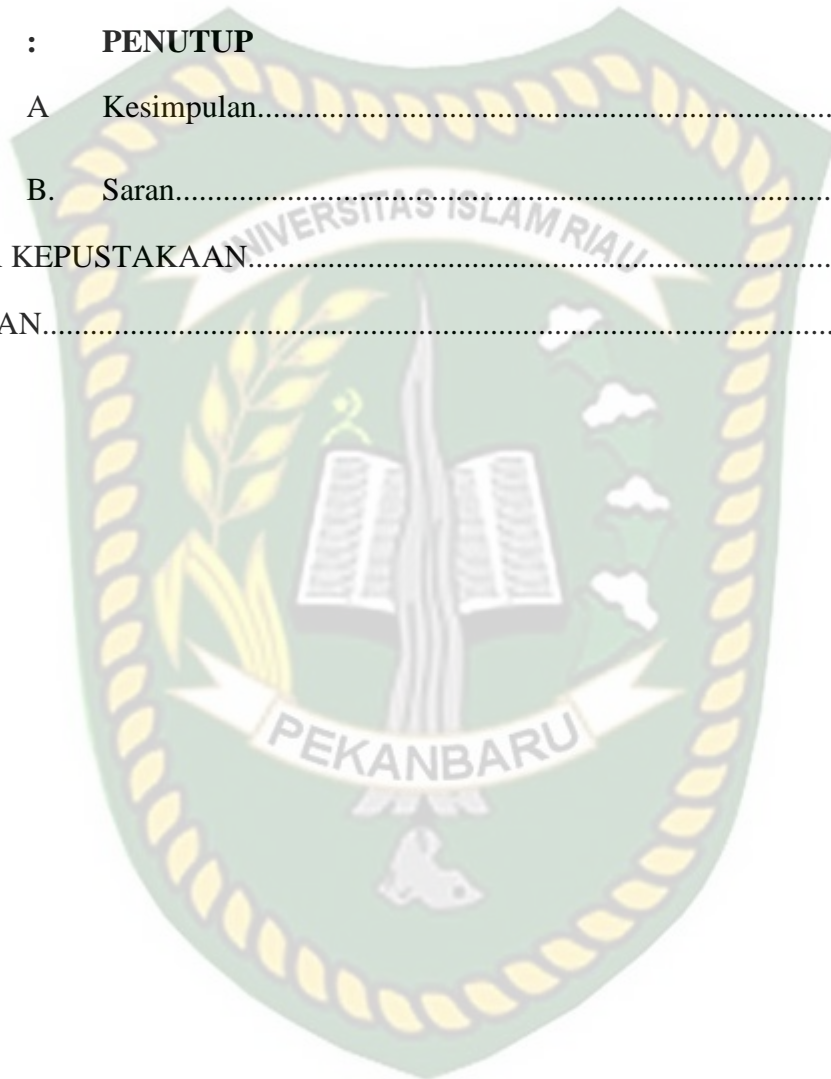
BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	85
--------------------	----

B. Saran.....	86
---------------	----

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	87
-------------------------	----

LAMPIRAN.....	90
---------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepentingan terhadap pekerja mulai diperhatikan pada saat Negara memasuki tahap Negara kesejahteraan. Sebenarnya Indonesia tidak mengalami tahapan unifikasi, industrialisasi dan Negara kesejahteraan yang memakan waktu ratusan tahun tiap tahapnya. Akan tetapi pada saat yang bersamaan ketika melakukan unifikasi terhadap peraturan hukumnya, juga melakukan industrialisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman dan pada saat yang sama harus juga memperhatikan perlindungan terhadap konsumen, tenaga kerja, sebagaimana negara-negara yang sudah maju. Pada saat ini Negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat. (Erman Rajagukguk, 2000:14)

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja serta kesejahteraan tenaga kerja. Reformasi dibidang hukum ketenagakerjaan diawali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian diikuti dengan keluarnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, serta keluarnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (Pujangga Nusantara, 1999:1)

Di beberapa negara, tenaga kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan, dan hal tersebut sangat menguntungkan sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah tenaga kerja yang besar pula. Negara-negara seperti inilah yang merupakan salah satu incaran perusahaan-perusahaan asing untuk menanamkan investasinya.

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah, sedang bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Pada era perdagangan bebas banyak Negara berkembang tidak memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja dalam Undang-undang ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya mencakup perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan supaya harkat dan martabat tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. (F .Winmi, 2006:89.)

Akan tetapi dalam pelaksanaannya pada waktu sekarang ini, tujuan dari reformasi peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap buruh/pekerja serta untuk memenuhi amanat Undang-undang Dasar 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dan untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat

sejahtera, adil, makmur dan merata baik materil maupun spiritual belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan. (Marjuan Rusli, 2003:1.)

Padahal fungsi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pengertian pekerja /buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dengan bentuk lain. Thamrin S, (2018:4)

Tenaga kerja merupakan salah satu dari faktor-faktor produksi yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Dalam kegiatan produksi tenaga kerja merupakan input yang terpenting selain bahan baku dan juga modal.

Pengertian tersebut memiliki arti bahwa adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan adanya perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerja, upah dan perintah. Pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang memuat unsur pekerja, upah dan perintah.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Pada dasarnya perjanjian kerja hanya dilakukan oleh dua belah pihak yakni pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja atau buruh. Mengenai hal-

hal apa saja yang diperjanjikan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yakni antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja atau buruh. Apabila salah satu dari para pihak tidak menyetujuinya maka pada ketentuannya tidak akan terjadi perjanjian kerja, karena pada aturannya pelaksanaan perjanjian kerja akan terjalin dengan baik apabila sepenuhnya kedua belah pihak setuju tanpa adanya paksaan.

Perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun lisan harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara yuridis, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika ditinjau berdasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini akan mengakibatkan adanya hubungan kerja yang terjadi antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh. (Hardijan Rusli, 2004:88)

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

1. Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatnya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia-sekata mengenai hal-hal yang akan diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan. Dengan kata lain tidak adanya unsur terjadinya penipuan(dwang), paksaan (dwaling), dan kekhilafan (bedrog) dalam kesepakatan kedua belah pihak.

2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberi batasan umur minimal 18 Tahun bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja, sebagaimana diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (26) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 69 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi pengecualian bagi anak yang berumur 13 Tahun sampai dengan umur 15 Tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik,

mental, dan sosial. Selain itu juga seseorang dikatakan akan cakap membuat suatu perjanjian kerja jika seseorang tersebut tidak dibawah pengampuan yaitu tidak terganggu jiwanya/sehat.

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, artinya bahwa adanya hal tertentu yang diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pemberi kerja/pengusaha dengan pekerja/buruh, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan denganketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku Pada dasarnya obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yang artinya bahwa tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jika pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian lebih bersifat syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Syarat sahnya adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian.

Apabila syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya bahwa dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi merupakan syarat subyektif, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, atau orang tua/wali atau pengampu bagi yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim. (Lalu Husni, 2014:63)

Menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat 1 perjanjian kerja ditinjau dari waktu pelaksanaannya ada 2 macam yaitu : perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu(PKWTT). Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja

waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan tidak menggunakan bahasa Indonesia dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja. Apabila perjanjian kerja tersebut dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing (biasanya untuk pekerja asing), maka jika terjadi perbedaan penafsiran antara keduanya yang berlaku pada ketentuannya merupakan perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. Hal ini wajar karena bahasa Indonesia digunakan dalam beracara pada sidang perselisihan hubungan industrial, sehingga semua dokumen pendukung dalam beracara penggunaanya juga dalam bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah ditandatangani oleh para pihak harus dicatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat paling lambat 7 (tujuh) hari sejak penandatanganan. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum: (Pasal 59 ayat 1 undang undang no.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Dari kedua jenis pekerjaan untuk waktu tertentu tersebut diatas, PKWT atas dasar jangka waktu, menimbulkan implikasi bagi pekerja/buruh. Implikasi ini disebabkan dengan diakuinya PKWT atas dasar jangka waktu ini menimbulkan interpretasi bahwa pekerjaan yang tidak didasarkan pada jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat diperjanjikan berdasarkan PKWT atas dasar jangka waktu. Penafsiran ini tentu tidak sejalan dengan pasal 59 ayat (2) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (Aloysius Uwiyono, 2003:10)

Perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan ketika melakukan masa percobaan terhadap para pekerja. Hal ini yang sering terjadi pada praktek pekerja kontrak seperti yang terjadi pada karyawan yang bekerja di indomaret. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaannya atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk menghentikan buruh/pekerja dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja

kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan. Pemutusan hubungan kerja kontrak tidak akan menimbulkan dampak kerugian karena pengusaha tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan uang pesangon atas pemutusan hubungan kerja kontrak tersebut.

