

**TINJAUAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA
HONORER MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN
PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S1) Pada Fakultas Hukum
Universitas Islam Riau



OLEH :

ZHAFIRA JULIANTY

NPM : 161010120

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ZHAFIRA JULIANTY
NPM : 161010120
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 19 Juli 1998
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Kakap No. 34A
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga
Honoror Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor
Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal, dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), 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, 24 Maret 2020

Yang Menyatakan,



ZHAFIRA JULIANTY



No. Reg. 357/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1282958700 / 29%

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Zhafira Julianty

161010120

Dengan Judul :

Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru

Tampan

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 29 Maret 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Sunizki Febrlanto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : **ZHAFIRA JULIANTY**

NPM : **161010120**

Fakultas : **HUKUM**

Program Studi : **ILMU HUKUM**

Pembimbing : **LIDIA FEBRIANTI, S.H.,M.H.**

Judul Skripsi : **TINJAUAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN**

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
14-02-2020	- Buat Cover - Buat Abstrak - Buat Kata Pengantar	
17-02-2020	- Perbaiki Halaman Daftar Pustaka - Perbaiki Nomor Halaman Dalam Skripsi	
21-02-2020	- Lampirkan Daftar Kuesioner dan Daftar Wawancara - Perbaiki Abstrak	
25-02-2020	- Perbaiki Bab III - Perbaiki Tabel Pada Bab III	

28-02-2020	- Setiap Tabel Yang Kosong Dikasih Tanda strip	ef
02-03-2020	- Perbaiki Daftar Kepustakaan	ef
06-03-2020	- Perhatikan Penulisan Dengan Benar Pada Setiap Halaman	ef
09-03-2020	- Perjanjian Kerja Dilampirkan	ef
10-03-2020	- ACC Pembimbing dilanjutkan ke Turnitin, Pendaftaran dan Ujian Komprehensif	ef

Pekanbaru, 20 Maret 2020

Mengetahui :

An. Dekan

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
Wakil Dekan / Bidang Akademik



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

TINJAUAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN

ZHAFIRA JULIANTY

161010120

Telah di periksa dan di setujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Mengetahui

Dekan

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0323/Kpts/FH/2019
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 yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing 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 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018
8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

M E M U T U S K A N

Menetapkan 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 19 03 02 727
Fangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : ZHAFIRA JULIANTY
NPM : 16 101 0120
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : TINJAUAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA PEKANBARU TAMPAN.

2 Tugas-tugas pembimbing 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 : 22 Nopember 2019
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 : 084/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	:	Zhafira Julianty
N.P.M.	:	161010120
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Tinjauan terhadap perjanjian kerja honorer menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada kantor pelayanan pajak (kpp) Pratama Pekanbaru Tampan

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Lidia Febrianti, S.H., M.H	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Dr. Admiral, S.H., M.H	:	Anggota 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.



Tembusan disampaikan kepada :

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



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 : 084/KPTS/FH-UIR/2020 Tanggal 14 April 2020**, pada hari ini **Rabu tanggal 15 April 2020** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Zhafira Julianty
 N P M : 161010120
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Tinjauan terhadap perjanjian kerja honorer menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada kantor pelayanan pajak (kpp) Pratama Pekanbaru Tampan
 Tanggal Ujian : 15 April 2020
 Waktu Ujian : 08.00 – 09.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK : 3,67
 Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

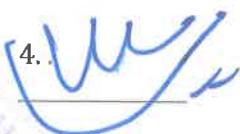
Tanda Tangan

1. Lidia Febrianti, S.H., M.H
2. Dr. Admiral, S.H., M.H
3. Roni Sahindra, S.H., M.H

1. 
 2. 
 3. 

Notulen

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

4. 



Pekanbaru, 15 April 2020
 Dekan Fakultas Hukum UIR

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

ABSTRAK

Pekerjaan sangat dibutuhkan bagi setiap orang dalam rangka untuk melanjutkan kehidupan. Seseorang dapat bekerja pada suatu perusahaan setelah adanya hubungan kerja. Sebuah hubungan kerja dapat terjadi karena adanya suatu perjanjian antara pengusaha dengan pekerja. Perjanjian kerja dibagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Namun dalam suatu perjanjian kerja waktu tertentu adanya ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan.

Penulis merumuskan masalah pokok diantaranya adalah : bagaimana perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan dan apa hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan.

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian *observational research*, dilaksanakan dengan survey langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan untuk penelitian. Sedangkan apabila dilihat dari sifat penelitiannya, bersifat deskriptif analitis karena dalam penelitian ini penulis mengadakan penelitian langsung pada tempat yang diteliti dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas terhadap masalah yang diteliti.

Dari hasil penelitian penulis, diketahui bahwa perjanjian kerja bagi tenaga honorer pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan belum sesuai dengan ketentuan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Ada beberapa hambatan yang dialami terkait dengan pembayaran upah, jam kerja dan dalam hal pembaruan perjanjian kerja.

Kata kunci : Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

ABSTRACT

Work is needed for everyone in order to get on with life. Someone can work in a company after a work relationship. An employment relationship can occur because of an agreement between the employer and the worker. The work agreement is divided into Work Time Specific Time (PKWT) and Work Time Specific Time (PKWTT). However, there is a non-compliance with Law Number 13 of 2003 concerning Labor. Therefore, the authors are interested in conducting research with the title Review of Work Agreements for Honorary Workers According to Law Number 13 of 2003 concerning Employment at the Pekanbaru Handsome Tax Service Office (KPP).

The author formulates the main problems including: how is the employment agreement for honorary staff according to Law No. 13 of 2003 concerning Labor in the Pekanbaru Handsome KPP and what are the obstacles experienced in the employment agreement for honorary workers according to Law No. 13 of 2003 concerning Labor in the Pekanbaru Handsome KPP.

The type of research that the writer uses is observational research, carried out by direct field survey to obtain the data needed for research. Meanwhile, when viewed from the nature of the research, it is descriptive analytic because in this study the authors conducted direct research at the place of study in order to obtain a clear picture of the problem under study.

From the results of the author's research, it is known that the employment agreement for honorary staff at the Pekanbaru Handsome KPP has not been in accordance with the provisions of Law No.13 of 2003. There are several obstacles experienced in relation to payment of wages, working hours and in terms of renewal of the employment agreement.

Keywords: Employment Relations, Work Agreements, Specific Time Work Agreements (PKWT)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini dan demikian penulis juga ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua penulis atas dukungan-dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“TINJAUAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta dapat diselesaikan untuk dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Sarjana Hukum jurusan Hukum Perdata dalam program studi strata satu (S1) di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Selanjutnya penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih penulis kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Admiral, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Ibu Lidia Febrianti, S.H.,M.H., selaku pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. Ibu Desi Apriani, S.H.,M.H., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan kepada penulis mengenai penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak dan Ibu Staff Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah membantu dan memberikan layanan kepada penulis selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Kepada teman-teman terdekat penulis, Anisa Anggit, Shakila De Maurhea, Vira Meilia Sari, Salsabilla Denov, Annisa Nofrinelis dan teman-teman penulis lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan serta arahan kepada penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan. Kekurangannya baik dari segi bahasa maupun segi penulisan, yang masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi penyempurnaan penulisan selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat

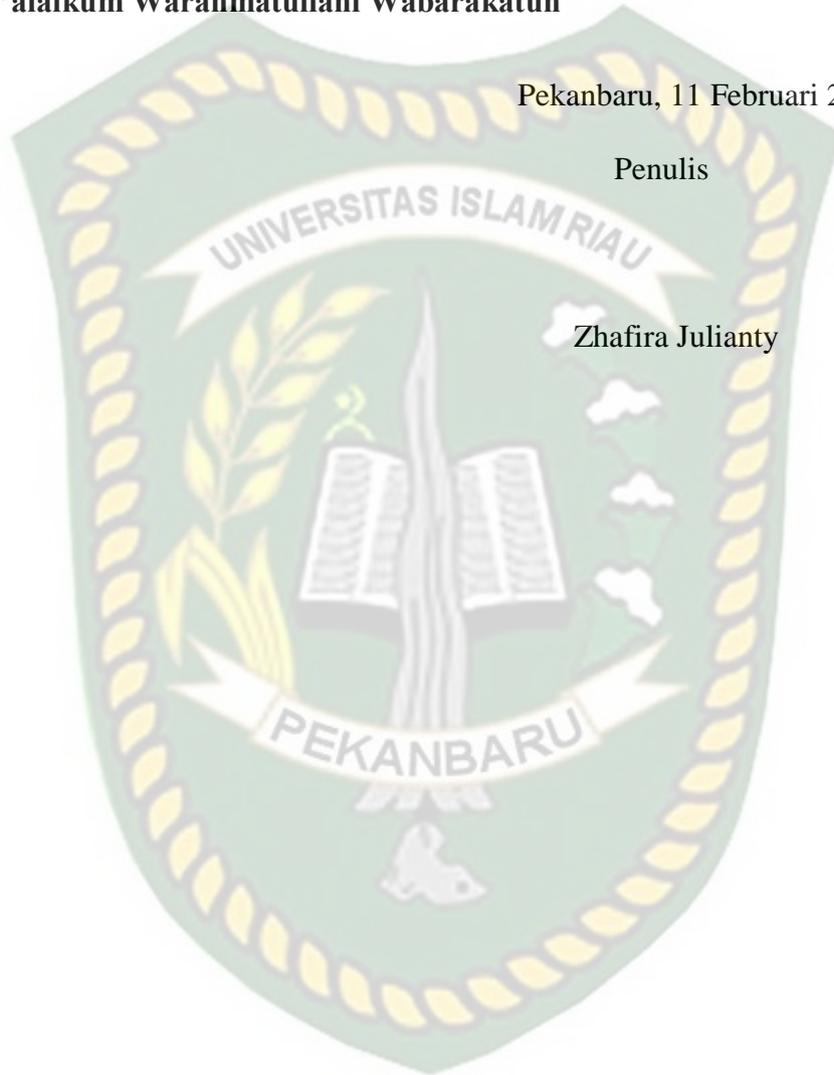
memberikan manfaat dan faedah khususnya bagi penulis dan bagi semua pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 11 Februari 2020

Penulis

Zhafira Julianty



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	vi
SURAT KEPUTUSAN PENETAPAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	vii
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11

D. Tinjauan Pustaka.....	12
E. Konsep Operasional.....	28
F. Metode Penelitian.....	29

BAB II TINJAUAN UMUM.....34

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	34
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)	55

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....62

A. Pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan	62
B. Hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi tenaga honorer berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan.....	70

BAB IV PENUTUP.....80

A. Kesimpulan.....	80
B. Saran.....	81

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....82

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Populasi dan Responden	31
Tabel III.1	Bentuk Perjanjian Kerja	64
Tabel III.2	Mengenai Siapa Yang Membuat Isi Perjanjian Kerja	65
Tabel III.3	Mengenai Jenis Pekerjaan Yang Diperjanjikan	66
Tabel III.4	Mengenai Usia Pekerja Ketika Masuk Kerja.....	67
Tabel III.5	Mengenai Lembur	68
Tabel III.6	Mengenai Pelaksanaan Hubungan Kerja	71
Tabel III.7	Mengenai Upah Yang Diberikan	73
Tabel III.8	Mengenai Waktu Jam Kerja Normal	74
Tabel III.9	Mengenai Pembaruan Perjanjian Kerja.....	76
Tabel III.10	Masa Kerja Responden.....	77
Tabel III.11	Jenis Pekerjaan Responden.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam kehidupan ini, manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam. Untuk mendapatkan semua kebutuhan yang ada manusia dituntut untuk bekerja, baik itu pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri adalah bekerja atas modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain yakni melakukan pekerjaan yang tergantung pada orang lain, yang memberikan perintah orang lain dan harus tunduk ataupun patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Usaha yang dilakukan oleh seseorang agar mendapati penghasilan supaya bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya adalah dengan bekerja. Seseorang itu pasti akan membutuhkan orang lain dalam kehidupannya. Membutuhkan orang lain dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan dengan hubungan saling membantu dalam hal memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apapun yang masih diperlukan dari orang lain. Bagi seseorang yang tidak memiliki modal ataupun mempunyai modal yang belum cukup pada umumnya mereka akan perlu sebuah pekerjaan untuk dapat penghasilan, setidaknya hanya dengan sebatas kemampuan yang dimiliki.

Pemerintah melakukan suatu upaya dalam hal masalah ketenagakerjaan, yaitu dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan dikeluarkan oleh pemerintah bertujuan untuk menjamin kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Ikut campurnya pemerintah yaitu adanya peraturan perundang-undangan, membuat sifat dari hukum ketenagakerjaan tersebut ganda yakni, bersifat hukum publik dan hukum privat. Hukum publik karena adanya pemerintah ikut campur dengan mengawasi pelaksanaan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan sanksi pidana, denda dan administrasi bagi yang melanggarnya. Sedangkan bersifat hukum privat sebab ada suatu hubungan kerja. Hubungan kerja ini yakni antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang didasari dengan suatu perjanjian yang dibuat (Zaeni Asyhadie, 2008, hal. 18).

Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan tenaga kerja, sering berkembangnya sesuai dengan perkembangan zaman. Yang menjadi satu hal yang berpengaruh yaitu adanya peningkatan perdagangan dan industri yang tumbuh pada masyarakat. Beberapa pekerja yang awalnya bekerja pada sektor pertanian, bertahap pindah ke sektor industri yang tumbuh dengan begitu pesat yang bisa dilihat dari adanya perusahaan-perusahaan yang butuh tenaga kerja (Soedarjadi, 2008, hal. 1).

Indonesia adalah negara yang sedang berkembang, maka sudah seharusnya diisi dengan kegiatan-kegiatan pembangunan di segala bidang dalam kehidupan masyarakat. Pembangunan nasional dilakukan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia yang seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Asri Wijayanti, 2014, hal. 6).

Pada pembangunan nasional, yang menjadi peranan penting sebagai pelaku pembangunan adalah pekerja. Sesuai dengan peranannya, diperlukannya pembangunan tenaga kerja yakni menambah suatu kualitas terhadap pembangunan, melindungi terhadap hak-hak yang ada dan kepentingan yang ada sesuai harkat martabat kemanusiaan. Tenaga kerja yang memiliki peranan dalam pembangunan ini, berperan meningkatkan produktivitas nasional serta kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, seorang tenaga kerja itu haruslah mempunyai nilai yang lebih, dengan artian lebih mampu, lebih terampil serta lebih berkualitas. Agar pekerja tersebut dapat berdayaguna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global ini. Untuk itu sangat diperlukan ada perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja serta menjamin kesamaan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja (Fithriatus Shalihah, 2017, hal. 150).

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menerangkan “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dari penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan pada Pasal 28 d Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta dapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” (Undang-Undang Dasar 1945, 2011). Hal ini berimplikasi terhadap kewajiban suatu negara memberikan fasilitas terhadap warga negaranya supaya bisa memperoleh sebuah

pekerjaan yang layak. Oleh sebab itu, diperlukannya ada perencanaan yang matang di bidang ketenagakerjaan dalam hal mewujudkan kewajiban negara tersebut (Adrian Sutedi, 2009, hal. 1).

Pengalaman buruk yang dialami Bangsa Indonesia selama dijajah bangsa asing, memberikan dorongan kepada pendiri negara Indonesia merdeka, supaya ada landasan konstitusional bagi Negara Indonesia untuk memberikan suatu jaminan untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Sebagaimana dijelaskan pada Pasal 34 Undang-Undang Dasar 1945 : “Fakir miskin dan anak-anak yang terlantar dipelihara oleh negara, negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan, negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak” (Thamrin S., 2017, hal. 11).

Di bidang ketenagakerjaan, salah satunya bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat dalam hal untuk mendapatkan sebuah pekerjaan yang layak tersebut diatur melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini, menjadi harapan bagi pelaku industri Indonesia (Khairani, 2016, hal. 2). Hukum ketenagakerjaan yaitu suatu aturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama dan sesudah tenaga kerja berkaitan dengan lingkup di bidang ketenagakerjaan dan jika terjadi pelanggaran, akan dikenakan sanksi perdata atau pidana.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan tersebut dilaksanakan dalam hal pembangunan rakyat Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat serta martabat dan harga diri dari tenaga kerja itu sendiri dalam mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur, baik materil maupun spiritual (Thamrin S., 2018, hal. 11).

Suatu hubungan kerja itu dapat terjadi sebab ada sebuah perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja, seperti halnya perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan pihak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan. Dalam hal ini, tenaga honorer sebagai pekerja waktu tertentu. Pekerja waktu tertentu termasuk dalam kategori pekerja kontrak, yaitu suatu pihak yang termasuk rugi terhadap adanya perjanjian kerja itu, karena apabila suatu saat pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan pekerja, pekerja tersebut tidak dapat hak yang layaknya seperti pekerja tetap, walaupun pekerja yang bersangkutan masa kerjanya telah bertahun-tahun. Masa kerja pekerja yang sudah bertahun-tahun ini, tidak sebagai penentu sebab tiap tahunnya kontrak tersebut dapat dibuat atau diperbarui lagi. Sehingga pekerja tersebut masa kerjanya dimulai dari awal lagi pada saat adanya kesepakatan terhadap pekerja waktu tertentu dengan pihak perusahaan.

Perjanjian kerja merupakan pangkal pada perkembangan hukum ketenagakerjaan saat ini dan untuk masa yang akan datang. Hal ini, pemerintah mempunyai peran untuk mengatur pembangunan di Indonesia dan guna melindungi hak-hak pekerja dan

pengusaha. Maka, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai pedoman ataupun petunjuk bagi pihak pemberi kerja dengan pekerja guna melindungi hak masing-masing pihak agar terciptanya hubungan yang harmonis sesamanya.

Di dalam hubungan kerja, kondisi yang bisa disebut dengan kondisi harmonis, setidaknya ada mengandung unsur berikut ini :

1. Adanya jaminan hak untuk semua pihak.
2. Apabila ada timbul suatu permasalahan, bisa diselesaikan dengan cara musyawarah.
3. Adanya peningkatan kesejahteraan terhadap tenaga kerja, produktivitas serta kemajuan dalam perusahaan (Soedarjadi, 2008, hal. 26).

Dalam melaksanakan perjanjian, ada istilah asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak ini adanya jaminan kebebasan kepada seseorang untuk bebas dalam beberapa hal yang berhubungan atau yang berkaitan dengan perjanjian, antara lain sebagai berikut :

- a. Bebas dalam hal menentukan apakah ia akan melakukan perjanjian atau tidak
- b. Bebas dalam hal menentukan dengan siapa ia akan melakukan perjanjian
- c. Bebas dalam hal menentukan isi dari suatu perjanjian
- d. Bebas dalam hal menentukan bentuk dari perjanjian
- e. Kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada (Ahmadi Miru, 2011, hal. 4).

Surat Perjanjian kerja antara pekerja (tenaga honorer) dengan pihak Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan berisi 3 (tiga) halaman dan ada 6 (enam) pasal yang mengatur di dalamnya. Berikut ini merupakan penjelasan tentang pasal-pasal yang ada pada surat perjanjian kerja, yaitu :

- a. Pasal 1, berisikan tentang ketentuan umum.
- b. Pasal 2, berisikan tentang jangka waktunya perjanjian.
- c. Pasal 3, berisikan tentang hak pihak kedua (pekerja).
- d. Pasal 4, berisikan tentang pelaksanaan pekerjaan.
- e. Pasal 5, berisikan tentang lain-lain.

Seperti : melakukan presensi finger print setiap kali hadir, bersedia menerima surat peringatan secara tertulis apabila tidak melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana yang telah ditentukan, dll.

- f. Pasal 6, berisikan penutup.

Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan melakukan pekerjaan selama 5 (lima) hari dalam seminggu yakni dari hari senin-jumat.

Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- 1) “setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja
- 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi :
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.

- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Lebih lanjut dijelaskan pada Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan :

- 1) “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 19 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang dimaksud pada Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru tampan termasuk salah satu kantor yang melibatkan pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak yang cukup banyak. Pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan ini menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu pada tenaga honorernya. Pada kantor tersebut terdapat perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan KPP Pratama Pekanbaru Tampan dengan batas waktu yang sudah ditentukan. Dari hubungan kerja antara pihak pekerja atau tenaga honorer dengan KPP Pratama Pekanbaru Tampan, jelaslah bahwa para tenaga honorer tersebut mengikatkan dirinya untuk bekerja dan KPP Pratama Pekanbaru Tampan sebagai pemberi kerja yang akan memberi upah pada tenaga honorer sesuai yang sudah diperjanjikan sebelumnya.

Perjanjian kerja yang dibuat waktu yang tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja yang tidak tetap. Status dari pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau biasa disebut dengan pekerja kontrak.

Sebenarnya tidak adanya suatu larangan hukum bagi sebuah perusahaan dalam menerapkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Sebab semuanya telah diatur jelas pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal yang menjadi menimbulkan masalah yaitu terjadi banyak pelanggaran-pelanggaran pada penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), adanya penyimpangan-penyimpangan terhadap aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dengan maksud Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan tidak sesuai atau bahkan tidak ada mengarah terhadap aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Sentosa Sembiring, 2005, hal. 38).

Dalam praktiknya di lapangan, selain Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan juga sangat merugikan pihak pekerja. Contoh, banyak di luar sana pengusaha melakukan pelanggaran dengan memakai pekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang bisa dibilang sifatnya tetap. Kerugian lainnya adalah adanya ketidakpastian terhadap hubungan kerja, seperti upah kerja diberi oleh pengusaha tersebut lebih murah. Karena pekerja tersebut memiliki status sebagai karyawan yang tidak tetap dan mereka bekerja untuk jangka waktu yang sebentar. Lebih merugikan lagi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah jadi sebuah trend dalam kalangan pengusaha untuk menekan biaya seorang pekerja agar dapat keuntungan yang lebih besar.

Keadaan tersebut, tentunya pihak yang merasa dirugikan yakni pihak pekerja yang bekerja dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sebab terdapat perbedaan yang jauh terhadap perlindungan yang diberikan apabila dibandingkan dengan pekerja yang menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (Sentosa Sembiring, 2005, hal. 39).

Namun demikian penegakan hukum dalam hal keadaan jadi dilematis tersendiri, sebab kondisi pengangguran sangat tinggi. Logikanya, mana yang lebih baik menyediakan lapangan kerja untuk banyak orang dengan gaji yang mungkin kecil dan syarat serta ketentuan kerja yang tidak memadai atau sepenuhnya belum wajar, atau menggaji sedikit pekerja dengan gaji yang lebih baik dan wajar akan tetapi memberikan sedikit lapangan pekerjaan bagi banyaknya pengangguran yang ada. Idealnya yaitu menyediakan banyaknya lapangan pekerjaan dengan gaji karyawan yang wajar dan layak. Tentunya pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini memiliki dampak kurang baik terhadap pembangunan ketenagakerjaan, dalam hal memiliki tujuan untuk memberi perlindungan serta keadilan bagi pihak pekerja (Sentosa Sembiring, 2005, hal. 40).

Hal perjanjian kerja waktu tertentu ini, terdapat beberapa perusahaan yang tidak mengikuti aturan yang tertera di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jadi, penulis merasa tertarik untuk mengangkat penelitian ini mengenai perjanjian kerja terhadap tenaga honorer. perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak kantor sudah sesuai atau tidak dengan aturan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terkait dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian

kerja waktu tertentu itu yakni perjanjian pihak pekerja tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan.

Penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian terhadap perjanjian kerja tenaga honorer pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan. Yang menjadi judul dalam proposal penulis yakni *“Tinjauan Terhadap Perjanjian Kerja Bagi Tenaga Honorer Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan”*.

B. Rumusan Masalah

Melalui uraian yang telah dibahas pada latar belakang, maka masalah yang dibahas penulis pada penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan?
2. Apa hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi tenaga honorer berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penulisan penelitian, yakni :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan.

2. Untuk mengetahui hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi tenaga honorer berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan.

Adapun manfaat dalam melakukan penelitian ini, yakni :

1. Untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan penulis peroleh selama perkuliahan, mengetahui berkaitan dengan ketenagakerjaan.
2. Agar menambah ilmu pengetahuan penulis, mengetahui yang berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. Untuk memberikan manfaat terhadap peneliti selanjutnya yang ingin meneliti.
4. Untuk memenuhi syarat untuk gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

Jumlah angkatan kerja semakin besar karena dari akibat jumlah penduduk yang semakin besar pula. Ini sudah jelas bahwa makin besar juga jumlah dari orang yang cari pekerjaan dan menganggur (S. Mulyadi, 2006, hal. 55). Tenaga kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja. Pasal 1 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 6). Garis besarnya penduduk negara dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Suatu penduduk yang termasuk golongan tenaga kerja, apabila penduduk itu sudah masuki usia kerja.

Tenaga kerja pada umumnya adalah semua rakyat yang mampu melakukan suatu pekerjaan, kecuali :

1. Anak-anak yang umurnya di bawah 14 tahun.
2. Anak-anak yang berumur diatas 14 tahun, tetapi masih dalam status sekolah sepenuhnya.
3. Mereka yang usianya sudah mecapai usia tinggi, yang cacat baik jasmani, maupun
4. Mereka yang karena hal tertentu tidak diperbolehkam melakukan pekerjaan.

Jika anak dibawah umur membuat suatu kontrak, maka ia dapat membatalkan kontrak tersebut, kapanpun saat ia masih dibawah umur. Namun, orang dibawah umur itu juga dapat mengesahkan kontrak jika ia sudah dewasa (Salim H.S, 2010, hal. 30).

Mengingat kehidupan sosial kebutuhan ekonomi keluarga yang kurang mencukupi dan mendukung, dengan terpaksa seorang anak harus bekerja demi mencukupi kebutuhan keluarganya. Sehingga ada kelonggaran dalam penggunaan tenaga kerja. Anak berusia 13-15 tahun akan dibenarkan bekerja, terkait pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan anak tersebut dan keselamatan terhadap fisik serta mentalnya.

Adapun mereka yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang ringan, harus memenuhi beberapa persyaratan :

- a. Adanya izin secara tertulis dari orang tuanya ataupun walinya.
- b. Dilaksanakan pada saat siang hari dan itu tidak akan mengganggu jam sekolah.

- c. Terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap anak tersebut.
- d. Terdapat hubungan kerja yang jelas.
- e. Untuk waktu kerja, diberikan waktu kerja dilakukan maksimal 3 (tiga) jam.
- f. Menerima suatu upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kemudian rangka memberi perlindungan terhadap tenaga kerja anak, diperlukannya adanya larangan-larangan terhadap mereka yang mempekerjakan anak pada suatu pekerjaan yang terburuk yang dikategorikan sebagai berikut :

- a. Segala pekerjaan bentuknya perbudakan ataupun sejenisnya.
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak dalam hal untuk pelacuran, produk pornografi, pertunjukan porno dan perjudian
- c. Segala bentuk pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan yang melibatkan anak dalam hal produksi dan perdagangan sejenis minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya.
- d. Segala bentuk pekerjaan yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan serta moral terhadap anak tersebut (Soedarjadi, 2008, hal. 67;68).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberi penjelasan terkait beberapa ketentuan pokok, yakni :

1. “Perlakuan dan kesempatan yang sama.
2. Perencanaan terhadap tenaga kerja dan informasi-informasi mengenai ketenagakerjaan.
3. Pelatihan kerja.
4. Penempatan terhadap tenaga kerja.
5. Perluasan dari kesempatan kerja.
6. Penggunaan tenaga kerja asing.
7. Hubungan kerja.
8. Perlindungan, pengupahan serta kesejahteraan.
9. Hubungan industrial.
10. Pemutusan hubungan kerja.

11. Pembinaan.
12. Pengawasan.
13. Penyidikan.
14. Ketentuan pidana dan administrasi”.

Menurut Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan memberdayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya” (Lalu Husni, 2010, hal. 7).