Seperti yang kita ketahui bahwa setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban, hak diartikan adalah sesuatu yang sudah seharusnya diberikan kepada pekerja oleh perusahaan tempat si pekerja bekerja, sedangkan kewajiban adalah tugas seorang pekerja untuk bekerja sesuai dengan aturan Undang-undang yang berlaku, adapun hak dan kewajiban tersebut yang tidak sesuai, yakni sebagai berikut:

1. Hak memilih penempatan kerja

Hak ini diatur dalam pasal 31 UU No 13 Tahun 2003 yang berbunyi “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 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) Artinya, setiap pekerja memiliki hak untuk memilih tempat kerja yang diinginkan. Tidak boleh ada paksaan ataupun ancaman dari pihak pengusaha jika pilihan pekerja tidak sesuai dengan keinginan pekerja. Sedangkan didalam isi perjanjian yakni pasal 2 (ayat 1) dinyatakan bahwa: Pihak kedua atau pekerja dengan ini menerima dan menyetujui penempatan pihak kedua di toko milik pemberi kerja yang bekerjasama dengan pihak pertama. Dalam

hal ini kebebasan hak untuk memilih penempatan kerja tidak lagi dimiliki oleh pekerja sebagaimana semestinya sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan.

2. Hak lamanya waktu bekerja dalam pasal 77 Undang-undang no.13 tahun 2003:
 - a. 7 jam sehari setara 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja dalam seminggu, atau
 - b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja dalam seminggu.(Pasal 77) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Didalam Pasal 58 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut mengatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilarang mensyaratkan adanya masa percobaan. Apabila syarat masa percobaan tersebut dicantumkan, maka syarat tersebut batal demi hukum. Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terusmenerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman.

Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun

2003 yaitu :Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pembuatan perjanjian atau kesepakatan kerja waktu tertentu (PKWT) agar dapat dinyatakan sesuai aturan dan sah harus memenuhi unsur syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil yang harus dipenuhi diatur berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu 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.

Berdasarkan isi dari ketentuan pasal tersebut dapat dijelaskan bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu harus memenuhi syarat subyektif, yang maksudnya yaitu dilaksanakan perjanjian tersebut dengan kemampuan atau

kecakapan dari para pihak yang dikatakan mampu atau cakap menurut hukum dalam membuat perjanjian. (Lalu Husni, 2014:135). Dengan demikian pada dasarnya jika terjadi dimana perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat memenuhi syarat subyektif perjanjian maka kesepakatan tersebut dapat dibatalkan melalui permohonan terhadap pengadilan.

PT. Albany Corona Lestari adalah perusahaan yang bergerak dibidang retail indomaret, dan dalam menjalankan transaksi perdagangannya sudah memanfaatkan teknologi computer dengan tepat, namun untuk menjalankan teknologi komputer tersebut diperlukan Sumber Daya Manusia (Pekerja) yang mumpuni ditambah lagi dengan bertambahnya gerai yang semakin banyak yang tersebar diseluruh Provinsi yang ada di Indonesia.

Salah satu gerai Indomaret milik PT. Albany Corona Lestari tersebut terletak di Provinsi Riau, Kota Pekanbaru, yang memperkerjakan ratusan orang tenaga kerja yang tentunya berdasarkan ikatan perjanjian kerja waktu tertentu. Namun perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT. Albany Corona Lestari memberatkan pihak pekerjanya, seperti yang tertera dalam perjanjian perjanjian kerja waktu tertentu No. 68.001850/ACL/PD/XI/2015 yakni pada Pasal 4 (ayat 2) berbunyi: Dalam hal pihak kedua (Pekerja) diberikan tugas yang wajib diselesaikan diluar jam kerja yang ditentukan, maka pihak kedua tetap wajib menyelesaikan tugasnya tersebut dengan penuh tanggung jawab. Hal ini bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan yang sudah ditentukan lamanya seorang pekerja untuk bekerja.

Berdasarkan latarbelakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih lanjut terhadap kedua pokok permasalahan yang penulis teliti yang nantinya akan tertuang dalam sebuah penulisan skripsi yang berjudul **“Tinjauan Hukum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara Pekerja dengan PT Albany Corona Lestari di Kota Pekanbaru.”**

B. Perumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaturan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Albany Corona Lestari dengan Pekerja ?
2. Apakah Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT Albany Corona Lestari denga Pekerja ?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pokok diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT Albany Corona Lestari dengan Pekerja.
2. Untuk Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT Albany Corona Lestari denga Pekerja.

Sedangkan manfaat dari penilitian yang penulis harapkan daalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menambah ilmu agar kita tau bagaimana hak dan kewajiban pekerja sesungguhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan
2. Untuk dapat mendatangkan maanfaat bagi peneliti dan para mahasiswa/I lainnya dalam hal mengangkat penelitian yang sama.

D. Tinjauan pustaka

Pekerja terhubung karena adanya perikatan. Didalam satu perikatan paling sedikit terdapat satu hak dan satu kewajiban. Suatu persetujuan dapat menimbulkan satu atau beberapa perikatan, tergantung dari pada jenis persetujuannya. Perikatan adalah suatu hubungan hukum, yang artinya hubungan yang diatur dan diakui oleh hukum, hubungan hukum ini perlu dibedakan dengan hubungan-hubungan yang terjadi dalam pergaulan hidup berdasarkan kesopanan, Kepatutan, dan kesusilaan. (Abd Thalib dan Admiral, 2008:118)

1. Tinjauan mengenai perlindungan hukum

SM Amin, memberikan pengertian bahwa hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma dan saksi-saksi, yang mana tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban dalam pergaulan manusia, sehingga keamanan dan ketertiban menjadi terpelihara. Sedangkan Immanuel Kant mengatakan, menurut peraturan hukum tentang kemerdekaan, hukum adalah keseluruhan syarat-syarat yang dengan ini kehendak bebas dari orang yang satu dapat menyesuaikan diri dengan kehendak bebas dari orang lain. (Sudikno Mertokusumo, 1999:5)

Dari pengertian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa hukum itu memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Peraturan mengenai tingkah laku manusia dalam pergaulan di masyarakat
- b. Peraturan diadakan oleh badan-badan resmi yang berwajib
- c. Sanksi terhadap pelanggaran peraturan tersebut adalah tegas

Menurut para ahli, hukum memiliki empat fungsi yaitu:

- 1.) Hukum sebagai pemeliharaan ketertiban
- 2.) Hukum sebagai sarana pembangunan
- 3.) Hukum sebagai sarana penegak keadilan
- 4.) Hukum sebagai sarana pendidikan masyarakat. (Sumantoro, 1986:4)

Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini tidak lepas dari adanya dukungan oleh adanya suatu tatanan. Karena dengan adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib, hukum disini merupakan bagian integrasi dari kehidupan manusia. Hukum mengatur dan menguasai manusia dalam kehidupan manusia, dengan ini perlindungan hukum sangatlah dibutuhkan bagi manusia untuk mendapatkan suatu keadilan didalam masyarakat. Jadi perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam Negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. (Phlipus M. Hadjon, 1987:105)

Menurut Imam Soepomo perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

- a.) Perlindungan Ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-harinya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, jamsostek dan THR.
- b.) Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan memperkembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.
- c.) Perlindungan Teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat pekerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat

terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul ditempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja. (Imam Soepomo, 1985:97)

2. Tinjauan mengenai perjanjian

Perjanjian menurut pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.

“Perjanjian adalah suatu hubungan kekayaan/harta benda antara dua orang atau lebih, yang kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.” (M. Yahya Harahap 1986:6)

Menurut Subekti perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dengan adanya pengertian perjanjian seperti ditentukan diatas, bisa diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan seimbang. Hal ini akan berlainan jika pengertian perjanjian tersebut dibandingkan dengan kedudukan perjanjian kerja. (Djumaidi, 2004:13)

Menurut Abdul Kadir Muhammad menyebutkan bahwa didalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur, yaitu:

- a. Adanya pihak-pihak
- b. Adanya persetujuan antara para pihak

- c. Adanya tujuan yang akan dicapai
- d. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- e. Kecakapan membuat suatu perjanjian. (Abdul Kadir Muhlmmammad, 1982:78)

Adanya perbedaan prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika didalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja, karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya, maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi para pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang. (Imam Soepomo, 2003:70)

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul salah satu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan. (Abdul Hakim, 2007:25)

Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Khakim, "Hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana

hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.” (Lalu M. Husni, 2003:56)

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yaitu: (Lalu M. Husni, 2003:56)

a) Adanya unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjika (objek perjanjian). Pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja dan hanya dengan seizin majikanlah pekerja dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya.” Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya. Maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

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

tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter ataupun pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau kliennya.

c) Adanya waktu tertentu

Dalam melakukan pekerjaan haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya tidak boleh sekehendak hati dari majikan atau dilakukan seumur hidup. Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan pada perjanjian kerja atau peraturan perusahaan dan pelaksanaannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kebiasaan dan ketertiban umum. (Djumaidi, 2004:39)

d) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan perjanjian kerja. Bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah, sehingga jika tidak ada unsur upah maka suatu hubungan tersebut bukanlah merupakan hubungan kerja.