Menurut Imam Soepomo, dasarnya hubungan kerja itu yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi sesudah diadakannya perjanjian oleh pekerja dengan majikan, pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayar upah (Aries Hartanto, 2016, hal. 194).

Dasarnya hubungan kerja itu ada karena adanya suatu hubungan antara masing-masing pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pekerja, terdapat sebuah perjanjian antara pihak pekerja mengikatkan diri kepada pihak lain (pemberi kerja) dalam sebuah pekerjaan dan mendapatkan upah. Upah ini telah ditentukan sebelumnya, serta pengusaha atau pemberi kerja menyatakan kesanggupannya mempekerjakan pekerja tersebut dengan membayarkan upahnya (Broto Suwiryo, 2017, hal. 71).

Sebuah hubungan kerja dapat terjadi sebab ada suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 9).

Hubungan kerja terjadi jika seseorang mempunyai sebuah keahliannya dan tenaga untuk orang sebagai imbalan dari pembayaran sejumlah uang. Suatu pekerjaan dapat dilaksanakan selama jangka waktu yang tertentu ataupun tidak tertentu. Pekerjaan yaitu sebuah perjanjian, serta syarat-syarat perjanjian ini secara tegas ataupun diam-diam akan jadi dasar dari hubungan kerja seorang pekerja dengan pemberi kerja. Pemerintah sudah tingkatkan campur tangannya untuk tangani masalah terkait hubungan kerja ini, karena alasan-alasan sosial, ekonomi dan politik

Melalui perjanjian (kontrak) terciptanya perikatan atau hubungan hukum yang menimbulkan suatu hak serta kewajiban terhadap pihak-pihak. Dengan artian, pihak yang terikat harus patuhi kontrak yang sudah dibuat. Dalam bentuknya, perjanjian itu rangkaian kata-kata yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang ditulis (Burhanuddin Ali SDB, Nathaniela Stg, 2009, hal. 9).

Adapun pihak yang terdapat dalam hubungan kerja, yaitu :

a. Pekerja atau buruh

Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menerangkan, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun” (Zainal Asikin, dkk, 2004, hal. 41).

b. Pemberi kerja

Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan, “pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja

dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 6).

Pada kutipan itu, sudah jelas ada 3 (tiga) hal yang terdapat pada perjanjian kerja, yakni apa saja menjadi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Syarat dari perjanjian kerja dalam lingkup Hak-Hak Pekerja Kontrak terbagi menjadi 3, yaitu :

a. Syarat Subjektif

Syarat subjektif yaitu berkaitan terhadap subjek perjanjian yang terdiri atas sepakatnya para pihak serta cakap dalam melakukan perbuatan hukum. Berkaitan dengan subyek yang disyaratkan pada syarat pertama dan syarat kedua, yaitu terkait syarat sepakat antara pihak-pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan dalam membuat sebuah perjanjian.

1) Subjek Perjanjian

Pada suatu perjanjian, para pihak yang telah sepakat pada perjanjian itu akan sama-sama setuju mengenai hak serta kewajiban yang ada. Hak-hak yang terdapat pada pihak satu juga akan jadi kewajiban terhadap pihak yang lain, dan sebaliknya (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 2).

Pada Pasal 1320 KUHPerdara, “suatu persetujuan dianggap sah apabila sudah memenuhi empat syarat :

(a) Adanya suatu kesepakatan masing-masing pihak yang mengikatkan dirinya.

- (b) cakap dalam hal membuat perikatan.
- (c) Adanya hal tertentu.
- (d) Adanya sebab-sebab yang tidak terlarang.”

Cakap Melakukan Perbuatan Hukum

Hal yang dikatakan tidak cakap dalam membuat suatu persetujuan menurut Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yakni :

- (a) Seorang anak yang belum dewasa

Menurut Pasal 1 Angka 1 UU No. 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak, “anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.”

- (b) Seseorang yang di bawah pengampuan

Pasal 433 KUHPperdata, “orang dewasa yang berada dalam pengampuan orangtua adalah orang yang dungu, gila, atau gelap mata, walaupun kadang-kadang mereka juga waras. Adapun, orang yang boros juga boleh diawasi dalam pengampuan” (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 3).

Jika syarat subyektif tidak terpenuhi, maka salah satu dari pihak yang melakukan perjanjian tersebut memiliki hak untuk memohon kepada Hakim dalam hal pembatalan perjanjian kerja. Sesudah ada permohonan pembatalan perjanjian dan diutus oleh Hakim yang sudah memiliki kekuatan hukum yang tetap, baru perjanjiannya itu bisa dinyatakan batal. Memiliki maksud, selama perjanjian tersebut tidak ada dinyatakan

batal oleh putusan Hakim Perdata, maka perjanjian itu tidak bisa dikatakan batal demi hukum dan masih akan tetap mengikat bagi mereka yang telah membuatnya.

b. Syarat Objektif

Syarat objektif merupakan berkaitan tentang suatu objek perjanjian. Dibagi menjadi 2 (dua) syarat objektif ini, yakni ada suatu pokok persoalan tertentu (dalam hal ini pekerjaan) dan karena adanya sebab yang tidak terlarang. Ini terdapat dalam Pasal 1320 angka 3 dan 4 KUHPperdata.

Pasal 1335 KUHPperdata dijelaskan “suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan sebab yang palsu atau yang terlarang tidaklah mempunyai kekuatan.” Merujuk pada pasal tersebut, apabila pekerjaan yang telah diperjanjikan tidak ada, maka persetujuan batal demi hukum.

Jika tidak terpenuhinya syarat obyektif, maka perjanjian itu akan batal demi hukum. Karena tujuan utama masing-masing pihak dalam membuat sebuah perjanjian batal sebab yang diperjanjikan di larang oleh undang-undang maka perjanjian itu akan batal demi hukum (Subekti, 2002, hal. 23).

Sesuai kondisi dan sasaran yang dituju pada waktu berbeda, jenis pekerjaan dapat dibedakan dalam 2 (dua) bentuk, yaitu : pertama, suatu pekerjaan yang dilaksanakan secara berulang atau suatu pekerjaan yang dilakukan terus-menerus dalam jangka waktu yang tidak tertentu. Dan yang kedua, pekerjaan yang menurut jenis dan sifat serta tuntutan kegiatannya perlu dilakukan dalam jangka waktu yang relatif pendek. Pekerjaan jenis yang terakhir bisa dilakukan sendiri ataupun diborongkan kepada orang lain, kelompok lain atau unit usaha lain. Dari penjelasan itu, dapat diketahui bahwa ada

2 (dua) macam hubungan kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

c. Syarat Teknis

Syarat teknis sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu biaya-biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja menjadi tanggungjawab pemberi kerja. Pekerja dan pemberi kerja. mendapatkan masing-masing satu buah perjanjian kerja, perjanjian kerja ini memiliki kekuatan hukum yang sama. Umumnya, perusahaan telah membuat satu draf untuk masing-masing posisi yang dibutuhkan. Hal ini karena tidak mungkin perusahaan membuat satu per satu perjanjian dengan calon pekerja. Biasanya, calon pekerja akan diminta mempelajari draf perjanjian kerja tersebut. jika menyetujui poin-poin yang terdapat di dalamnya, tanda tangan pada perjanjian kerja merupakan bukti kesetujuan (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 4).

Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hubungan kerja ada sesudah ada perjanjian kerja pastinya akan timbul akibat hukum (hak serta kewajiban) terhadap para pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak tentu telah disebutkan serta dijelaskan dalam perjanjian kerja oleh para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang sudah sepakat. Apabila dalam suatu hubungan kerja itu tidak ada terdapat hak dan kewajiban para pihaknya, maka hubungan kerja tersebut tidak akan dapat terjadi dan akan batal demi hukum.

Oleh sebab itu, sangat penting sekali dalam hal untuk mengetahui tentang hak dan kewajiban pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kewajiban dan hak pengusaha atau pemberi kerja

Pengusaha atau pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan kepada pihak pekerja. Tentu pengusaha atau pemberi kerja ini tidak akan memberikan pekerjaan kepada para pekerjanya secara cuma-cuma. Tentulah harus ada suatu perbuatan yang dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha atau pemberi kerja yang sesuai dan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun, pengusaha atau pemberi kerja tersebut tentu harus memberikan balasan atas tenaga yang diberikan oleh pekerja kepada pengusaha atau pemberi kerja. Balas jasa disini maksudnya adalah upah. Upah termasuk bentuk rasa terimakasih yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Dengan adanya upah diberikan kepada pekerja, pekerja tersebut akan mencukupi kebutuhan pokoknya.

Secara umum upah yaitu suatu bayaran yang diterima seorang pekerja selama melakukan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan. Bagi majikan, upah itu yaitu biaya yang ditekan serendah-rendahnya. Sedangkan bagi pekerja, upah yaitu sejumlah uang diterimanya pada saat waktu tertentu (Adrian Sutedi, 2009, hal. 146).

Selain dari upah, pengusah juga memiliki kewajiban dalam menjaga kesehatan serta memberikan keselamatan kerja terhadap pekerjanya. Dalam rangka kesehatan dan keselamatan kerja, maka pekerja diberikan :

- 1) Pemeriksaan kesehatan secara berkala
- 2) Dilaksanakannya penyuluhan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja
- 3) Makan dan minuman bergizi

Yang menjadi kewajiban pemberi kerja :

1. Membayar upah kepada pekerja atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.
2. Menyediakan suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja (Soedarjadi, 2008, hal. 23).
4. Kewajiban untuk memberitahukan serta penjelasan isi naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja.

Sedangkan yang menjadi hak pemberi kerja,yaitu :

1. Memberi perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang tertera pada perjanjian.
2. Mendapat hasil pekerjaan yang baik dan sesuai yang sudah ditentukan.

b. Kewajiban dan hak pekerja

adapun yang menjadi hak pekerja, adalah sebagai berikut :

1. Menerima upah dari pemberi kerja yang dapat berupa :
 - a. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan telah yang diperjanjikan.
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, terhadap mereka yang sudah masa kerjanya 1 (satu) tahun atau lebih.

- c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan lampiran surat keterangan dokter atau bidan.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut :
- a. Diikutkan program jamsostek bagi perusahaan yang sudah memenuhi syarat-syarat.
 - b. Mendapat perlindungan keselamatan serta kesehatan dan perlakuan sesuai martabat, usia, dan moral agama.
 - c. Mengadakan perindungan secara kolektif dan berserikat.
 - d. Mengajukan tuntutan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Yang termasuk kewajiban Pekerja, yaitu :

1. Mengikuti perintah-perintah yang diberikan pengusaha atau pember kerja secara bertanggung jawab.
2. Melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Mematuhi perjanjian kerja serta peraturan perusahaan yang ada.

Mengingat kedudukan dari pekerja yang lebih rendah dari pada majikan, maka perlunya ada campur tangan dari pemerintah dalam hal memberi perlindungan hukum. Perlindungan hukum yakni bertujuan agar dalam hubungan kerja bisa terjaminnya ada suatu keadilan serta perlindungan hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan perlindungan hukum itu sendiri (Fithriatus Shalihah, 2017, hal. 151).

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sederajat. Sederajat disini memiliki artian harus dapat perlakuan yang sama di depan hukum. Demikian, makna filosofi yang melatarbelakangi dibuatnya hukum yang mengatur ketenagakerjaan ini ialah wujud dari penghormatan serta perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) baik dalam kapasitas sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha atau pemberi kerja.

Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Unsur yang ada pada sebuah perjanjian kerja, yaitu :

a. Pekerjaan

Pada perjanjian kerja, pekerjaan yang dilaksanakan itu harus jelas. Pekerja akan dapat upah dari pemberian kerja. Suatu pekerjaan yang diperjanjikan harus didasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, “Upah tidak akan dibayarkan jika pekerja tidak melakukan pekerjaan.” Tentu terdapat yang menjadi pengecualian, yaitu saat cuti ibadah, keadaan hamil ataupun melahirkan, dan sakit (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 5).

b. Waktu Tertentu

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja serta pihak pemberi kerja melakukan kesepakatan tenggat waktu tentang suatu pekerjaan. Jadi, dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh meyelesaikan sesukanya. Adanya tenggat waktu kerja yang tercantum dan disepakati di perjanjian kerja yang menjadi acuan.

c. Upah

Upah yaitu salah satu hak dari seorang pekerja, diterima serta dinyatakan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja terhadap pekerja. Upah tersebut telah ada ketetapannya dan akan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan (Thamrin S., 2017, hal. 40).

Dalam hal menentukan pemberian upah tersebut kepada pekerja, terdapat adanya beberapa syarat, yakni:

1. Ditetapkannya sesuai adanya persetujuan.
2. Ditetapkannya sesuai adanya aturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dibayar sesuai dengan tercantumnya pada perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja.
4. Upah yang diberikan termasuk dalam tunjangan untuk pekerja serta untuk keluarganya.

Adapun yang menjadi beberapa faktor dalam mempengaruhi tinggi rendahnya terhadap suatu upah adalah sebagai berikut :

a. Adanya penawaran dan permintaan

Tingginya sebuah penawaran yang dilakukan oleh tenaga kerja disebabkan karena tenaga kerja tersebut mempunyai keahlian. Sedangkan permintaan rekrutannya sedikit maka upahnya yang akan ditawarkan cenderung tinggi. Akan tetapi, jika penawaran rendah sedangkan permintaannya banyak, maka upahnya cenderung rendah.

b. Kemampuan untuk membayar

Walaupun adanya tuntutan dari pekerja jika tidak ada kemampuan untuk membayar maka upah belum tentu naik, hal ini disebabkan karena upah adalah salah satu komponen dari harga produksi yang sangat diperhitungkan oleh seorang pengusaha atau pemberi kerja.

c. Produktivitas

Upah sebenarnya dijadikan sebagai imbalan atas prestasi kerja, semakin tingginya prestasi yang diberikan cenderung naik, tetapi pembakuan prestasi kerja sampai sekarang belum ada standar resmi sehingga dalam pelaksanaannya belum dapat terealisasi.

d. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal akan menjadi pengaruh kebutuhan hidup pada seseorang. Pada kota-kota besar membuat kebutuhan hidup seseorang tinggi, maka upahnya juga cenderung tinggi. Tetapi apabila di daerah terpencil/desa, upah cenderung lebih rendah.

e. Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dalam menerbitkan peraturan ketenagakerjaan juga dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya suatu upah (Soedarjadi, 2008, hal. 74).