3. Tinjauan Perjanjian kerja berdasarkan waktu tertentu

Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau waktu tidak tertentu (PKWTT), bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Dalam pasal 1 (a) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-02/MEN/1993 yang dimaksud dengan PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. (Koesparmono Irsan dan Armansyahlmmlm, 2016:72)

Syarat-syarat kerja yang dimuat dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari syarat-syarat kerja yang termuat dalam peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 54 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

Di samping itu, dalam PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Dalam hal disyaratkan adanya masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum (Pasal 3 permenaker No. PER-02/MEN/1993).Adanya larangan masa percobaan kerja pada PKWT ini karena hubungan kerjanya berlangsung dalam waktu terbatas dan relatif singkat. (Koesparmono Irsan dan Armansyahlmmlm, 2016:73)

Dalam praktek sering terjadi penyimpangan terhadap kategori pekerjaan untuk PKWT dengan latarbelakang dan alasan tertentu kadang terdapat pengusaha dengan sengaja memperlakukan PKWT untuk jenis pekerjaan yang bersifat rutin dan tetap. (Abdulkadir Muhlmlmammad, 2006: 36)

Dalam PKWT terdapat beberapa kategori pekerjaan yang dapat dilakukan dengan PKWT sebagai dasar adanya hubungann kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pasal 59 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa PKWT hanya

dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang sifatnya musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan.

E. Konsep Operasional

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih tajam dan bermakna sesuai dengan yang diharapkan, penulis memberikan batasan-batasan tentang terminologi yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup tentang “Tinjauan Hukum Antara PT. Albany Corona Lestari Dengan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.” penelitian sebagai berikut:

1. Perseroan Terbatas (PT)

Perseroan terbatas (PT) (bahasa Belanda: *Naamloze Vennootschap*) adalah suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal terdiri dari saham-saham, yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Karena modalnya terdiri dari saham-saham yang dapat diperjualbelikan, perubahan kepemilikan perusahaan bisa dilakukan tanpa perlu membubarkan perusahaan.

Perseroan terbatas merupakan badan usaha dan besarnya modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar. Kekayaan perusahaan terpisah dari kekayaan pribadi pemilik perusahaan sehingga memiliki harta kekayaan sendiri. Setiap orang dapat memiliki lebih dari satu saham yang menjadi bukti pemilikan perusahaan. Pemilik saham mempunyai tanggung jawab yang terbatas, yaitu sebanyak saham yang dimiliki. Apabila utang perusahaan melebihi kekayaan perusahaan, maka kelebihan utang tersebut tidak menjadi tanggung jawab para pemegang saham. Apabila perusahaan mendapat keuntungan maka keuntungan tersebut dibagikan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Pemilik saham akan memperoleh bagian keuntungan yang disebut dividen yang besarnya tergantung pada besar-kecilnya keuntungan yang diperoleh perseroan terbatas.

Selain berasal dari saham, modal PT dapat pula berasal dari obligasi. Keuntungan yang diperoleh para pemilik obligasi adalah mereka mendapatkan bunga tetap tanpa menghiraukan untung atau ruginya perseroan terbatas tersebut.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (selanjutnya disingkat KUHD) dan perundang-undangan di luar KUHD. Namun, dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. (Abdulkadir Muhlilmammad, 2006: 7)

Molengraff merumuskan pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. (Abdulkadir Muhlmlmammad, 2006: 7) Polak memandang perusahaan dari sudut komersial, baru dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. (Abdulkadir Muhlmlmammad, 2006: 8) Arti lain perusahaan dikemukakan pula oleh Sri Redjeki Hartono, bahwa perusahaan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dengan terang-terangan untuk memperoleh keuntungan (maksudnya keuntungan ekonomi). (Abdulkadir Muhlmlmammad, 2006: 10) Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa :“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.”

2. Pekerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi suatu kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Dr.A.Hamzah SH menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dan lain-lain.

3. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh

serta hak dan kewajiban majikan. Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja, ada lagi pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda “dierstverhanding”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).

Perjanjian kerja yang didasarkan pada pengertian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan bentuk perjanjiannya tertulis atau lisan; demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya diatur dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak pengusaha atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Undang-undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh pengusaha. Apalagi perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Per). Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Selain itu seseorang

dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUH Per adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja anatar pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan

perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

F. Metode penelitian

Penelitian ini penulis lakukan dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan sifat penelitian

Untuk mendapatkan data yang di perlukan sesuai dengan masalah yang diteliti, maka dengan hal ini penulis menggunakan metode penelitian yang bila di lihat dari jenisnya penelitian ini digolongkan kedalam penelitian *obeservational research* dengan cara survey. Penelitian obeservational research adalah pengumpulan data dilapangan dengan menggunakan alat

pengumpulan data berupa wawancara dan kuisioner. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat *deskriptif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran tentang tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru tepatnya di kantor perusahaan PT. Albany Corona Lestari. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena karena di PT. Albany Corona Lestari. tersebut terjadi permasalahan tentang pemenuhan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah kepala HRD dari PT. Albany Corona Lestari yang terdiri dari 1 orang dan para pekerja, dan untuk lebih lanjutnya dapat di lihat pada tabel berikut:

No	Keterangan	Populasi	Responden	Persentase
1	Kepala HRD PT. Albany Corona Lestari	1	1	100%
2	Para Pekerja PT. PT. Albany Corona Lestari	10	10	100%
	Jumlah	11	11	100%

Sumber Data : Data Olahan Penulis Tahun 2018

4. Data dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat di bedakan dalam dua bagian:

a. Data primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden, seperti hasil wawancara dan kuesioner.

b. Data sekunder

Yaitu data penulis peroleh secara tidak langsung seperti dari buku buku atau literatur yang ada di pustaka yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas, Peraturan Perundang-undangan, jurnal, kamus dan internet.

5. Alat Pengumpul Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan dapat di pertanggung jawabkan sehingga dapat memberikan gambaran tentang permasalahan secara menyeluruh. Maka dalam ini penulis menggunakan alat pengumpul data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Yaitu daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden yang didalamnya telah tersedia pilihan jawaban dengan tujuan untuk memperoleh data yang di perlukan, dalam hal ini kuesioner penulis berikan kepada 10 orang pekerja yang berkerja pada waktu tertentu pada PT. Albany Corona Lestari.

b. Wawancara

Yaitu melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden yang dengan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis kepada kepala HRD PT. Albany Corona Lestari.

6. Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti dan data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat sedangkan data dari kuesioner disajikan dalam bentuk tabel. Setelah data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan kepada pendapat para ahli serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu mengambil kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum (wawancara) ke hal-hal yang bersifat khusus (teori perundang-undangan dan Pendapat Para Ahli).

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Dengan telah disahkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK), maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja, telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalam undang-undang tersebut hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja, telah diatur tersendiri di dalam undang-undang tersebut, yaitu dalam Bab IX yang mengatur tentang Hubungan Kerja. (Djumadi, 2006:122)

Di dalam Pasal 1 angka 15 UUKK ditegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. (Afnil Guza, 2008: 4) Dengan demikian jelaslah bahwa berarti perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.

1. Dasar Hukum Perjanjian Kerja

a. Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Dalam pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50)

b. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Ketentuan perburuhan dalam KUH Perdata diatur dalam buku III, Bab 7A, bagian pertama mengenai ketentuan umum (Pasal 1601-1601c), bagian kedua tentang persetujuan perburuhan umumnya (Pasal 1601d-1601x), bagian ketiga tentang kewajiban majikan (pasal 1602a-1602z), bagian keempat tentang kewajiban buruh (pasal 1603a-1603d), bagian kelima tentang tata cara berakhirnya hubungan kerja yang diterbitkan dari persetujuan (pasal 1603e-1603w), dan ketentuan penutup (pasal 1603x-1603z). (Lalu HLMLMusni, 2008:10)

c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adapun peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain : (Lalu M. Husni, 2003:13)

- 1) Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8);
- 2) Ordonansi tanggal 17 Desember 1925 Peraturan tentang Pembatasan Kerja Anak Dan Kerja Malam Bagi Wanita (*Staatsblad* Tahun 1925 Nomor 647);
- 3) Ordonansi Tahun 1926 Peraturan mengenai Kerja Anak-anak Dan Orang Muda Di Atas Kapal (*Staatsblad* Tahun 1926 Nomor 87);

- 4) Ordonansi tanggal 4 Mei 1936 tentang Ordonansi untuk Mengatur Kegiatan Mencari Calon Pekerja (*Staatsblad* Tahun 1936 Nomor 208);
- 5) Ordonansi tentang Pemulangan Buruh Yang Diterima Atau Dikerahkan Dari Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1939 Nomor 545);
- 6) Ordonansi Nomor 9 Tahun tentang Pembatasan Kerja Anak-anak (*Staatsblad* Tahun 1949 Nomor 8);
- 7) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Kerja Tahun 1948 Nomor 12 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1951 Nomor 2);
- 8) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dan Majikan (Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 598a);
- 9) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8);
- 10) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1961 Nomor 207, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2270);
- 11) Undang-Undang Nomor 7 Pnps Tahun 1963 tentang Pengesahan Pemogokan dan/ atau Penutupan (*Lock Out*) Di Perusahaan Jawatan, dan Badan Yang Vital (Lembaran Negara Tahun 1963 Nomor 67);