Syarat Sah Perjanjian Kerja

Dalam melakukan perjanjian kerja, tidak semua perjanjian yang dibuat para pihak sah pada pandangan hukum. Oleh sebab itu, terdapat ketentuan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berisikan :

“untuk menentukan sahnya perjanjian-perjanjian, diperlukannya empat syarat:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.”

Keempat unsur tersebut digolongkan :

- a) Dua unsur pokok yang menyangkut subyek (para pihak) yang melakukan perjanjian (unsur subjektif), dan
- b) Dua unsur pokok lain berkaitan dengan objek perjanjian (unsur objektif).

Unsur subjektif cakupannya ada unsur kesepakatan yang secara bebas dari para pihak yang berjanji, dan kecakapan dari para pihak yang melakukan perjanjian. Sementara itu unsur objektif itu tentang keberadaan dari objek yang diperjanjikan, dan causa objek tersebut merupakan objek yang telah disepakati oleh masing-masing pihak untuk dilaksanakan harus sesuatu yang tidak terlarang atau yang tidak diperkenankan secara hukum.

Tidak terpenuhnya satu dari unsur tersebut menyebabkan cacatnya perjanjian tersebut, dapat ancaman dibatalkan, baik bisa batal (jika terjadi pelanggaran unsur

subjektif) maupun batal demi hukum dengan maksud tidak bisa dilaksanakan (jika tidak terpenuhi unsur objektif) (Gunawan Widjaja, 2007, hal. 286).

Pada hukum ketenagakerjaan, jenis dari perjanjian kerja dibedakan 2 macam :

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu hubungan kerja pada waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau biasanya disingkat atau disebut dengan PKWT.

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu mempunyai arti yakni perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan hubungan kerja tetap, yang biasanya disebut dengan PKWTT (Fithriatus Shalihah, 2017, hal. 151).

E. Konsep Operasional

Konsep Operasional berisi mengenai batasan berupa arti terkait judul penelitian ini. Untuk menghindari terjadinya perbedaan makna pengertian istilah-istilah pada penulisan penelitian ini, maka defisini dari berbagai istilah tersebut, meliputi :

- a. Tinjauan adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara teliti serta pengumpulan data, pengolahan, analisa dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis

([https://www.scribd.com/document/355871983/Pengertian-Tinjauan-Tinjauan-](https://www.scribd.com/document/355871983/Pengertian-Tinjauan-Tinjauan-Adalah-Pemeriksaan-Yang-Teliti)

[Adalah-Pemeriksaan-Yang-Teliti](https://www.scribd.com/document/355871983/Pengertian-Tinjauan-Tinjauan-Adalah-Pemeriksaan-Yang-Teliti), diakses pada 20 Januari 2020).

- b. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 9).
- c. Honorer adalah seseorang yang kerja secara tidak tetap, upahnya dibayarkan bulanan, tanpa adanya memperhatikan jumlah dari hari kerja dari pekerja tersebut (www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_honorer.aspx, diakses pada tanggal 20 Januari 2020).
- d. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan ini beralamat di Jalan SM. Amin, Ringroad Arengka II Pekanbaru.
- e. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan “ketenagakerjaan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 6).

F. Metode Penelitian

Metode Penelitian yaitu cara yang digunakan untuk memperoleh data yang benar melalui beberapa langkah tertentu melalui cara yang sistematis. Maka dalam pembuatan karya ilmiah, penulis mempergunakan metode penelitian, yakni :

1) Jenis dan Sifat Penelitian

Apabila dilihat jenisnya, dikategorikan kepada golongan penelitian observasi (observational reseacrh). Observasi ini dilaksanakan dengan survey langsung kelapangan untuk memperoleh data-data apa saja yang dibutuhkan untuk penulisan ilmiah. Sedangkan apabila dilihat dari sifat penelitiannya, bersifat deskriptif analistis,

yakni memberikan data sedetail mungkin tentang manusia, dan peristiwa-peristiwa lain (Soerjono Soekanto, 2002, hal. 10).

2) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan tepatnya pada kantor pemerintahan yang terdapat cukup banyak tenaga honorernya, yang akan menjadi populasi dan sampel pada penelitian ini. Dalam pemilihan lokasi, didasarkan beberapa faktor pendorongnya. Diantaranya, karena pada kota pekanbaru ini penulis melakukan penelitian dan dikarenakan juga pada kantor tersebut ada berkaitan dengan permasalahan yang dirumuskan oleh penulis yakni tentang perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun lokasi yang ditentukan oleh penulis pada penelitian ini yaitu Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan yang beralamat di Jalan SM. Amin, Ringroad Arengka II Pekanbaru, yang tentu saja kantor tersebut dinilai memiliki cukup banyak tenaga honorer.

3) Populasi dan Sampel

Populasi yaitu adanya jumlah atau total seluruh obyek yang diteliti, memiliki kesamaan terhadap ciri-cirinya (Bambang Sunggono, 2005, hal. 18). Sedangkan sampel yaitu himpunan sebagian dari populasi yang ada. Untuk lebih jelas, yang menjadi populasi dan sampel penelitian ini tercantum pada tabel berikut :

Tabel I.1 Populasi dan Responden

No	Populasi	Responden
1.	Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepatuhan Internal KPP Pratama Pekanbaru Tampan	1 orang
2.	Tenaga Honorer KPP Pratama Pekanbaru Tampan	27 orang
Jumlah		28 orang

Sumber Data : KPP Pratama Pekanbaru Tampan, 2017

4) Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, penulis memperoleh sumber data dari :

- a. Data primer, yaitu sejumlah data didapatkan penulis secara langsung melalui penelitian lapangan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner terhadap responden yang terkait dengan hal masalah pokok penulis.
- b. Data sekunder, yaitu sekumpulan data didapatkan dari penelitian pustaka berkaitan masalah pada penelitian penulis.

Data sekunder terbagi atas :

- a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum sifatnya mengikat/ aturannya. Pada penelitian ini yang dijadikan bahan hukum primer yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b. Bahan Hukum Sekunder, bahan hukum secara tidak langsung memberi penjelasan yang mendukung. Memberikan penjelasan dari bahan hukum primer. Contohnya :

teori-teori, pendapat ahli-ahli yang didapatkan di buku, jurnal, surat kabar, maupun internet.

- c. Bahan Tersier, yaitu bahan berisikan keterangan bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder, seperti dari kamus-kamus atau ensiklopedia

5) Alat Pengumpul Data

Yang menjadi alat pengumpulan data pada penulisan penelitian ini, yaitu :

- a. Kuesioner, yakni alat pengumpul data melalui cara penyebaran daftar pertanyaan yang sudah dibuat peneliti, yang diajukan terhadap responden untuk dijawab. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan. Dalam hal memberikan daftar beberapa pertanyaan terhadap tenaga honorer.
- b. Wawancara, yakni alat pengumpul data, mengadakan seputar tanya jawab langsung pada responden. Tanya jawab yang dilakukan peneliti ini agar mendapatkan data yang menyangkut masalah yang diteliti. Peneliti menanyakan langsung secara lisan kepada Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan.

6) Analisis Data

Pada penulisan, penulis mempergunakan metode analisis normatif kualitatif. Normatif sebab penelitian hukum tersebut berpangkal dari peraturan yang ada sebagai norma hukum, sedangkan kualitatif karena data-data diperoleh itu akan disusun secara berurutan atau sistematis, dan dianalisis oleh peraturan perundang-undangan yang akan menjadi data sekunder bagi peneliti (Syafrinaldi, 2017, hal. 20).

7) Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan data pada penelitian ini yakni Metode Induktif. Metode Induktif ini berupa penarikan kesimpulan dari hal khusus ke umum. Yang hal khusus yakni data yang diperoleh penulis dari responden. Sedangkan yang menjadi hal yang bersifat umum yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian

Sebelum menjelaskan terkait definisi perjanjian kerja, yang haruslah diketahui terlebih dahulu yakni definisi perjanjian. Definisi tentang perjanjian terdapat pada Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu bahwa “perjanjian atau persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu atau orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.” (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, 2015). Kata “persetujuan” yakni terjemahan dari perkataan *overeekomst* dalam bahasa belanda. Kata *overeekomst* itu diterjemahkan dengan kata perjanjian. Jadi, persetujuan pada Pasal 1313 KUHPperdata tersebut sama artinya dengan perjanjian (Abdul R. Budiono, 2009, hal. 27). Pengertian perjanjian menurut KUHPperdata diatas, sudah jelas bahwa ciri khas perjanjian kerja yaitu dibawah perintah pihak yang lain, yang menunjukkan bahwa adanya bawahan dan atasan (Lalu Husni, 2004, hal. 40).

Pengertian perjanjian mengandung unsur-unsur :

a. Perbuatan

Penggunaan kata “perbuatan” dalam rumusan terkait perjanjian ini lebih tepatnya apabila diganti dengan kata “perbuatan hukum”. Sebab perbuatan tersebut membawa suatu akibat hukum bagi pihak-pihak yang memperjanjikan.

b. Satu orang atau lebih terhadap satu orang atau lebih

Dalam melakukan perjanjian, paling sedikitnya harus ada dua pihak saling berhadap-hadapan yang saling memberi suatu pernyataan yang cocok satu sama lainnya. Pihak itu yakni orang atau badan hukum.

c. Mengikatkan dirinya

Pada perjanjian, ada unsur janji yang diberi pihak satu kepada pihak lain. Pada perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul sebab kehendak sendiri (Zainal Asikin, dkk, 2004, hal. 5).

Menurut Subekti, perjanjian yaitu suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa itu, timbullah adanya hubungan antara dua orang yang dinamakan perikatan. Bentuknya, perjanjian berupa rangkaian kata-kata yang mengandung janji-janji atas kesanggupan yang diucapkan atau tertulis (Subekti, 2002, hal. 1).

Menurut Rutten, menyatakan perjanjian yaitu perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan formalitas-formalitas dari peraturan hukum yang ada, tergantung dari persesuaian pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum dari kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain atau demi kepentingan dan atas beban masing-masing pihak secara timbal balik (Purwahid Patrik, 2004, hal. 46).

Perjanjian terdapat beberapa pembahasan atas pengertian perjanjian. Terdapat beberapa pendapat ahli tentang definisi perjanjian. Subekti memberikan penjelasan tentang yaitu sebagai adanya kejadian tentang seseorang yang berjanji, berjanji dengan

orang lain dalam melakukan suatu hal (Subekti, 2002, hal. 1). Mariam Darus Badruzaman mengutip Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata berisikan “suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih” (Mariam Darus Badruzaman, 2001, hal. 67).

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Sesudah mengetahui tentang pengertian perjanjian yang sudah dijelaskan, maka hal lain yang wajib diketahui agar perjanjian yang dibuat itu mempunyai kekuatan hukum yang mengikat pihak-pihak yang mengadakan perjanjian yaitu syarat sahnya perjanjian. Jika syarat perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka perjanjian tersebut bisa batal demi hukum.

Pasal 1320 KUHPerdata menjelaskan, “perjanjian itu dibuat dan akan dianggap sah jika telah memenuhi beberapa syarat-syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Sesuatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal” (R. Subekti, R. Tjitrosudibio, 2004, hal. 339).

Yang pertama, sepakat mereka yang mengikatkan diri : syarat pertama ini yaitu sepakat, mereka menunjukkan (orang-orang) yang mengadakan perjanjian sebagai subyek hukum mempunyai kesepakatan yang bebas dalam hal membuat isi dari perjanjian tersebut. Dengan artian, kedua pihak yang melakukan perjanjian iu haruslah

sepakat ataupun setuju terkait dengan hal yang ada pada perjanjian yang dilakukannya itu. Dalam hal ini, hal yang dikehendaki oleh pihak satu, juga harus dikehendaki oleh pihak lainnya. Jika subyek hukum tidak bebas dalam buat sebuah perjanjian yang dibuatnya dengan ada unsur paksaan, kecuali paksaan yang dibenarkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian itu bisa dituntut untuk dibatalkan.

Kesepakatan para pihak termasuk unsur mutlak dalam terjadinya sebuah kontrak. Kesepakatan itu bisa terjadi dengan berbagai macam cara, paling pentingnya yaitu adanya penawaran dan penerimaan terhadap penawaran tersebut. Berdasarkan syarat sah perjanjian, kesepakatan merupakan syarat penentu dalam terjadinya perjanjian, dengan artian tidak ada kesepakatan dari masing-masing pihak maka tidak adanya terjadinya suatu perjanjian atau kontrak (Herlien Budiono, 2006, hal. 35).

Kedua, kecakapan untuk membuat perjanjian : mempunyai maksud bahwa pihak-pihak yang buat suatu perjanjian tersebut harus orang-orang yang telah memenuhi syarat sebagai pihak yang sudah dianggap cakap menurut hukum. Untuk melakukan perjanjian, para pihak haruslah cakap, namun bisa saja terjadi jika salah satu pihak yang mengadakan perjanjian itu tidak cakap menurut hukum. Seseorang oleh KUHPerdara dianggap tidak cakap dalam melakukan perjanjian apabila belum berumur 21 tahun, kecuali seseorang itu sudah kawin sebelum itu. Sebaliknya setiap orang yang sudah berumur 21 tahun ke atas, oleh hukum dianggap sudah cakap, kecuali karena ada suatu hal yaitu ia dibawah pengampunan, seperti gelap mata, dungu, sakit ingatan atau pemboros.

Pasal 1330 KUHPerdara menyebutkan, “orang yang tak cakap membuat suatu perjanjian adalah :

- 1) Orang-orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan
- 3) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu”.

Ketiga, Suatu hal tertentu: maksud dari suatu hal tertentu yaitu obyek dari perjanjian. Di dalam perjanjian, objek perjanjian yang akan diperjanjikan harus jelas serta ditentukan oleh kedua belah pihak. Objek perjanjian bisa barang atau jasa dan bisa juga berupa sesuatu. Demikian, pada setiap perjanjian baik yang melahirkan perikatan untuk memberi sesuatu, perikatan untuk berbuat sesuatu atau perikatan tidak berbuat sesuatu, objek perjanjiannya harus jelas. Dalam Pasal 1332 KUHPerdara menyebutkan “obyek dari perjanjian adalah benda yang dapat diperdagangkan, karena benda yang diluar perdagangan tidak dapat dijadikan obyek perjanjian”.

Keempat, suatu sebab yang halal : maksudnya yaitu isi dari perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang maupun ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pasal 1335 KUHPerdara menjelaskan “suatu sebab yang halal adalah :

- a) Bukan tanpa sebab, artinya jika tidak ada sebab lain dari pada yang dinyatakan
- b) Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan
- c) Bukan sebab yang terlarang, artinya jika berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum”

Pasal 1335 KUHPdata bisa disimpulkan sebab yang halal itu yakni suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak yang tidak bertentangan dengan kesusilaan, ketertiban umum dan aturan-aturan yang berlaku.

3. Unsur-Unsur Perjanjian

Dalam perjanjian, ada terdapat beberapa unsur, yaitu :

- a. Terdapat pihak-pihak yang berjanji
- b. Ada persetujuan
- c. Adanya mencapai suatu tujuan
- d. Adanya prestasi yang akan dilakukan atau kewajiban dalam mengadakan obyek perjanjian
- e. Adanya bentuk yang tertentu (lisan atau tertulis)
- f. Adanya syarat-syarat tertentu, yaitu syarat pokok dari perjanjian yang menjadi obyek perjanjian serta syarat tambahan atau pelengkap (Mariam Darus Badruzaman, 2001, hal. 84).

4. Asas-Asas Perjanjian

Pada sebuah perjanjian, dasarnya para pihak harus memenuhi asas-asas yang ada pada suatu perjanjian. Asas-asas yang terdapat pada suatu perjanjian itu dapat menjadikan tolak ukur terhadap suatu perjanjian, yang bisa menentukan apakah perjanjian tersebut tidak melanggar Undang-Undang yang berlaku ataupun tidak merugikan salah satu pihak. Asas-asas perjanjian tersebut bisa ditemui pada Kitab

Undang-Undang Hukum Perdata. Ada beberapa yang menjadi asas-asas dalam perjanjian, yaitu :

a. Asas Kebebasan Berkontrak Atau Open System

Asas utama pada perjanjian yaitu ada asas yang terbuka atau open system, yang bermaksud seseorang boleh membuat perjanjian apa saja dan dengan siapa saja. Asas ini menjelaskan semua perjanjian yang sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Asas kebebasan berkontrak ini merupakan asas yang memberikan kebebasan kepada masing-masing pihak, untuk :

- a) Membuat atau tidak membuatnya perjanjian
- b) Melakukan perjanjian dengan siapa pun
- c) Menentukan isi dari perjanjian, pelaksanaannya dan persyaratannya
- d) Menentukan bentuk dari perjanjian, yaitu secara lisan atau tertulis (Salim H.S, 2009, hal. 9)

b. Asas Konsensual Atau Asas Kekuasaan Bersepakat

Asas ini memiliki maksud perjanjian ada sejak tercapai kata sepakat, antara pihak-pihak yang akan melakukan perjanjian. Maka perjanjian itu dinyatakan sah apabila perjanjian itu sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada. Paling utamanya yaitu terpenuhinya kata sepakat dari masing-masing pihak.

c. Asas Kelengkapan Atau Optimal System

Asas ini menjelaskan jika masing-masing pihak yang membuat perjanjian tersebut memiliki keinginan yang lain, para pihak tersebut bisa menyingkirkan pasal-pasal yang

ada pada undang-undang. Akan tetapi apabila tidak secara tegas ditentukan pada perjanjian, maka ketentuan pada undang-undanglah yang dapat berlaku (Djumadi, 2008, hal. 24).

d. Asas Pacta Sunt Servanda

Asas Pacta Sunt Servanda disebut juga dengan asas kepastian hukum. Asas ini berkaitan dengan akibat dari perjanjian. Asas Pacta Sunt Servanda yakni asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus hormat terhadap substansi kontrak yang sudah dibuat oleh para pihak yang melakukan perjanjian, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang (Abdulkadir Muhammad, 2000, hal. 75).

5. Subyek Perjanjian

Yang menjadi subyek perjanjian yaitu pihak-pihak yang terdapat pada perjanjian tersebut, bisa berupa manusia pribadi maupun badan hukum. Apabila yang buat sebuah perjanjian adalah badan hukum, maka badan hukum itu sendiri harus memenuhi beberapa syarat yang ada, yaitu :

- 1) Terpisahnya harta kekayaan
- 2) Memiliki tujuan yang tertentu
- 3) Memiliki kepentingan sendiri
- 4) Adanya organisasi (Djumadi, 2008, hal. 18).

6. Obyek Perjanjian

Yang menjadi obyek perjanjian yaitu prestasi (pokok perjanjian). Prestasi merupakan apa yang menjadi kewajiban debitur dan apa yang menjadi hak kreditur.

Prestasi ini sendiri terdiri dari perbuatan positif dan negatif. Menurut Pasal 1234 KUHPerdata, “prestasi terdiri atas : (1) memberikan sesuatu, (2) berbuat sesuatu, dan (3) tidak berbuat sesuatu.” Contoh : pada perjanjian kerja, yang jadi pokok dari perjanjian adalah melaksanakan pekerjaan dan membayar upah. Prestasi tersebut harus bisa ditentukan, dibolehkan, dimungkinkan, dan bisa dinilai dengan uang.

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Definisi tentang perjanjian kerja bisa kita temui pada Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 9).

Menurut Lalu Husni, pada Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan penjelasannya, dikatakan “perjanjian kerja itu dibuat dalam bentuk secara tertulis atau lisan”, dengan ketentuan dalam prinsip perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis, tetapi dengan adanya kondisi masyarakat yang beraneka ragam akan mungkin suatu perjanjian kerja waktu tertentu melalui lisan saja. Apabila dibuat bentuk perjanjian kerja secara tertulis, maka adanya jaminan hak serta kewajiban antara pekerja dengan pengusaha. Jadi, apabila ada pertikaian terjadi, maka membuat lebih mudah dalam pembuktian (Lalu Husni, 2004, hal. 141).

Keterikatan antara pemberi kerja dan pihak pekerja diawali dengan adanya sebuah perjanjian kerja. Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberi suatu

makna: “perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pekerja, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu”.

Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017).

Dapat diketahui, terdapat beberapa pendapat para ahli yang mengemukakan definisi terkait hal perjanjian kerja, terdapat pendapat Imam Soepomo dan Wiwoho Soedjono. Imam soepomo menjelaskan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Sedangkan Wiwoho Soedjono memberikan pengertian, perjanjian kerja yaitu hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja/buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah (Zaeni Asyhadie, 2007, hal. 49).

2) Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Pada perjanjian kerja, terdapatnya beberapa yang menjadi unsur dalam perjanjian kerja, yaitu :

a. Ada unsur pekerjaan

Pada perjanjian kerja, sebuah pekerjaan yang dilaksanakan itu harus jelas. Harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian). Pekerja itu harus dilaksanakan oleh pekerja, dengan izin dari pengusaha bisa menyuruh orang lain. Pekerjaan adalah suatu perbuatan yang harus dilaksanakan oleh pekerja untuk kepentingan dari pemberi kerja sesuai dengan isi pada perjanjian kerja (Adrian Sutedi, 2009, hal. 45). Pekerja akan dapat upah dari pemberi kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan harus didasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahkan, pada Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah, “Upah tidak akan dibayarkan jika pekerja tidak melakukan pekerjaan.” Tentu terdapat yang menjadi pengecualian, yaitu saat cuti ibadah, keadaan hamil ataupun melahirkan, dan sakit (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 5).

b. Adanya waktu tertentu

Dalam melakukan pekerjaan, pekerja serta pihak pemberi kerja melakukan kesepakatan tenggat waktu tentang suatu pekerjaan. Jadi, dalam melakukan pekerjaan, pekerja tidak boleh meyelesaikan sesukanya. Bahwa hubungan kerja pengusaha atau pemberi kerja dengan pihak pekerja tidak berlangsung secara terus-menerus dan abadi. Adanya tenggat waktu kerja yang tercantum dan disepakati di perjanjian kerja yang menjadi acuan. Waktu tertentu itu bisa ditetapkan pada isi perjanjian kerja dan bisa juga tidak ditetapkan. Jika tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja itu sendiri, mungkin didasari peraturan perundang-undangan ataupun kebiasaan.

Jangka waktu dari perjanjian kerja bisa dibuat untuk waktu yang tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya. Dan jangka waktu perjanjian

kerja dapat dibuat untuk waktu yang tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasinya jangka waktu berlakunya. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status dari pekerjaannya yaitu pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu yang tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya ialah pekerja tetap.

c. Adanya upah

Upah termasuk komponen yang harus ada pada setiap hubungan kerja. Upah yaitu hak dari seorang pekerja, diterima serta dinyatakan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja terhadap pekerja. Telah ada ketetapanannya dan akan dibayar sesuai dengan perjanjian kerja dan kesepakatan (Thamrin S., 2017, hal. 40).

Dalam hal menentukan pemberian upah tersebut kepada pekerja, terdapat adanya beberapa syarat, yakni:

1. Ditetapkannya sesuai adanya persetujuan.
2. Ditetapkannya sesuai adanya aturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Dibayar sesuai dengan tercantumnya pada perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja.
4. Upah yang diberikan termasuk dalam tunjangan untuk pekerja serta untuk keluarganya.

Jika pekerja telah melaksanakan atau melakukan pekerjaan dengan baik atas perintah majikannya, maka pekerja berhak menerima upah yang telah mereka sepakati sebelumnya dalam perjanjian kerja (Hidayat Muharam, 2006, hal. 2).

Menurut Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan “setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, untuk maksud tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan tentang pengupahan untuk melindungi pekerja. Kebijakan pengupahan itu meliputi :

- a) Upah minimum
 - b) Upah kerja lembur
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
 - e) Upah untuk membayar pesangon”.
- d. Adanya Perintah

Perintah yaitu termasuk unsur yang khas dari suatu hubungan kerja. Dengan arti, pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja berada di bawah perintah pemberi kerja. Dalam praktik, unsur perintah ini memiliki contoh sebuah perusahaan memiliki banyak pekerjanya, jadinya ada peraturan tata tertib yang harus ditaati oleh pekerja tersebut (Adrian Sutedi, 2009, hal. 48).

3) Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dalam melakukan perjanjian, tentu terdapat subjek pada perjanjian tersebut. Subjek perjanjian yaitu orang-orang yang terikat pada perjanjian kerja yang sudah mereka buat. Mempunyai arti dimana subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Selain subjek, terdapat juga syarat sahnya perjanjian kerja. Sebuah perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan. Pada Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 , terdapat beberapa yang menjadi syarat-syaratnya yaitu:

- a. “Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Lalu Husni, 2010, hal. 67).

Perjanjian kerja tanpa adanya sepakat dari masing-masing pihak atau satu pihaknya tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja itu bisa batal. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum (Zaeni Asyhadie, 2007, hal. 53).

Kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya mempunyai maksud yakni para pihak yang melaksanakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat terkait dengan hal-hal yang akan diperjanjikan dalam hal apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, serta pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut memiliki arti, pekerja maupun pengusaha harus cakap dalam buat sebuah perjanjian. Orang yang bisa dilihat cakap dalam membuat sebuah perjanjian apabila para pihak bersangkutan bisa dikatakan sudah cukup umurnya. Ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan memberi suatu batasan, yakni batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1

Angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selain itu orang akan dikatakan cakap untuk melakukan sebuah perjanjian apabila seseorang itu tidak terkena gangguan jiwa.

Adanya pekerjaan yang akan diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan ini merupakan objek dari perjanjian kerja bagi para pihak yaitu antara pekerja dengan pengusaha, akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian yakni pekerjaan itu harus bersifat halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun kesusilaan. Jenis dari pekerjaan yang akan diperjanjikan itu merupakan bagian dari unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas (Lalu Husni, 2010, hal. 68).

Pasal 54 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan, “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 pembayaran,
- f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh,
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat,
- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 40).

Kertas dari perjanjian kerja ini sebaiknya dibuat sekurang-kurangnya berjumlah rangkap 2 (dua), dimana perjanjian dalam masing-masing kertas itu, sama-sama mempunyai kekuatan hukum yang setara. Pekerja serta pemberi kerja, para pihak akan mendapatkan masing-masing kertas perjanjian tersebut. Di samping itu, perjanjian kerja tidaklah bisa ditarik atau diubah kecuali masing-masing pihak bersangkutan menyetujuinya. Hal ini disebut syarat formal dalam perjanjian kerja (Tim Visi Yustisia, 2016, hal. 10).

Perjanjian kerja dibuat :

1. untuk waktu yang telah ditentukan, terhadap hubungan kerja yang telah dibataskan jangka waktunya berlaku perjanjian atau selesai pekerjaan yang tertentu.
2. untuk waktu yang tidak tertentu, terhadap hubungan kerja yang tidak dibataskan jangka waktunya berlaku perjanjian atau selesai pekerjaan yang tertentu.

Perjanjian kerja berakhir, jika :

1. Meninggal dunia pekerjaanya,
2. Waktu yang sudah dicantumkan dalam perjanjian kerja sudah berakhir,
3. Adanya sebuah putusan pada pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum yang tetap,
4. Ada suatu keadaan tertentu, tercantum pada perjanjian kerja dalam hal mengakibatkan berakhir hubungan kerja si pekerja tersebut,
5. Adanya suatu keadaan yang terpaksa (Yulies Tiena Masriani, 2008, hal. 142).