- 12) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja (Lembaran Negara Tahun 1969 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2912);
- 13) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Nomor 3702);
- 14) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 1998 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3791);
- 15) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2000 tentang Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1997 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 240, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4042).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikatakan sebagai kompilasi dari ketentuan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, sehingga memudahkan para pihak yang berkepentingan untuk mempelajarinya. Dengan berlakunya undang-undang ini beberapa ketentuan perundang-undangan peninggalan Belanda dan perundang-undangan nasional tersebut di atas dinyatakan tidak berlaku lagi. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari XVIII BAB, dan 193 Pasal. Dalam

Bab IX mengatur tentang Hubungan Kerja. Pasal 50 disebutkan bahwa Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja merupakan dasar lahirnya hubungan kerja. Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 51-Pasal 66. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50)

- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) terdiri dari XI BAB, dan 35 Pasal. (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK))

Dalam BAB I mengatur tentang Penyelenggaraan JAMSOSTEK, yang dalam Pasal 3 disebutkan:

- 1) Bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerjadiselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja. (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), Pasal 3)

Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat 1 disebutkan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang

ini. (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

- e. Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur.

Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur terdiri atas 16 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004, disebutkan : (Kepmenakertrans No. Kep. 102/Men/ VI/2004 tentang Waktu Kerja dan Lembur, Pasal 3)

- (1) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari kerja dan 14 jam dalam 1 minggu
- (2) Ketentuan waktu lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

- f. Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 terdiri dari XIBAB dan 18 Pasal. Pasal 3, Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004, yaitu : (Kepmenakertrans No. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 3)

- (1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dibuat untuk paling lama 3 tahun.
- (3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan maka dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
- (4) Dalam hal PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 5 dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
- (7) Selama tenggang waktu 30 hari sebagaimana dimaksud dalam ayat 6 tidak ada hubungan kerja antara pekerja/ buruh dan pengusaha.

(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat 5 dan ayat 6 yang dituangkan dalam perjanjian.

g. Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor : 4 Tahun 2013 Tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ini terdiri dari XIX Bab dan 73 Pasal. Fungsi dari Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 ini adalah sebagai *Juklak* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dalam Pasal 51 juga mengatur tentang ketentuan waktu kerja.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian¹⁴. Pasal 1601 a KUH Perdata memberikan pengertian sebagai berikut (Lalu M. Husni, 2003:54) : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

(Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1601)

Menyimak pengertian perjanjian kerja menurut KUHPerdatatersebut di atas tampak bahwa ciri khas perjanjian kerja adalah di bawah perintah pihak lain, di bawah perintah ini menunjukkan bahwa hubungan pekerja dan

pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). (Lalu M. Husni, 2003:55)

Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian lebih umum yakni : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. (Afnil Guza, 2008: 4) Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Lalu M. Husni, 2003:55). Iman Soepomo, (Djumadi, 2006:125) sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* juga mengemukakan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

Pengertian mengenai perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* tersebut, selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh A. Ridwan Halim, Wiwoho Soedjono, serta oleh Soebekti, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. (Djumadi, 2006:77)

3. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja adalah para pihak di dalam perjanjian kerja. (Abdul R. Budiono, 2009:36). Kepada para pihak inilah diletakkan hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/ buruh. (Zaeni Asyhlmlmadie, 2007:49). Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Objek perjanjian adalah isi dari perjanjian itu, yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian itu. (Zainal Asikin, 2008:74). Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. (Asri Wijayanti, 2010:41) Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah.

4. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni :

1) Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, dan hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. (Lalu HLMLMusni, 2008:56). Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603 yang berbunyi: “buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang

ketiga menggantikannya”. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1603)

2) Adanya unsur perintah

Di dalam hubungan kerja kedudukan pengusaha/ majikan adalah sebagai pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberi perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. (Asri Wijayanti, 2010:37). Kewajiban pekerja/ buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

3) Adanya upah

Menurut pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 upah adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah dilakukan. (Abdul R. Budiono, 2003:29) Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga

jika tidak ada upah, maka suatu hubungan bukan merupakan hubungan kerja.

4) Dalam waktu yang ditentukan

Waktu yang ditentukan, artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. (Asri Wijayanti, 2010:37). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 77 dan Pasal 78 *jo* Pasal 3 ayat (2) Kepmenakertrans No. KEP- 102/MEN/VI/2004 *jo* Pasal 51 ayat (1), (2) dan (3) Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2013 tentang Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Ketenagakerjaan Provinsi Riau ditentukan bahwa waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/ minggu. (Afnil Guza, 2008:30) Untuk 6 hari kerja per minggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari³³. Adapun untuk 5 hari kerja per minggu bekerja selama 8 jam sehari³⁴. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam per minggu.

5. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

a. Kewajiban Pekerja/ Buruh

Dalam peraturan perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara, yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Pekerja/ Buruh wajib melakukan pekerjaanPekerja/ buruh dalam melaksanakan isi dari perjanjiankerja, yaitu pekerjaan, pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. (Lalu M. Husni, 2003:62). Akan tetapi di dalam Pasal 1603 a KUHPdata disebutkan karenaalasan-alasan tertentu, ketentuan tersebut dapat dikesampingkandengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- 2) Pekerja/ buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha Dalam melakukan pekerjaan pekerja/ buruh wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh pekerja tersebut sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan. Yang perlu diperhatikan di sini adalah pekerja wajib menaati perintah-perintah yang diberikan oleh pengusaha/ majikan sepanjang diatur di dalam perjanjian kerja, dan tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, norma susila,kebiasaan dan ketertiban umum.
- 3) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda
Jika buruh melakukan perbuatan yang merugikanperusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi.

1. Kewajiban Pengusaha

1) Membayar Upah

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungankerja dengan pekerja/ buruh adalah membayar upah tepat pada waktunya. (Zaeni Asyhlmlmadie, 2007:66). Menurut pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 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 perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan lakukan”. (Afnil Guza, 2008: 4)

Dengan demikian, menurut UU No. 13 Tahun 2003, upah merupakan hak dari pekerja/ buruh yang harus ditentukan sedemikian rupa sehingga merupakan salah satu bentuk kebijakan perlindungan bagi pekerja/ buruh. Oleh karena itu, menurut UU No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 88 ayat (3), kebijakan perlindungan pengupahan meliputi : (Zaeni Asyhlmlmadie, 2007:49)

- a) Upah minimum;
- b) Upah kerja lembur;
- c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luarpekerjaannya;
- 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; dan
 - k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 2) Memberikan istirahat/ cuti

Pihak pengusaha/ majikan diwajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur. Hak atas istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan lamanya 12 hari kerja. Selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). (Zaeni Asyhlmlmadie, 2007:63)

- 3) Mengurus perawatan dan pengobatan

Pengusaha/ majikan wajib mengurus perawatan/pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan (Pasal 1602 KUHPerduta)⁴⁴. Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan⁴⁵. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit, kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui

perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek

4) Memberikan surat keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha/ majikan. (Zainal Asikin, 2008:93). Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 a KUHPerdara yang menentukan bahwa pengusaha/ majikan wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan dalam surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, dan lamanya hubungan kerja (masa kerja). (Lalu Husni, 2008:64). Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datang dari pihak pekerja. Surat keterangan ini sangat penting artinya sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga ia diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

5) Kewajiban untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu

Dalam hal membicarakan kewajiban ini, si majikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin, yaitu : (Djumadi, 2006:49)

- a) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dilakukan, dibiasakan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.
- b) Apa yang sebenarnya berdasarkan ketentuan hukum harus dicegah atau dihindari, dibiasakan untuk dilakukan pencegahannya dengan penuh ketaatan.

6. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

a. Syarat Materiil

Berdasarkan ketentuan Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, (Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 pasal 51 angka 4) perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku Syarat materiil dari perjanjian kerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang diadopsi dari ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, dibuat atas dasar : (Asri Wijayanti, 2010:42)

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

Apabila perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum. (Asri Wijayanti, 2010:46)

b. Syarat Formil

Selanjutnya suatu perjanjian kerja harus memenuhi ketentuansyarat formil. Berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yaitu : (Afnil Guza, 2008: 24)

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja; Jabatan atau jenis pekerjaan;
- c) Tempat pekerjaan;
- d) Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- e) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusahadan pekerja;
- f) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- g) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- h) Tanda tangan dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturanperusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundangundanganyang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuatsekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai

kekuatan hukum sama, serta pekerja/ buruh dan masing-masing mendapat 1(satu) perjanjian kerja.

Selain itu ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali/ diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

B. Tinjauan Umum Tentang Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. (Adrian sutedi, 2009:45). Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalah dalam bentuk lain. Bertolak dari pengertian tersebut diketahui bahwa sedikitnya ada dua belah pihak yang terlibat dalam hubungan kerja yaitu orang yang melakukan pekerjaan (buruh) dan orang yang memberikan pekerjaan (majikan). Pengaturan bisa kita temukan didalam buku III bab II pasal 1313 KUHPerdara yang disebutkan “perjanjian kerja suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. (Djumadi, 1992:65). sedangkan pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Angka 14). Perjanjian kerja wajib memenuhi syarat-

syarat sebagaimana yang dimaksud dalam hukum perdata dan asas-asas perjanjian pada umumnya. Menurut pasal 1320 KUHperdata, perjanjian yang sah harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : (Subekti, 1982:134.)

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

Dan keempat syarat tersebut diatas dapat diuraikan pengertiannya sebagai berikut: Sepakat mereka yang mengikatkan diri maksudnya adalah kedua belah pihak atau pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju, seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. (Lalu M. Husni, 2003:86). Dan tanpa ada paksaan, kekeliruan penipuan. Kesepakatan ini terdapat adanya unsur penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Sebagai contoh “pengusaha menawarkan gaji pokok kepada calon pekerja atau buruh sebanyak 1.750.007 perbulannya dan calon pekerja atau buruh tersebut menyetujuinya”. Maka diantara pihak disini telah terjadi kesepakatan.

Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian yaitu untuk mengadakan kontrak, para pihak haruslah cakap namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan kontrak, para pihak harus cakap namun dapat saja terjadi bahwa para pihak atau salah satu pihak yang mengadakan kontrak tidak cakap menurut hukum. Seorang oleh hukum dianggap tidak cakap untuk melakukan kontrak jika orang tersebut belum

berumur 21 tahun, kecuali jika ia telah kawin sebelum berumur 21 tahun. Sebaliknya setiap orang yang berumur 21 keatas, oleh hukum dianggap cakap, kecuali karena sesuatu hal ditaruh dibawah pengampuan, misalnya gelap mata, dungu atau sakit ingatan. Sesuatu hal tertentu maksudnya dalam sesuatu kontrak objek yang diperjanjikan dalam perjanjian haruslah jelas dan ditentukan oleh para pihak, objek perjanjian tersebut dapat berupa uang ataupun jasa. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Sebab yang halal maksudnya menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh hukum, tidak bertentangan dengan kesusilaan, dan ketertiban umum.

Suatu perjanjian yang dibuat dengan sebab atau kausa yang tidak halal, seperti jual beli ganja untuk mengacaukan ketertiban umum, memberikan kenikmatan seksual tanpa nikah yang sah. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. (Wiwoho Soedjono, 2008:67)

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subyektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek perjanjian. Kalau syarat obyektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu batal demi

hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subyektif maka akibat hukum dari perjanjian tersebut adalah dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orangtua atau wali atau pengampuan bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau perkerja yang bersipat sementara (pasal 1 angka 1 keputusan menteri tenaga kerja dan teransmigrasi No Kep 100/Men/IV/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu). Jadi, perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya dalam perjanjian telah ditetapkan jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

a. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu Definisi perjanjian kerja untuk waktu tertentu ditegaskan di dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RepublikIndonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang KetentuanPelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri ini menegaskan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antar pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk

mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat, antara lain:

- 1) Harus mempunyai jangka waktu tertentu; atau
- 2) Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- 3) Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Jika perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan di atas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 2) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 3) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun.

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama tujuh hari sebelum perjanjian waktu kerja tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu tiga puluh hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun.

C. Kedudukan Peraturan Perusahaan di dalam Perjanjian Kerja

1. Pengertian Peraturan Perusahaan

Pasal 1 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan dengan kata lain peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/ buruh dengan pengusaha. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh sekurang-

kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 108 ayat 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)⁷⁰.

2. Syarat-syarat yang harus dimuat dalam Peraturan Perusahaan

Dalam ketentuan Pasal 111 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Hak dan kewajiban pengusaha;
- b. Hak dan kewajiban pekerja/ buruh;
- c. Syarat kerja;
- d. Tata tertib perusahaan;
- e. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan

Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

3. Jangka Waktu Berlakunya Peraturan Perusahaan

Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbarui setelah habis masa berlakunya (Pasal 111 ayat 3 UUKK). Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) UUKK harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima (Pasal 112 ayat (1) UUKK).

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja

Pada tahap pelaksanaan perjanjian, para pihak harus melaksanakan apa yang telah dijanjikan atau apa yang telah menjadi kewajibannya dalam perjanjiannya tersebut. Pada awalnya perjanjian kerja dibuat setelah diterimanya seseorang menjadi karyawan pada suatu perusahaan atau seseorang bersedia bekerja untuk seseorang yang lain dengan menerima upah. (Ahmadi Miru, 2007:67). Sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1601 huruf (a) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) dikatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak lain, dalam hal ini majikan dengan menerima upah. Suatu perjanjian kerja dapat dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana tertuang pada Pasal 1320 KUHP, dan juga ketentuan tersebut terdapat pada Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa 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 boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT Albany Corona Lestari akan tampak pada pembahasan di bawah ini :

1. Pelaksanaan Kesepakatan

Kesepakatan kedua belah pihak, tertuang pada pasal 1 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu : “Pihak kedua telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerjasebagai Mitra Kerja dengan pihak pertama, dengan jabatan sebagai *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) dalam jangka waktu tidak tertentu dan kedua belah pihak setuju mengakhiri hubungan kerja sesuai aturan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu di atas menyatakan bahwa pihak kedua sepakat menjalin hubungan kerja dengan pihak pertama dengan jabatan *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) dan hal tersebut memenuhi unsur perjanjian kerja, yaitu kesepakatan kedua belah pihak dan telah memenuhi sifat khusus perjanjian kerja yaitu diakhiri sesuai aturan yang berlaku, karena dalam naskah tidak ditentukan, maka disebut perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala HRD PT Albany Corona Lestari bahwa setiap pelamar yang ingin bekerja pada perusahaan kami

harus menyetujui aturan perjanjian kerja yang berlaku pada perusahaan PT Albany Corona Lestari. (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Edi Sulistiawan, SE.MH selaku Kepala HRD PT Albany Corona Lestari pada tanggal 18 Oktober 2018)

Penulis juga menanyakan kepada para pekerja *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) tentang apakah Bapak/Ibu menyetujui dan menyepakati perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pihak PT Albany Corona Lestari. Untuk itu jawabannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III. 1
Tentang Kesepakatan, Menyetujui perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pihak PT. Albany Corona Lestari

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Iya, menyetujui	10	100 %
2.	Tidak, menyetujui	-	- %
Total		10	100 %

Sumber : Data Lapangan 21 Oktober 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden menjawab menyetujui dan menyepakati perjanjian kerja yang ditetapkan oleh pihak PT. Albany Corona Lestari.

Sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu : “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat(6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja

waktu tidak tertentu.”Seperti yang tertuang pada Pasal 60 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

- (1) “Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.”
- (2) “Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.”

Penulis juga menanyakan kepada para pekerja Sales Promotion Boy (SPB) dan Sales Promotion Girl (SPG) tentang apakah pemberian upah pada masa percobaan kerja, sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru. Untuk itu jawabannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel III. 2
Pembayaran upah pada masa percobaan kerja, sesuai dengan upah minimum yang berlaku di Kota Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tidak sesuai dengan UMK	10	100 %
2.	Sesuai dengan UMK	-	- %
Total		10	100 %

Sumber : Data Lapangan 21 Oktober 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden menjawab pemberian upah pada masa percobaan kerja paling selama 3 (tiga) bulan, tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku (UMK) Kota Pekanbaru. Pihak Perusahaan hanya memberikan kepada pekerja sebesar Rp. 1.800.000,- (Satu juta delapan ratus ribu rupiah). Sementara menurut Peraturan Gubernur Riau

Nomor : Kpts. 880/XI/2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Provinsi Riau Tahun 2018 bahwa UMK untuk Kota Pekanbaru adalah sebesar Rp. 2.557.486,73,- (Dua juta lima ratus lima puluh tujuh ribu empat ratus delapan puluh enam tujuh puluh tiga rupiah).

Menurut keterangan pihak HRD, bahwa ketentuan melaksanakan masa percobaan tersebut di atas tertuang pada naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentupada PT. Albany Corona Lestari dan dalam pelaksanaannya tetap berjalan lancar,karena masa percobaan tersebut dilaksanakan serangkaian kegiatan kerja yangdilakukan karyawan dan dengan tahapan serta tingkatan jabatan mereka. (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Edi Sulistiawan, SE.MH selaku Kepala HRD PT. Albany Corona Lestari pada tanggal 18 Oktober 2018)

Karyawan yang telah diterima pada perusahaan PT Albany Corona Lestari maka terjalinlah hubungankerja dengan mendatangi perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu atas kesepakatan kedua belah pihak. Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang karyawan, yang menyatakan bahwa setelah surat perjanjian kerja itu ditandatangani, berarti karyawan bersiap-siap menempati seluruh pekerjaan yang beradadikantor cabang PT Albany Corona Lestari Pekanbaru dan semua yang berhubungan dengantugas kerja masing-masing karyawan segera disosialisasikan dengan melakukan training selama 1 sampai 3 bulan. Setelah itu karyawan diangkat dan dipercayai memegang kasir penjualan.