Pada Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “tidak berakhir perjanjian kerja yang ada karena penyebab meninggal si pengusaha atau adanya peralihan hak perusahaan yang diakibatkan karena adanya suatu hibah, pewarisan maupun penjualan.” Serta apabila meninggalnya pihak pengusaha dan usaha tersebut tidak diteruskan siapa pun, otomatislah perjanjian itu berakhir. Apabila ada terjadi yakni pengalihan perusahaan, maka hak yang terdapat pada pekerja jadi tanggung jawab pihak pengusaha yang barunya, terkecuali adanya

terdapat beberapa ketentuan pada perjanjian pengalihan disebutkan tidak adanya pengurangan hak yang terdapat pada pekerja tersebut.

Apabila ada terjadi suatu kejadian pengusaha meninggal, maka yang menjadi ahli waris pengusaha yang bersangkutan bisa mengakhiri perjanjian kerja tersebut setelah dilakukan atau dilaksanakannya suatu perundingan pada pihak buruh tersebut. apabila pekerja yang meninggal, maka ahli waris dari pihak pekerja tersebut berhak dapat haknya yang sesuai diatur dalam peraturan perundang-undangan. Jika haknya tersebut sudah diatur pada perjanjian kerja, maka ahli waris pekerja tersebut akan mendapatkan haknya yang sesuai (Abdul R. Budiono, 2009, hal. 42).

Adapun maksud pemutusan hubungan kerja menurut hukum yaitu putusya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja dengan sendirinya tanpa dibutuhkan tindakan dari salah satu pihak. Keadaan seperti ini bisa terjadi jika jangka waktu perjanjian kerja yang sudah disepakati sebelumnya habis masa berlakunya.

Sedangkan pemutusan demi hukum adalah pemutusan hubungan kerja bukan karena disebabkan diputuskan oleh pihak pengusaha atau pemberi kerja dan juga bukan diputuskan oleh pengadilan. Tetapi, pemutusan hubungan kerja ini terlaksana dengan sendirinya tanpa diperlukan adanya tindakan dari pihak pekerja, pihak pengusaha ataupun pemberi kerja, maupun pengadilan.

Pemutusan demi hukum bisa terjadi karena sudah habis waktu kerjanya yang sudah diperjanjikan sebelumnya atau bisa juga terjadi karena pihak pekerja telah meninggal dunia. Sifat dari perjanjian kerja yakni sifatnya pribadi. Bersifat pribadi dengan artian

bahwa melaksanakan sebuah pekerjaan sebagai akibat adanya perjanjian kerja tidak dapat diperalihkan oleh orang lain. Jika yang meninggal dunia adalah majikan atau pemberi kerjanya, maka hubungan kerja tersebut tidaklah putus, bahwa diantara para ahli waris majikan atau pemberi kerja di satu pihak dengan pekerja tetap dianggap tetap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Oleh sebab itu, baik ahli waris pemberi kerja maupun pekerja bisa merupakan pihak pada hubungan kerja serta bisa melakukan pernyataan terkait dengan pengakhirannya.

Pekerja merupakan bagian dari pihak yang ada pada perjanjian kerja itu sendiri diberikan kewenangan penuh dalam hal memutuskan hubungan kerja asalkan mendapatkan kata setuju dari pemberi kerja saat ia menghendakinya. Selain itu pekerja memiliki hak dalam memutuskan hubungan secara sepihak tanpa adanya persetujuan pemberi kerja. Jika pada perjanjian kerja di perjanjikan ada masa percobaan, maka selama masa itu sedang berlangsung, pekerja memiliki kewenangan seketika dalam mengakhiri hubungan kerja dengan adanya pernyataan pengakhiran. Dalam masa percobaan tersebut, tidak boleh lebih 3 (tiga) bulan. Pada perjanjian kerja, jika ada masa percobaan harus diberitahu terlebih dahulu ke calon pekerja bersangkutan. Perjanjian kerja dengan masa percobaan dalam memutuskan hubungan kerja tidak diperlukan izin dari pihak yang berwenang.

Bagi pekerja yang memutuskan hubungan kerja tanpa adanya pernyataan pengakhiran ataupun tanpa adanya persetujuan pemberi kerja, kecuali jika pekerja ganti rugi kepada pemberi kerja atau ada suatu alasan yang mendesak. Alasan mendesak ini

mempunyai arti yakni keadaan yang memiliki akibat pada pekerja bahwa tidak selayaknya ia mengharapkan untuk meneruskan hubungan kerja.

Adapun alasan mendesak bagi pekerja, adalah sebagai berikut :

1. Jika majikan atau pemberi kerja melakukan tindakan penganiayaan kepada pekerja, menghina dengan kasar atau dengan sangat mengancam pekerja, anggota keluarga dan anggota rumah tangga pekerja atau apabila majikan atau pemberi kerja tersebut membiarkan perbuatan-perbuatan demikian dilakukan oleh seseorang anggota keluarganya atau oleh orang-orang bawahan majikan atau pemberi kerja.
2. Jika majikan atau pemberi kerja mencoba atau melakukan perbuatan-perbuatan yang melanggar kesusilaan baik kepada pekerja tersebut maupun kepada anggota keluarga dan rumah tangga pekerja.
3. Jika majikan atau pemberi kerja tidak membayar upah kepada pekerja tepat pada waktunya.
4. Apabila majikan atau pemberi kerja lalai dalam memberikan jaminan tentang makanan seperti apa yang telah diperjanjikan.
5. Jika majikan atau pemberi kerja dalam hal sifat hubungan kerjanya tidak mencakup, memerintahkan pekerja walaupun sudah ditolak dalam hal melaksanakan pekerjaan di perusahaan majikan.
6. Jika hubungan kerja itu membahayakan kesehatan dan jiwa dari pihak pekerja atau nama baiknya, sedangkan hal itu ternyata tidak tampak pada saat perjanjian kerja itu dibuat.

7. Jika pihak pekerja dengan alasan sakit atau alasan yang lain diluar kesalahannya, yang membuat tidak mempunya untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan.

Pemutusan hubungan kerja dengan suatu alasan yang mendesak, haruslah memenuhi beberapa syarat sebagai berikut :

1. Harus terdapat alasan yang obyektif.
2. Suatu alasan yang mendesak itu harus diberitahukan terlebih dahulu kepada pihak lawannya.
3. Pemberitahuan tersebut harus segera dilakukan atau dilaksanakan.

Adapun pemutusan kerja oleh Pengadilan adalah sebuah keputusan yang sudah ditetapkan oleh Pengadilan terkait dengan pemutusan hubungan kerja pada Pengadilan perdata biasa yang didasari suatu permohonan pihak pekerja ataupun pihak pemberi kerja karena beberapa alasan-alasan yang penting. Permintaan izin dalam hal untuk pemutusan hubungan kerja dapat dikabulkan bagi perusahaan jika alasannya karena pekerja sudah melanggar hukum atau merugikan perusahaan itu apabila pihak pekerja:

1. Melakukan perbuatan pencurian dan penggelapan.
2. Melakukan penganiayaan terhadap pengusaha atau pemberi kerja, teman pekerja atau pekerja lainnya dalam perusahaan tersebut.
3. Dengan sengaja merusak milik perusahaan.
4. Memberikan keterangan yang palsu.
5. Mabuk ditempat pekerjaan.

6. Melakukan perbuatan menghina atau penghinaan terhadap pengusaha atau pemberi kerja, atau mengancam pengusaha atau teman kerjanya.
7. Membocorkan rahasia-rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga pihak pengusaha atau pemberi kerja.
8. Menolak sebuah perintah yang layak, walaupun pekerja telah diperingatkan sebelumnya.
9. Melaksanakan kewajiban secara sembarangan.
10. Membujuk pengusaha atau pemberi kerja serta teman kerjanya dalam melaksanakan perbuatan yang bertentangan dengan aturan hukum atau undang-undang.
11. Melakukan perbuatan yang salah, yang sama bobotnya setelah mendapatkan peringatan terakhir yang berlaku.

Pembuatan perjanjian pada dasarnya harus dilakukan sesuai dengan syarat-syarat keabsahan. Selain ditentukan sesuai ketentuan pasal 1320 KUHPerdara, dan diatur juga lebih khusus pada peraturan perundang-undangan yang terkait. Jika suatu perjanjian dibuat dengan cara melanggar hukum, konsekuensi yang bisa terjadi adalah perjanjian tersebut menjadi batal (Andika Wijaya, Wida Peace Ananta, 2017, hal. 239).

Subekti memberikan rambu-rambu kepada kita bahwa apabila sebuah perjanjian tidak memenuhi syaratnya yakni syarat subjektif maka keadaan batal demi hukum, sedangkan sebuah perjanjian tidak terpenuhinya ketentuan syarat objektifnya akan berakibat dapatnya perjanjian bersangkutan akan dimintakan pembatalan. Yang menjadi salah satu alasan yang menyebabkan batal demi hukumnya perjanjian (karena tidak

memenuhi syarat subjektif tentang kesepakatan) adalah bila perjanjian itu dibuat karena paksaan, kekhilafan, dan penipuan (Subekti, 2002, hal. 22). Sementara perjanjian yang tidak mengandung suatu hal tertentu, dapat jelas terlihat bahwa perjanjian tersebut tidak dapat dilaksanakan atau dijalankan karena adanya ketidakjelasan tentang apa-apa saja yang dijanjikan oleh para pihak.

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam hal memberi perlindungan terhadap tenaga kerja dengan adanya dasar pertimbangan supaya tidak terjadinya pengangkatan tenaga kerja dilakukan melalui perjanjian yang dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau pekerjaan tetap dari suatu badan usaha (F.X. Djumialdji, 2010, hal. 20).

Perlindungan pekerja melalui pengaturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini merupakan guna memberi kepastian terhadap pekerja-pekerja yang melaksanakan pekerjaan yang bersifat terus-menerus tidak akan dibatasi waktu perjanjian kerjanya. Sedangkan untuk pemberi kerja yang menggunakan peraturan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ini, pemberi kerja diberi kesempatan menerapkan dalam hal pekerjaan yang bersifat terbatasnya waktu pengerjaan, sehingga pemberi kerja tersebut bisa terhindar dari kewajiban mengangkat pekerja tetap untuk pekerjaan yang terbatas waktunya.

Pada Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “membagi perjanjian kerja kedalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 41). Sebuah perjanjian dibuat dalam jangka waktu yang tertentu (PKWT) biasanya disebut perjanjian kerja kontrak atau pekerjaannya tidak tetap. Dalam hal PKWT, status pekerjaannya yakni sebagai pekerja kontrak atau pekerja yang sifatnya tidak tetap. Suatu perjanjian kerja dibuat dalam jangka waktu yang tidak tertentu (PKWTT) biasa disebut perjanjian kerja bersifat tetap, status pekerjaannya yakni pekerja yang tetap (Lalu Husni, 2004, hal. 60).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dalam membuat suatu hubungan kerja dalam waktu yang tertentu atau untuk pekerjaan yang tertentu pula, biasa disebut dengan istilah PKWT (F.X. Djumialdji, 2010, hal. 23). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah diatur pada Pasal 56 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Pada Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu dibuat secara tertulis serta perjanjian tersebut harus menggunakan bahasa Indonesia. Perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tidak secara tertulis bertentangan dengan ketentuan yang ada dan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan dalam hal suatu perjanjian kerja apabila dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, kemudian terdapat perbedaan penafsiran

antara keduanya, maka yang akan berlaku yakni perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.”

Tujuan dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuat tertulis yakni untuk memberi suatu kepastian hukum kepada para pihak yang melakukan perjanjian tersebut, sehingga terjamin adanya kepastian hak dan kewajiban itu dipenuhi. Selain itu juga untuk adanya antisipasi apabila dikemudian hari terjadi perselisihan. Maka perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat itu untuk terbantunya dalam hal proses pembuktian nantinya. Selanjutnya maksud dari pembuatan perjanjian harus menggunakan huruf latin, yaitu guna mempermudah pihak-pihak memahami kembali isi pada perjanjian tersebut. Sehingga, tidak akan kesulitan dalam membacakan perjanjian.

Perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu, tidak bisa diadakan untuk sebuah pekerjaan yang sifatnya tetap. Tetapi, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu saja yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu yang tertentu.

Menurut Soedarjadi, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) masa berlakunya hanya selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun, dan sesudah sepakat serta ditanda tangani oleh para pihak tidak bisa diubah oleh satu pihak tanpa diketahui dan tanpa persetujuan dari pihak yang lainnya.

Berkaitan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan :

- (1) “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 penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Pada Pasal 59 Ayat (2), “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”. Dalam praktik, seringkali terjadi penyimpangan dalam hal alasan tertentu kadang pemberi kerja dengan sengaja memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jenis pekerjaan yang sifatnya tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh dilakukan adanya masa percobaan. Masa percobaan yaitu masa atau waktu dalam hal menilai suatu kerja dan kecakapan dari calon pekerja. Lama dari masa percobaan itu sendiri yaitu selama 3 (tiga) bulan. Pada saat masa percobaan, pemberi kerja bisa mengakhiri hubungan kerja tersebut secara sepihak. Ketentuan yang tidak memperbolehkan ada masa percobaan pada perjanjian kerja waktu tertentu, karena perjanjian kerja tersebut berlangsung

relative singkat. Pada masa percobaan ini, dilarangnya pemberi kerja membayarkan upah kepada pekerja dibawah upah minimum yang berlaku (Lalu Husni, 2014, hal. 67).

Pada masa percobaan terdapat beberapa ketentuan sebagai berikut :

- a. Pada masa percobaan, tidak diperkenankan memberi upah kurang dari upah minimum yang berlaku.
- b. Pada masa percobaan, tidak diperkenankan mengadakan 2 (dua) kali masa percobaan.
- c. Pada masa percobaan, tidak diperbolehkan bersama-sama diadakan masa training.
- d. Pada masa percobaan, tidak adanya keterkaitan dengan kewajiban dalam hal lanjut atau tidak lanjutnya hubungan kerja.