Dari penjelasan di atas jelas bahwa setiap karyawan baru wajib melaksanakan training atau masa percobaan yang telah tertuang pada naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu. Selanjutnya kepala cabang perusahaan menambahkan bahwa kesepakatan yang di buat berdasarkan seluruh isi surat perjanjian kerja yang ada. Dengan mengedepankan 4 (empat) prinsip kerja: kejujuran, kerjasama, keterbukaan dan kepercayaan.

Penulis juga menanyakan kepada para pekerja Sales Promotion Boy (SPB) dan Sales Promotion Girl (SPG) tentang apakah Bapak/Ibu diwajibkan melakukan training/uji coba pekerjaan selama 3 bulan pada PT Albany Corona Lestari Pekanbaru. Untuk itu jawabannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III. 3
Pelaksanaan Training/uji coba oleh
PT Albany Corona Lestari Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Iya, selama 3 bulan	10	100 %
2.	Tidak sama sekali	-	- %
Total		10	100 %

Sumber : Data Lapangan 21 Oktober 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden menjawab seluruh karyawan baru diwajibkan melakukan training/uji coba pekerjaan selama 3 bulan pada PT Albany Corona Lestari Pekanbaru, agar dalam pelaksanaan kerja kedepannya dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sesuai dengan Pasal 2 perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT Albany Corona Lestari :“Sebagai konsekuensi atas

pelaksanaan tugas dan pekerjaan PIHAK KEDUA, maka berhak menerima hak-haknya berupa :

1. Tunjangan transport untuk kegiatan operasional sebesar Rp 250.000 per bulan dengan asumsi 25 hari kerja efektif.
2. Tunjangan Pemeliharaan Kesehatan yang diberikan apabila PIHAK KEDUA menjalani rawat jalan dan menunjukkan bukti kwitansi rawat jalan.
3. Jumlah tunjangan pemeliharaan kesehatan ini adalah sebesar Rp 25.000per tahun.
4. Mendapatkan bonus sebesar 1% dari total omset yang diperhitungkan darihasil marketing dengan nilai minimal kelipatan Rp 4.000.000,- Berlakukenaikan 1% dan seterusnya secara bertahap pada kelipatan Rp1.000.000,- sampai batas maksimal total omset Rp 12.000.000,- dalamsetiap bulannya.
5. Mendapatkan asuransi kecelakaan kerja yang dilindungi selama 24 jam.”

Menurut kepala HRD bahwa kegiatan kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu tersebut maka karyawan akan melakukan proses kerjanya hingga tuntas, karena Perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT Albany Corona Lestari telah mengikuti asas kebebasan berkontrak, karena para pihak bebas menentukan objek perjanjian, isi perjanjian dan

bentuk perjanjian seperti pada PT Albany Corona Lestari yang memilih perjanjian kerja yang berbentuk perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu. (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Edi Sulistiawan, SE.MH selaku Kepala HRD PT Albany Corona Lestari pada tanggal 18 Oktober 2018)

Pada perjanjian kerja tertuang pula sistem pembagian upah yang dijelaskan oleh kepala cabang perusahaan menyatakan bahwa Pembagian gaji dan insentif dilakukan dengan teratur tiap bulannya dengan demikian jika kesemua proses telah dilakukan maka karyawan maksimal mendapatkan pembagian insentif secara transparan sebesar 30% dari seluruh omset penjualan yang didapatkan tiap bulannya. Setiap kehadiran kerja mendapatkan tunjangan transportasi sebesar Rp 250.000,00 dalam 25 hari kerja efektif. Apabila karyawan tidak masuk, maka mendapat potongan tunjangan transportasi sebesar Rp 10.000,00 perharinya. Semuanya diakumulasikan dengan sistem pembagian insentif pada setiap awal bulan baru, dan apabila karyawan bisa mendapatkan omset minimal Rp 4.000.000,00 perbulannya, maka mendapatkan bonus 1% menjadi 31% dari total omset perbulannya, serta mendapatkan tambahan 1% lagi dengan kelipatan Rp 1.000.000,00 begitu seterusnya sampai batas maksimal Rp 12.000.000,00 dari omset. Jadi hasil maksimal yang didapat karyawan 40% dari total omset Rp 12.000.000,00 ataupun lebih. Lalu pertahunnya mendapatkan pemeliharaan kesehatan sebesar Rp 25.000,00.

Pemberian upah dari perusahaan adalah hak karyawan dan kewajiban perusahaan, serta merupakan salah satu unsur dari perjanjian kerja. Masalahnya di sini adalah pemberian upah persentasenya memang jelas tetapi sudah sesuai atau belum dengan upah minimum regional maupun provinsi. Pada Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa : “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;

Penulis juga menanyakan kepada para pekerja *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG) tentang apakah pihak PT Albany Corona Lestari Pekanbaru memenuhinya kewajibannya dalam melakukan pembayaran gaji karyawan tepat tiap bulannya. Untuk itu jawabannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel III. 4

Ketepatan waktu pembayaran upah tiap bulan oleh pihak PT Albany Corona Lestari Pekanbaru

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Iya, tepat pada waktunya	10	100 %
2.	Sering terlambat	-	- %
Total		10	100 %

Sumber : Data Lapangan 21 Oktober 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan responden menjawab pihak PT Albany Corona Lestari Pekanbaru telah memenuhi kewajiban karyawan dalam melakukan pembayaran gaji karyawan tepat tiap bulannya tepat pada waktunya.

Dari ketentuan Perjanjian Kerja harus memuat besarnya upah dan cara pembayarannya, dan dari ketentuan itu seharusnya upah yang diberikan haruslah jelas besarnya. Dalam naskah perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT Albany Corona Lestari hanya menjelaskan sistem pembayarannya saja tanpa diketahui secara pasti besarnya upah yang karyawan terima setiap bulannya, jika banyak yang persentase kegiatan kerja yang mereka peroleh maka banyak pula upah yang mereka terima padahal status mereka adalah karyawan tetap dan Undang-Undang mewajibkan bagi Pengusaha atau Perusahaan memberi upah sesuai dengan upah minimum yang telah ditentukan. Jadi, apabila sedikit persentase kerja yang dilakukan karyawan maka sedikit pula upah yang diterima dan hal ini akan berdampak

pada kesejahteraan karyawan serta belum tentu karyawan bisa bekerja maksimal setiap bulannya. Thamrin S, (2017:38)

Pada tahap pelaksanaan perjanjian kerja ini seluruh karyawan diwajibkan mentaati segala tata tertib perusahaan, terutama agar citra perusahaan tetap terjaga sebagaimana yang tertuang pada naskah perjanjian kerja. Hal tata tertib tertuang pada Pasal 6 dan 7 perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara Karyawan Dengan PT Albany Corona Lestari yaitu :

“Pasal 6 Larangan Pihak Kedua :

a. Pihak Kedua dilarang :

- 1) Menerima tamu pribadi pada waktu jam kerja tanpa seizin atasan.
- 2) Meninggalkan tempat kerja/kantor pada jam-jam kerja.
- 3) Menggunakan jam kerja dan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi, kecuali dalam keadaan darurat dan dengan izin atasan.
- 4) Tidak diperbolehkan melakukan hal-hal atau perbuatan-perbuatan yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan.
- 5) Dilarang membawa senjata api/ tajam, narkoba, minum-minuman keras, mabuk di tempat kerja, melakukan hal-hal yang dianggap melanggar sopan santun/asusila, berkelahi sesama pekerja/pengusaha, dan berjudi serta hal-hal lain yang membahayakan karyawan lain.
- 6) Dilarang membawa, menggunakan barang dan peralatan milik perusahaan keluar dari lingkungan kerja maupun perusahaan tanpa

seizin dari pimpinan perusahaan. Mitra kerja dilarang merusak dengan sengaja atau oleh kecerobohnya yang menyebabkan rusaknya harta milik perusahaan.

- 7) Untuk keteriban dan demi menjaga hal-hal yang tidak diinginkan, tidak dibenarkan untuk berada di bagian lain yang bukan tempat tugas / kerjanya kecuali jika berhubungan dengan tugas pekerjaannya.
- 8) Dilarang melakukan kegiatan politik praktis di dalam lingkungan kerja maupun pada jam kerja.
- 9) Memberikan keterangan palsu atau yang menyesatkan.
- 10) Lain-lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

“Pasal 7 Pelanggaran Tata Tertib dan Yang Mengakibatkan Pemutusan

Hubungan Kerja :

- a. Pada saat perjanjian kerja ini diadakan memberikan keterangan palsu atau dipalsukan.
- b. Mabok, madat, memakai obat bius, atau narkotika di tempat kerja.
- c. Melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
- d. Melakukan tindakan kejahatan, misalnya : mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam maupun di luar lingkungan perusahaan.
- e. Penganiayaan, menghina secara kasar ataupun mengancam pengusaha, keluarga pengusaha maupun teman sekerja.

- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan.
- g. Dengan sengaja atau karena kecerobohan merusak, merugikan atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- h. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan.
- i. Berjudi atau berkelahi di tempat kerja.
- j. Tidak masuk kerja 5 hari terus menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah.
- k. Menyalahgunakan wewenang, jabatan, jam kerja, tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya untuk kepentingan pribadi baik sengaja maupun tidak sengaja, baik langsung maupun tidak langsung merugikan perusahaan.
- l. Tidak menunjukkan perbaikan atau melakukan pelanggaran lagi meskipun telah diberikan peringatan terakhir. Peringatan pertama dan terakhir dapat diberikan atas kesalahan sebagai berikut :
 - 1) Setelah 3 hari berturut-turut tetap menolak untuk mentaati perintah atau penugasan.
 - 2) Dengan sengaja atau lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan sedemikian rupa sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Tidak cakap melakukan pekerjaan walau sudah dicoba di bidang tugas yang ada.
- 4) Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan dan Perjanjian Kerja yang telah disepakati sebelum masuk kerja.”Peraturan di atas tidak bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan sesuai dengan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu :“Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena tidak kualifikasikan mengundurkan diri.”Dan hal tersebut di atas juga dibenarkan oleh para karyawan seperti penjelasan salah seorang karyawan menyatakan bahwa para karyawan harus mentaati semua peraturan yang diberlakukan, baik itu yang telah tercantum dalam surat perjanjian kerja atau yang tercantum dalam peraturan cabang yang disepakati bersama dengan pimpinan cabang beserta karyawan tetap akan dipatuhi dan diikuti serta dilaksanakan selama masih dirasa sesuai dan tidak merugikan pihak-pihak tertentu, terutama karyawan. Nama baik dan citra perusahaan akan tetap terjaga dan terpelihara selama semua peraturan yang tertuang dalam perjanjian kerja dapat sama-sama

dilaksanakan dengan baik. Untuk itu maka diperkenankan untuk tetap adanya rapat-rapat koordinasi antar karyawan dan pimpinan cabang serta juga dengan melakukan pertemuantahunan (*general assembly*) di pusat untuk selalu mensosialisasikan setiap halhalbaru yang berkaitan dengan perusahaan dan perkembangannya

Dari penjelasan di atas jelas bahwa tujuan tata tertib perusahaan terutama menjaga citra perusahaan tetap baik dan tata tertib yang ditaati tersebut merupakan suatu perintah yang menggambarkan adanya hubungan yang diperatas dan merupakan sifat khusus suatu perjanjian kerja.

Berlandaskan Pasal 9 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Albany Corona Lestari mengenai Penyelesaian Perselisihan yaitu: “Apabila terjadi perbedaan pendapat/perselisihan di antara kedua belah pihak yang mungkin timbul sehubungan dengan isi maupun pelaksanaan dari Perjanjian ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat.” Apabila ada masalah dengan isi dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini, maka akan diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Demikian juga yang diatur pada pasal 136 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu : “(1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana

dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusahadan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang seperti yang dijelaskan oleh Kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa ketika karyawan melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan serta hal-hal yang mengakibatkan putusnya hubungan kerja, maka perusahaan berhak segera untuk memutuskan hubungan hubungan kerja karyawan dengan tidak hormat, namun tetap dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam surat perjanjian kerja, yakni atas dasar musyawarah atau mufakat dan jika terjadi demikian, maka perusahaan akan tetap berusaha untuk supaya citranya di masyarakat tetap baik, yaitu dengan membuat beberapa kesepakatan tambahan terhadap karyawan berkaitan dengan masa depan dan citra perusahaan untuk yang akan datang.

Jika masih tidak bisa atau karyawan menolak untuk cara kekeluargaan dengan proses musyawarah dan mufakat tersebut, maka jalan akhirnya tetap dapat melibatkan hukum yang berlaku untuk saat ini hanya 1 (satu) orang karyawan yang diberhentikan secara tidak hormat karena perbutan dan kelalaian karyawan tersebut, tetapi tidak sampai membuat citra perusahaan menjadi buruk, hanya saja terlalu sering karyawan tersebut tidak masuk kerja tanpa disertai keterangan yang jelas, terlambat dan telah diberi teguran serta telah diberi surat peringatan, tetap saja tidak ada perubahan dengan alasan yang berbagai macam. Kalau masalah terlambat dan tidak masuk kerja

karyawan yang lain juga pernah melakukannya, tetapi hanya sekali mendapat teguran karyawan yang lain sudah mengerti dan tidak mengulangnya lagi, hal tersebut masih dapat ditoleransi.

Perlu dipahami, dalam hubungan industrial, aspek formal (prosedur) harus diperhatikan, tidak hanya aspek materiil (substansi) saja. Agar tidak salah melangkah ketika menghadapi perselisihan hubungan kerja dengan karyawan, kami uraikan tata cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI), yaitu:

a. Perundingan Bipartit

Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian Perundingan Tripartit.

b. Perundingan Tripartit

Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

1) Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

2) Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

3) Arbitrase

Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk

menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

c. Pengadilan Hubungan Industrial

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tugas PHI antara lain mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian bersama yang dilanggar.

Menurut pernyataan mantan karyawan yang telah diberhentikan oleh perusahaan ini menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi karena seringnya tidak masuk kerja dan terlambat dengan alasan mengikuti proses penerimaan karyawan di tempat lain, serta tanpa memberikan keterangan yang jelas kepada perusahaan ini.

Setelah itu menurut pernyataan para karyawan tentang kesalahan yang masih bisa ditoleransi oleh perusahaan yaitu terlambat atau tidak masuk kerja harus jelas alasan dan keterangannya, serta berjanji tidak mengulanginya lagi. Seperti pernyataan oleh salah seorang karyawan menyatakan bahwa untuk perbuatan yang melanggar peraturan dan tata tertib perusahaan yang membuat citra perusahaan menjadi buruk tidak ada yang berbuat demikian, tetapi kalau masalah terlambat dan tidak masuk kerja penyelesaiannya para karyawan

diberi teguran dan apabila kesalahan tersebut lebih dari tiga kali barulah diberi surat peringatan.

Dari pembahasan di atas jelas bahwa pelaksanaan perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu telah sesuai dengan klausul yang terdapat dalam naskah perjanjian kerja tersebut dan tidak melanggar peraturan per Undang-Undangan yang berlaku, hanya saja dalam naskah perjanjian kerja tidak tertuang kewajiban melaksanakan masa percobaan bagi karyawan baru, tetapi masa percobaan tetap dilaksanakan. Selanjutnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT Albany Corona Lestari telah memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja dan menurut Undang-Undang jelas bentuknya yaitu perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu karena tidak dijelaskan kapan berakhirnya perjanjian kerja tersebut

B. Faktor Penyebab Berakhirnya Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari Dengan Pekerja.

Pada PT Albany Corona Lestari menjalin hubungan kerja dengan para karyawannya melalui surat perjanjian yang masa berakhirnya tidak ditentukan yang maksudnya surat perjanjian akan tetap berlaku selama karyawan masih bekerja pada perusahaan ini. Seperti yang tertuang pada naskah perjanjian kerja Pasal 1 yaitu :PIHAK KEDUA telah setuju dan bersedia melakukan hubungan kerjasebagai Mitra Kerja dengan PIHAK PERTAMA, dengan jabatan sebagai *Sales Promotion Boy* (SPB) dan *Sales Promotion Girl* (SPG)

dalam jangka waktu tidak tertentu dan KEDUA BELAH PIHAK setuju mengakhiri hubungan kerja sesuai aturan yang berlaku.”

Alasan perusahaan membuat perjanjian kerja berbentuk perjanjian kerjajangka waktu tidak tertentu atau tidak ditentukan kapan berakhirnya, sebagaimanadijelaskan oleh kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa karena dalam perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu itu sangat memungkinkan bagi setiapkaryawan untuk tetap bekerja secara nyaman tanpa tekanan yang terlalu berat selama semua peraturan dan kesepakatan yang telah tercantum dan disepakati bersama masih dapat diatuhi dan dilaksanakan bersama. Dengan tujuan utama supaya dapat mempermudah proses birokrasi dan administrasi kantor. Jika ingin mengakhiri hubungan kerja maka harus dengan beberapa ketentuan seperti tercantum dalam isi surat dan tentunya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

5. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya mengingat perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu yang mana tidak ditentukan kapan perjanjian ini berakhir dengan alasan perusahaan diatas, maka apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja yang mana berakhir pula perjanjian kerja tentunya ada faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Karena perjanjian kerja pada perusahaan ini berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu proses berakhirnya bisa dilakukan dengan cara mengundurkan diri, seperti yang diungkapkan salah seorang karyawan yang pernah bekerja pada perusahaan ini menyatakan bahwa karyawan tersebut berhenti bekerja dari perusahaan ini dan mengakhiri perjanjian kerja dengan cara mengajukan surat pengunduran diri lalu segala hal yang menyangkut fasilitas kantor dan perlengkapan kerja yang menjadi hak perusahaan dikembalikan.