Pada waktu pekerja yang diterima pengusaha atau pemberi kerja sebagai karyawan, jika tidak diperjanjikan adanya masa percobaan, maka pekerja tersebut statusnya sudah sebagai karyawan yang tetap. Dengan artian, sejak peraturan yang terkait dengan pesangon dan keterkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan dapat diberlakukan sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku (Soedarjadi, 2008, hal. 63).

Jika pada perjanjiannya ada masa percobaannya pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, maka perjanjian tersebut dapat batal demi hukum. Jika diadakan pengakhiran hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu tersebut karena alasan masa percobaan maka pemberi kerja dianggap memutus hubungan kerja sebelum perjanjian kerjanya berakhir. Oleh sebab itu, pemberi kerja bisa dikenakan sanksi dengan bayar

ganti kerugian ke pihak pekerja yang diberhentikan tersebut sebesar upah pekerja sampai dengan batas waktu berakhir jangka waktu perjanjian kerja (Adrian Sutedi, 2009, hal. 49).

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian yang memiliki syarat, yaitu harus dibuat dengan menggunakan bahasa Indonesia, memiliki ancaman jika tidak dibuat dalam bentuk tertulis dan tidak dibuat menggunakan bahasa Indonesia, akan dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Apabila perjanjian kerja waktu tertentu ini bertentangan tidak sesuai ketentuan yang ada diatas, perjanjian itu akan dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Zaeni Asyhadie, Budi Sutrisno, 2012, hal. 25).

2. Syarat Terjadinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat dalam bentuk secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia dan harus memenuhi syarat-syarat, antara lain :

- a) Harus memiliki jangka waktunya tertentu
- b) Dalam waktu tertentu ada suatu pekerjaan yang selesai
- c) Tidak memiliki syarat masa percobaan

Apabila perjanjian kerja waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan yang ada di atas, maka perjanjian tersebut dianggap perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Pasal 59 Ayat (1) menerangkan “perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang tertentu saja, yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang hanya sekali selesai atau yang bersifat sementara saja.
- 2) Pekerjaan yang akan diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

- 3) Pekerjaan yang sifatnya musiman.
- 4) Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penajakan”.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini memiliki jangka waktu tertentu yang bisa diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan boleh diperpanjang atau diperbarui satu kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pemberi kerja yang akan memperpanjang perjanjian kerja tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya perjanjian kerja tersebut harus memberitahu maksudnya dengan cara tertulis kepada pekerjaanya.

Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa dilakukan sesudah lebih dari masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja tersebut. Pembaruan perjanjian kerja ini hanya boleh diadakan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. (Zaeni Asyhadie, 2008, hal. 64).

Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku. Perjanjian kerja tanpa ada sepakat oleh para pihak atau salah satu pihak tidak mampu dan tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja itu bisa batal. Dan apabila dibuatnya tanpa ada pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian itu batal demi hukum. Syarat-syarat yang dimuat dalam perjanjian kerja waktu tertentu, isinya tidak diperbolehkan rendah dari syarat kerja yang tertera pada Peraturan Perusahaan bersangkutan. Jika ditemukan pada perjanjian kerja waktu tertentu isinya lebih rendah dari Peraturan Perusahaan, maka yang akan berlaku yaitu isi dalam Peraturan Perusahaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN

Perjanjian kerja menjadi suatu dasar dari lahirnya sebuah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 Angka 15, “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 9). Hubungan kerja baru dapat terjadi sesudah ada suatu perjanjian kerja terlebih dahulu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dijadikan pedoman bagi semua pihak yang ingin melakukan sebuah perjanjian kerja. Pemberi kerja tentu sangat memiliki kedudukan yang sangat dominan dalam membuat suatu perjanjian kerja dan mungkin akan terjadinya tindakan yang banyak merugikan pihak pekerja. Oleh sebab itu, undang-undang ketenagakerjaan dibuat guna memberi kesamaan kedudukan hak pemberi kerja dengan pihak pekerja. Agar dapat hubungan kerja itu berjalan dengan lancar dan baik, isi perjanjian kerja haruslah sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ada dua bentuk perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, perjanjian kerja untuk waktu

tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 41).

Perjanjian kerja untuk waktu yang tertentu (PKWT) atau biasa disebut istilah perjanjian kerja kontrak ini merupakan perjanjian yang dibuat antara pemberi kerja dan pekerja guna melakukan suatu pekerjaan tertentu dan untuk waktu yang tertentu juga, yang tentunya perjanjian tersebut dibuat secara tertulis. Pada Pasal 57 Ayat (1) dan (2) UU ketenagakerjaan menjelaskan : “perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin, dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat secara tidak tertulis, betentangan dengan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”. (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 42).

Berdasarkan penjelasan di atas tersebut, jelas khusus untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), harus buatnya secara tertulis serta harusnya dibuat dalam Bahasa Indonesia dan tulisan latin dengan baik dan benar sebagaimana yang sudah disebutkan pada Pasal 57 Ayat (1) UU ketenagakerjaan. Dan apabila masing-masing pihak tidak melakukan sesuai dengan yang sudah diatur dalam Pasal 57 Ayat (1) tersebut, maka perjanjian itu dapat batal demi hukum dan berubah menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT).

Pada perjanjian kerja antara pekerja (tenaga honorer) dengan pemberi kerja, penulis akan mengkaji bentuk perjanjian kerja, masalah upah, jam kerja, pembaruan perjanjian kerja serta yang terkait atau yang berhubungan dengan perjanjian kerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan.

Untuk mengetahui bentuk perjanjian yang dibuat oleh KPP Pratama Pekanbaru Tampan dengan para pekerjanya (pihak honorer), penulis melakukan penyebaran kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang sesuai dengan judul penelitian penulis kepada para responden (pekerja) di KPP Pratama Pekanbaru Tampan. Hal ini dapat di ketahui pada tabel III.1 di bawah ini :

TABEL III.1
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Bentuk Perjanjian
Kerja Pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan

No	Jawaban	Responden
1	Bentuk Tertulis	27
2	Bentuk Lisan	-
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Berdasarkan tabel III.1 di atas dapat dilihat bahwa jawaban responden untuk bentuk perjanjian pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan dibuat dalam bentuk secara tertulis dan seluruh responden menjawab bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan adalah tertulis dengan jumlah responden 27 (dua puluh tujuh) orang. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di kantor ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa “bentuk perjanjian kerja waktu tertentu itu harus dibuat dalam bentuk secara tertulis.” Berdasarkan keterangan yang telah diberikan oleh pihak KPP Pratama Pekanbaru Tampan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dibuatnya secara tertulis serta dibuat 2 (dua) rangkap, masing-masing ditanda tangani oleh masing-masing pihak yakni pihak kantor dan pihak pekerjanya di

atas materai. Sesudah selesai ditanda tangani oleh masing-masing pihak di atas materai, perjanjian kerja tersebut diberikan kepada masing-masing pihak 1 (satu) rangkap asli (Wawancara dengan pihak KPP Pratama Pekanbaru Tampan).

Perjanjian kerja waktu katu tertentu haruslah didasari kata sepakat oleh masing-masing pihak. Kesepakatan itu terjadi antara pihak kantor dengan pihak pekerja. Hal pembuatan isi dari perjanjian kerja yang dibuat untuk diperjanjikan antara pihak pemberi kerja dengan pekerja, penulis juga menanyakan melalui edaran kuesioner kepada pihak pekerja (pihak honorer). Adapun hasil tersebut bisa dilihat pada tabel III.2 di bawah ini :

TABEL III.2
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Siapakah Yang
Membuat isi Perjanjian Kerja Pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan

No	Jawaban	Responden
1	Dibuat Oleh Pihak Kantor	27
2	Dibuat Atas Kesepakatan Bersama	-
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari hasil uraian tabel di atas, dapat dilihat bahwa 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang dibagikan kepada pihak pekerja dapat disimpulkan bahwa semuanya dari 27 (dua puluh tujuh) pekerja tersebut menjawab isi dari perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak pemberi kerja dibuat sepenuhnya oleh pihak kantor. Penulis juga mendapatkan jawaban dari hasil wawancara dengan Bapak Pandu Wicaksono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal bahwa perjanjian kerja pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan, konsepnya dibuat dari pihak pemberi kerja atau pihak

kantor. Tetapi, pihak kantor sudah di diskusikan terlebih dahulu kepada mereka selaku pihak terkaitnya. Karena disitu ada hak serta kewajiban untuk para pihak. Jadi, walaupun konsepnya dari pihak kantor sudah disepakati dahulu oleh pekerja yang ada di surat perjanjian kerja tersebut (Wawancara dengan pihak KPP Pratama Pekanbaru Tampan).

Pada kantor KPP Pratama Pekanbaru Tampan memiliki berbagai jenis pekerjaan yang diperjanjikan dengan tenaga honorernya. Jenis pekerjaannya diantaranya seperti Cleaning Service, satpam, driver dan pramubakti. Dalam hal ini penulis menanyakan, memberikan pertanyaan kepada pihak pekerja melalui kuesioner mengenai apakah jenis pekerjaan yang diperjanjikan sudah diketahui apa tidak oleh pihak pekerja. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

TABEL III.3
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Jenis Pekerjaan Yang Diperjanjikan Sudah Diketahui Oleh Pihak Pekerja

No	Jawaban	Responden
1	Sudah	27
2	Tidak	-
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari uraian tabel di atas, bisa dilihat bahwa 27 (dua puluh tujuh) responden kuesioner yang diedarkan kepada pekerja dapat disimpulkan bahwa seluruh pihak honorer yang berjumlah 27 (dua puluh tujuh) orang tersebut menjawab sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan pekerja lakukan atau laksanakan saat melakukan pekerjaan pada kantor tersebut sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati antara pihak pekerja dengan pihak kantor dengan persentase. Jawaban ini juga penulis dapat

dari hasil wawancara dengan Bapak Pandu Wicaksono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal bahwa perjanjian kerja pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan bahwa pihak pekerja memang sudah mengetahui jenis pekerjaan yang akan dikerjakannya pada kantor ini, karena pihak kantor terlebih dahulu memberikan penjelasan terhadap hal-hal pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Dan sebagian besar dari mereka adalah pekerja-pekerja honorer yang lanjutan dari tahun yang sebelumnya (Wawancara dengan pihak KPP Pratama Pekanbaru Tampan).

Mengenai usia pekerja ketika masuk Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan, juga penulis tanyakan kepada tenaga honorer tentang berapakah usia pekerja ketika masuk kerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan. Adapun jawaban yang penulis dapatkan melalui kuesioner yang disebarkan, hasilnya dapat dilihat pada tabel III.4 di bawah ini :

TABEL III.4
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan
Berapakah Usia Pekerja Ketika Masuk Kerja Pada
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Tampan

No	Jawaban	Responden
1	Lebih dari 17 tahun	27
2	Kurang dari 17 tahun	-
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang disebarkan kepada tenaga honorer, 27 (dua puluh tujuh) orang tersebut menjawab lebih dari 17 tahun. Menurut Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “pengusaha dilarang mempekerjakan anak dan dalam

ketentuan undang-undang tersebut, anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun.” Dengan artian, 18 tahun yakni usia minimum diperbolehkan pemerintah untuk bekerja.

Terkait dengan pelaksanaan lembur, penulis tanyakan kepada tenaga honorer tentang apakah pihak kantor pernah mempekerjakan pekerja dengan cara lembur. Adapun jawaban yang penulis dapatkan melalui 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang disebarakan, hasilnya dapat dilihat pada tabel III.5 di bawah ini :

TABEL III.5
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Apakah Pihak Kantor
Pernah Memberlakukan Pekerja Dengan Cara Lembur

No	Jawaban	Responden
1	Pernah	27
2	Tidak	-
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang disebarakan kepada tenaga honorer, 27 (dua puluh tujuh) orang tersebut, menjawab pihak kantor pernah memberlakukan pekeja dengan cara lembur. Lebih lanjut dijelaskan di Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

- 1) “pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a. Ada persetujuan pekerja yang bersangkutan.

- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 19 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang dimaksud pada Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan Ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Terkait dengan pemberlakuan lembur, menurut hasil wawancara dengan Bapak Pandu Wicaksono selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal mengatakan bahwa ada dilakukannya sesekali lembur apabila beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu jam kerja normal. Waktunya tergantung kebutuhan, maksimalnya sampai jam 20.00 Wib. Jadi, setiap lembur itu diperhitungkan lebih kurang setiap 7 (tujuh) atau 8 (delapan) jam, akan diberikan upah lembur.

B. HAMBATAN YANG DIALAMI DALAM PERJANJIAN KERJA BAGI TENAGA HONORER BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA PEKANBARU TAMPAN

Hubungan kerja dasarnya adalah suatu hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja sesudah adanya perjanjian kerja, yang memuat hak serta kewajiban para pihak. Pada sebuah hubungan kerja tentu saja terdapat berbagai macam hambatan. Terkait permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian kerja pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan, tentu dalam hubungan kerja antara pemberi kerja (pihak kantor) dengan pekerja harus selalu berjalan dengan baik, agar terciptanya suasana yang diinginkan yakni harmonisnya hubungan antara pekerja dengan pihak kantor. Di dalam kegiatan sehari-hari, ada juga pihak pekerja yang merasa dalam hubungan kerjanya tidak sepenuhnya baik dengan pihak kantor. Terdapat adanya hubungan yang kurang harmonis diantara pihak-pihak tersebut. Hal ini mungkin disebabkan karena ada terdapat berbagai macam masalah yang terjadi.

Penulis menyebarkan pertanyaan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 27 (dua puluh tujuh) pekerja (tenaga honorer) pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan yang penulis jadikan sebagai penulis dengan menanyakan bagaimanakah pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan pihak kantor pada KPP pratama Pekanbaru Tampan. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel III.6 di bawah ini :

TABEL III.6
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan
Bagaimanakah Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara Pekerja Dengan
Pihak Kantor Pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan

No	Jawaban	Responden
1	Baik	23
2	Tidak	4
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari uraian tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa dari 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang disebarkan, ada 23 (dua puluh tiga) orang menjawab baik. Serta yang menjawab tidak ada 4 (empat) orang. Jadi, dapat disimpulkan 23 (dua puluh tiga) orang pekerja di kantor tersebut hubungan kerjanya baik. Sedangkan 4 (empat) orang lagi mempunyai hubungan yang tidak baik dengan pihak kantor dan ini akan jadi hal yang tidak baik bagi masing-masing pihak.