Selanjutnya ketika ada hal yang tercantum dalam perjanjian kerja yang mengakibatkan berakhirnya hubungan kerja pada perusahaan ini sebagaimana yang dijelaskan oleh kepala cabang Pekanbaru menyatakan bahwa apabila ternyata terjadi hal yang demikian maka perusahaan berhak segera untuk memutuskan hubungan kerja kepada karyawan dengan tidak terhormat, namun tetap dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam

surat perjanjian kerja, yakni atas dasar musyawarah atau mufakat, tetapi hal tersebut hanya terjadi kepada satu orang karyawan yang diberhentikan secara tidak hormat dari perusahaan cabang Pekanbaru yang di pimpin oleh Ibu Herlina.

Seperti yang diungkapkan oleh karyawan yang pernah bekerja padaperusahaan ini melalui wawancara, menyatakan bahwa karyawan tersebut berhenti dari perusahaan ini karena diterimanya karyawan tersebut bekerja di tempat lain, dan atas hal itu karyawan tersebut belum sempat mengundurkan diri dari perusahaan ini sehingga perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan tidak hormat, dan karyawan tersebut memilih bekerja ditempat lain dengan alasan kurang nyamannya hubungan antara para karyawan dengan kepala cabang. Alasan-alasan para karyawan pernah bekerja pada PT. Albany Corona Lestari berhenti bermacam-macam, yaitu Penjelasan dari Titik salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan tersebut mengundurkan diri dan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan ini dengan alasan sedang hamil tua dan ketika melahirkan nanti mantan karyawan tersebut tidak ingin pekerjaan menyita waktunya untuk merawat serta mendidik anaknya, serta berhubung pekerjaan ini terkadang di kantor dan terkadang di lapangan, maka untuk wanita yang sedang hamil sangat rawan di sebabkan aktifitas yang menyita tenaga dan pikiran.

Penjelasan dari M. Cahyono salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan memutuskan berhenti dan

mengundurkan diri padaperusahaan ini dengan alasan karena membuka usaha bengkel las yang bermodal hasil dari uang yang dikumpulkannya, hal tersebut disebabkan karena perusahaan ini belum bisa menjamin kesejahteraan para karyawannya. Penjelasan dari Dewi Srijayati salah seorang mantan karyawan menyatakan bahwa mantan karyawan tersebut mengundurkan diri karena mantan karyawan membuka kantor cabang pada daerah yang lain dan diwajibkan untuk mengundurkan diri dahulu pada PT Albany Corona Lestari.

Dari penjelasan di atas mengenai berakhirnya hubungan kerja atauperjanjian kerja waktu tidak tertentu antara keryawan dengan PT Albany Corona Lestari yaitu tiga dari empat orang karyawan yang telah berhenti dari perusahaan ini mengakhiri hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri karena keinginan karyawan itu sendiri dan satu dari empat orang karyawan yang telah berhenti dari perusahaan ini berakhirnya hubungan kerja dengan cara pemutusan hubungan kerja sebelah pihak oleh perusahaankarena disebabkan oleh kelalaiannya.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja sebelah pihak, baik itu darikaryawan dengan perusahaan ataupun sebaliknya tidak ada ketentuan lanjutan, karena bentuk perjanjian kerja pada PT Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak ada yang perlu mengganti rugi, hal tersebut hanya berlaku bagi perjanjian kerja waktu tertentu seperti yang dijelaskan pada Pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu : “Apabila salah satu pihak mengakhiri

hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.” Hal tersebut di atas juga jelas tertuang pada Pasal 8 Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tidak Tertentu Pada PT Albany Corona Lestari yaitu : “Selanjutnya dengan mengingat azas yang berlaku, PIHAK PERTAMA berhak untuk memutuskan hubungan kemitraan kerja dengan PIHAK KEDUA setiap saat dengan tidak memberikan sesuatu ganti kerugian apapun, antara lain:

1. Jika PIHAK KEDUA tanpa alasan yang sah memberikan keterangan kepada PIHAK KETIGA mengenai hal-hal yang bersifat rahasia tentang perusahaan ataupun usaha yang administrasinya dikelola PIHAK PERTAMA.
2. Jika PIHAK KEDUA melakukan pelanggaran disiplin kerja/tata tertib kerja (*Pasal 6*) ataupun peraturan kerja lainnya dari PIHAK PERTAMA.”

Dari ketentuan Pasal di atas jelaslah PT Albany Corona Lestari berhak memutuskan hubungan kerja sebelah pihak tanpa mengganti kerugian apapun, apabila karyawan tanpa alasan yang jelas memberitahu hal-hal yang bersifat rahasia kepada pihak lain dan melanggar peraturan kerja serta tata tertib

perusahaan. Terlihat dari penjelasan para mantan karyawan dan juga kepala cabang mengenai alasan mereka mengakhiri hubungan kerja yang menjadi faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu antara karyawan dengan PT Albany Corona Lestari yaitu :

1. Kenyamanan dalam hubungan kerja sudah berkurang sehingga hasil pekerjaanyang dilakukan tidak dapat seperti yang diharapkan, yang dikarenakan kesalahfahaman antara karyawan dengan kepala cabang.
2. Kesejahteraan karyawan tidak terjamin dikarenakan upah yang diberikan tidak tetap sesuai dengan persentase kerja karyawan.

Diterima bekerja ditempat lain yang lebih layak serta naiknya jabatan karyawan yang akan dipindah tugaskan oleh kantor pusat.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Pengaturan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja bahwa jika ditinjau menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat masalah pada pelaksanaan masa percobaan tidak tercantum pada naskah perjanjian kerja, tetapi tetapi dilaksanakan untuk Karyawan baru dan PT. Albany Corona Lestari dan pelaksanaan upah yang tidak jelas berapa besarnya hanya sistem pembagian upah saja, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberian upah haruslah jelas.
2. Faktor penyebab berakhirnya perjanjian kerja jangka waktu tidak tertentu pada PT. Albany Corona Lestari dengan Pekerja adalah karawan tidak lagi merasa nyaman atas hubungan kerja tersebut karena alasan kurang profesional dan kesalahfahaman antar karyawan dan kepala cabang serta kesejahteraan karyawan kurang terjamin akibat tidak jelasnya upah lalu memilih bekerja yang lebih layak di tempat atau perusahaan lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan diatas maka diperlukan beberapa pemikiran sebagai saran, diantaranya:

1. Sebaiknya PT. Albany Corona Lestari Cabang Pekanbaru mencantumkan aturan wajib training kepada karyawan baru ke dalam naskah perjanjian kerja, dan memberikan upah yang layak bagi pekerjanya.
2. Sebaiknya Kepala Cabang PT. Albany Corona Lestari lebih profesional dan bijaksana dalam melaksanakan kegiatan kerja agar terciptanya hubungan kerja yang nyaman antar sesama karyawan maupun dengan kepala cabang begitupun sebaliknya serta kesejahteraan para karyawan harus sangat diperhatikan mengingat karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abd Thalib dan Admiral, 2008, *Hukum Keluarga dan Perikatan*, UIR Press, Pekanbaru.
- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Pujangga Nusantara, 1999, *Reformasi Total Indonesia Menuju Indonesia Baru*, Lembaga Pengkajian Reformasi, Jakarta.
- Harjuan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*
- F winmi, 2006, *Administrasi Gaji dan Upah*, pustaka widyatama, Yogyakarta
- Aloysius Uwiyono, 2003, *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, vol. 22 No.5, jurnal hukum bisnis, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 1999, *Mengenal Suatu Hukum Pengantar*, Liberty, Yogyakarta
- Sumantoro, 1986, *Hukum Ekonomi*, UI-Press, Jakarta
- Philipus M. Hadjon, 1987, *perlindungan hukum bagi masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya
- Imam Soepomo, 1985, *pengantar hukum perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- M. Yahya Harahap, 1986, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung
- Djumaidi, 2004, *Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Abdul Kadir Muhammad, 1982, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hkum Perburuhan*, Djambatan Edisi Refisi Jakarta

Lalu Husni, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta

Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Penerbit Erlangga, Jakarta

Jhonny Ibrahim, 2006, *Teori & Metodologi penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang

Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018

-----, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017

Thamrin S, *Kumpulan Artikel Ilmiah Bereputasi dan Terindex*, Taman Karya, Pekanbaru, 2019

B. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar Tahun 1945

Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kepmenaker 100 Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

C. Internet

<http://www.suduthukum.com/2015/11/pengertian-perlindungan-hukum.html>, diakses pada tanggal 15 juni 2017

<http://kbbi.web.id/karyawan>, diakses pada tanggal 15 juni 2017

<http://kbbi.co.id/arti-kata/perspektif>, diakses pada tanggal 15 juni 2017

<https://indomaret.co.id/karir/>, diakses pada tanggal 20 agustus 2017