Mengenai upah, menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 12).

Upah merupakan hal terpenting bagi pekerja, sebab upah adalah tujuan utama pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja sangat penting dalam tingginya tingkat kualitas kerja bagi seorang upah.

Pengaturan upah pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan, diatur pada Pasal 3 Ayat (1) yang berisi tentang : “atas pekerjaan yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA (pihak kantor) kepada PIHAK KEDUA (pihak pekerja) berhak mendapatkan honorarium setiap bulan sebesar Rp.2.521.000,- (dua juta lima ratus dua puluh satu ribu rupiah)”. Upah tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan ini berbeda-beda. Untuk gaji satpam dan driver sebesar Rp.2.774.000,- (dua juta tujuh ratus tujuh puluh empat ribu rupiah) sedangkan untuk gaji pramubakti dan Cleaning Service (CS) sebesar Rp.2.521.000,- (dua juta lima ratus dua puluh satu ribu rupiah).

Dari rumusan Pasal 3 Ayat (1) tersebut dapat diketahui bahwa gaji/upah tenaga honorer tersebut disebutkan secara tertulis pada surat perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja. Penentuan gaji atau upah pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan ini, didasarkan kepada standar upah minimum kabupaten/kota di Riau.

Ketentuan Upah Minimum Kota Pekanbaru tahun 2019 adalah Rp.2.762.852,-. Upah sebesar itu merupakan penetapan dari Keputusan Gubernur Riau, Nomor : Kpts.949/XI/2018 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Riau 2019 (<https://m.goriau.com/berita/baca/ini-daftar-umk-2019-seriau-kota-dumai-tertinggi.html>, diakses pada tanggal 02 Februari 2020).

Penulis memberikan pertanyaan melalui kuesioner kepada 27 (dua puluh tujuh) tenaga honorer Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan dengan menanyakan “apakah upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja sudah sesuai

dengan dengan UMK pemerintah setempat. Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel III.7 di bawah ini :

TABEL III.7
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan
Apakah Upah Yang Diberikan Pihak Kantor Kepada Pekerja
Sudah Sesuai Dengan UMK Pemerintah Setempat

No	Jawaban	Responden
1	Sudah	14
2	Tidak	13
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat dari 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang disebarkan kepada tenaga honorer dapat disimpulkan bahwa yang menjawab sudah sesuai ada 14 (empat belas orang) sedangkan yang menjawab tidak sesuai ada 13 (tiga belas) orang. Disini dapat dilihat bahwa yang menjawab sudah sesuai tersebut yakni satpam dan driver, karena gaji mereka sudah sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2019.

Mengenai aturan jam kerja, dijelaskan dalam Pasal 77 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menerangkan :

1. “Setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja,
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) meliputi :
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau

- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

Adapun mengenai waktu kerja tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan dapat penulis ketahui melalui pertanyaan yang dibuat penulis di kuesioner yang disebarakan kepada tenaga honorer tersebut. Adapun

TABEL III.8
Jawaban Responden Terhadap Berapakah Waktu Jam Kerja Normal Yang Ditetapkan Dalam Satu Hari Kerja

No	Jawaban	Responden
1	7 (tujuh) jam	-
2	lebih dari 7 (tujuh) jam	27
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019
hasil tersebut dapat dilihat dari tabel III.8 dbawah ini :

Dari tabel diatas, dapat dilihat dari 27 (dua puluh tujuh) responden kuesioner yang disebarakan dapat disimpulkan bahwa total dari 27 (dua puluh tujuh) tenaga honorer menjawab jam kerja dalam 1 (satu) hari kerja adalah lebih dari 7 (tujuh) jam pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan menjawab hal yang sama.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak Pandu Wicaksono selaku selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal mengatakan bahwa jam kerja tenaga honorer dimulai dari jam 07.15-17.00 Wib, waktu istirahatnya 1 (satu) jam dari jam 12.00-13.00 Wib. Karena setelah dievaluasi oleh pihak kantor, mereka (tenaga honorer) harus datang lebih awal dari pegawai. Waktu jam kerja untuk tenaga honorer ini tidak

dicantumkan dalam surat perjanjian kerja yang ada, melainkan hanya diberitahu secara lisan oleh pemberi kerja (Wawancara dengan pihak Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan). Ketentuan ini tentu telah melanggar aturan yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena hari kerja pada kantor ini dari hari senin-jumat yang terhitung 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu yang seharusnya jam kerja bagi tenaga honorer pada kantor tersebut hanya 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari.

Pekerja adalah manusia biasa yang membutuhkan waktu untuk beristirahat atau cuti. Oleh karena itu, untuk menjaga kesehatan fisik pekerja tersebut harus dibatasi dengan waktu kerjanya dan diberikan hak istirahatnya. Terkait dengan hal tersebut diatur dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b,c dan d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut ini:

1. “Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu atau 2 (dua hari) untuk 5 (lima) hari kerja dalam seminggu.

2. Cuti tahunan

Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan telah bekerja selama 12 (dua belas) atau 1 (satu) tahun secara berturut-turut.

3. Istirahat panjang

Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilakukan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan lagi bagi pekerja yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat

tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan 6 (enam) tahun.”

Mengenai tentang pembaruan perjanjian kerja, Pasal 59 Ayat (6) menyebutkan, “pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Terkait dengan hal perjanjian kerja waktu tertentu hanya bisa diadakan melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari, penulis menanyakan kepada tenaga honorer melalui kuesioner yang diedarkan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel III.9 di bawah ini:

TABEL III.9
Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan
Apakah Pembaruan Perjanjian Kerja Diadakan Setelah Melebihi Masa
Tenggang 30 (tiga puluh) Hari Berakhirnya Perjanjian

No	Jawaban	Responden
1	Ya	-
2	Tidak	27
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari uraian tabel di atas dapat dilihat bahwa 27 (dua puluh tujuh) kuesioner yang diedarkan, mengenai apakah perjanjian kerja diadakan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja semua responden 27 (dua puluh tujuh) orang menjawab bahwa pembaruan perjanjian kerja tersebut tidak diadakan sesudah melebihi masa tenggangnya melainkan langsung diperpanjang begitu saja oleh pihak kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga honorer Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan menyebutkan mereka tetap masuk seperti biasanya dan mendapatkan gaji sesuai dengan biasanya juga. Ketentuan pada Pasal 59 Ayat (6) secara umum diketahui belum efektif, karena kurangnya pengawasan dari pemerintah dan juga disebabkan oleh kebutuhan lapangan pekerjaan pada kenyataannya lebih terhadap pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap. Pada praktek masa tenggang 30 (tiga puluh) hari yang diwajibkan oleh Undang-Undang juga diabaikan, sebab pekerja tidak menginginkan penghasilannya hilang begitu saja karena tidak bekerja selama satu bulan tersebut (Wawancara dengan salah satu tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan).

Selanjutnya penulis juga menguraikan terkait dengan lama bekerjanya responden, yang dapat dilihat pada tabel III.10 dibawah ini :

TABEL III.10
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Orang
1	1-5	9
2	6-10	10
3	11-15	3
4	>15	5
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berdasarkan lama masa kerjanya 1-5 tahun ada 9 (Sembilan) orang, selanjutnya responden yang masa kerjanya 6-10 tahun ada 10 (sepuluh) orang, sedangkan responden yang masa kerjanya 11-15 tahun

ada 3 (tiga) orang dan yang terakhir responden berdasarkan lama masa kerjanya lebih dari 15 tahun terdapat 5 (lima) orang.

Jika dilihat pada Pasal 59 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan “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: (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 43). Apabila membandingkan antara peraturan perundang-undangan dengan hasil penelitian yang diperoleh peneliti berdasarkan tabel III.10 di atas ditemukan terdapat perbedaan yang menonjol antara teori (Undang-Undang ketenagakerjaan) dengan prakteknya (lamanya masa kerja tenaga honorer di KPP Pratama Pekanbaru Tampan).

Gambaran mengenai jenis pekerjaan dari responden, dapat dilihat pada tabel III.11 di bawah ini :

TABEL III.11
Jenis Pekerjaan Responden

No	Jabatan	Orang
1	Satpam	12
2	Pramubakti	8
3	Cleaning Service	5
4	Driver	2
	Jumlah	27

Sumber : Data Olahan Penelitian, Oktober 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang pekerjaannya sebagai satpam terdapat 12 (dua belas) orang, pramubakti 8 (delapan) orang, sedangkan Cleaning

Service ada 5 (lima) orang dan yang terakhir sebagai driver terdapat 2 (dua) orang. Uraian tersebut bisa disimpulkan sebagian besar responden, jabatannya yakni sebagai satpam di KPP Pratama Pekanbaru Tampan ini adalah yang terbanyak.

Jika dilihat pada Pasal 59 Ayat (1) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan “perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (c) pekerjaan yang bersifat musiman” (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2017, hal. 43). Jika membandingkan antara peraturan perundang-undangan dengan hasil penelitian yang diperoleh penulis pada tabel III.3 di atas, terdapat perbedaan antara teori (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dengan praktek (jenis pekerjaan tenaga honorer yang pekerjaannya termasuk pekerjaan yang tidak sekali selesai, tidak bersifat sementara maupun tidak bersifat musiman pada KPP Pratama Pekanbaru Tampan).

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan :

1. Pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Pekanbaru Tampan, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan perjanjian kerja bagi tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Pekanbaru Tampan sudah terealisasi dengan baik, bentuk perjanjian kerja pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Pekanbaru Tampan dibuat dalam bentuk tertulis. Dan juga usia tenaga honorer ketika masuk kerja pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan sudah sesuai dengan usia minimum yang diperbolehkan pemerintah untuk bekerja sesuai dengan ketentuan pada undang-undang ketenagakerjaan.
2. Hambatan yang dialami dalam perjanjian kerja bagi tenaga honorer berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama (KPP) Pekanbaru Tampan, bahwa tidak semua tenaga honorer mendapatkan upah sesuai dengan upah minimum kota pekanbaru. Mengenai jam kerja tenaga honorer pada kantor tersebut juga menjadi hambatan bagi tenaga honorer karena tidak sesuai dengan ketentuan yang ada dalam

undang-undang ketenagakerjaan dan terkait dengan hal pembaruan perjanjian kerja antara tenaga honorer dengan pihak kantor, tidak memiliki masa tenggang sesuai dengan ketentuan yang sudah ada.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan saran :

1. Saran kepada pihak kantor yang membuat surat perjanjian kerja tenaga honorer pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Pekanbaru Tampan, sebaiknya lebih memberikan penjelasan secara detail pada surat perjanjian kerja seperti dicantulkannya jam kerja tidak hanya disampaikan secara lisan saja kepada tenaga honorer. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya permasalahan di kemudian hari antara pihak kantor dengan tenaga honorer.
2. Sebaiknya dalam membuat surat perjanjian kerja hendaknya pihak kantor yang membuat perjanjian tersebut, memahami terlebih dahulu aturan ketenagakerjaan dan ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat, agar tidak terjadi permasalahan dikemudian hari dalam membuat perjanjian kerja. Dan saran penulis untuk semua pihak dalam perjanjian kerja tersebut, menjalankan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya. Peraturan-peraturan yang dibuat bertujuan untuk mengatur hal-hal yang dapat menimbulkan masalah dikemudian hari, untuk itu demi hubungan yang baik hendaknya sama-sama mematuhi peraturan yang sudah dibuat.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-Buku

Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2009.

Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Andika Wijaya, Wida Peace Ananta, *Hukum Bisnis Properti di Indonesia*, PT Grasindo, Jakarta, 2017.

Aries Hartanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005.

Broto Suwiryo, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lakbang Pressindo, Surabaya, 2017.

Burhanuddin Ali SDB, Nathaniela Stg, *60 Contoh Perjanjian (Kontrak)*, Hi-Fest Publishing, Jakarta, 2009.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.

Gunawan Widjaja, *Memahami Prinsip Keterbukaan dalam Hukum Perdata*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006.

Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004.

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

_____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan cet.12*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.

Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

- Purwahid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang*, Bandar Maju, Bandung, 2004.
- R. Surbekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, PT. Prednya Paramita, Jakarta, 2004.
- S. Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.
- Salim HS, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- _____, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2002.
- Subekti, *Hukum Pejanjian*, Intermedia, Jakarta, 2002.
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum Universitas Islam Riau*, UIR Press, Jakarta, 2017.
- Thamrin S., *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2017.

_____, *Penegakkan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Alaf Riau, Pekanbaru, 2018.

Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, Visimedia, Jakarta, 2016.

Yulies Tiena Masriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

_____, *Hukum Kerja Bidang Hubungan Kerja Edisi Revisi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.

Zaeni Asyhadie, Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan & Kepailitan*, Erlangga, Jakarta, 2012.

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Legality, Yogyakarta, 2017.

Undang-Undang Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

C. Jurnal

Febrianti, Lidia., *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017.

S, Thamrin., *Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 01 Tahun 2017.

Shalihah, Fithriatus., *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 02 Tahun 2017.

D. Skripsi

Andi Setiawan, Skripsi, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 3 di Desa Batu Langkah Kecil Kabupaten Kampar* (Pekanbaru: UIR, 2015).

Ade Putra Nisman Jaya Gea, Skripsi, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. Panca Multi Harapan di Kabupaten Kuantan Singingi* (Pekanbaru: UIR, 2018).

E. Internet

<https://m.goriau.com/berita/baca/ini-daftar-umk-2019-seriau-kota-dumai-tertinggi.html>.

<http://www.scribd.com/document/355871983/Pengertian-Tinjauan-Tinjauan-Adalah-Pemeriksaan-Yang-Teliti>.

www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_honoror.aspx