

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN
KEWAJIBAN PEGAWAI TIDAK TETAP MENURUT
UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN (STUDI PERJANJIAN KERJA DI
PT.BANK PEMBANGUNAN DAERAH RIAU KEPRI)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H.)*



OLEH :

**CAHAYA DINDA UTAMI
NPM : 171010157**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
2021**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cahaya Dinda Utami
NPM : 171010157
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru / 13 Februari 2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Pari Pekanbaru
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan (Studi Perjanjian Kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri)

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 di kemudian 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, 11 Februari 2021

Yang menyatakan,



Cahaya Dinda Utami



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
 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 BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Cahaya Dinda Utami
 NPM : 171010157
 Fakultas : HUKUM
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Pembimbing : Lidia Febrianti, S.H., M.H
 Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Hak dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Perjanjian Kerja di PT.Bank Pembangunan Saerah Riau Kepri)

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Tanggal	Berita Bimbingan	Pembimbing
14-12-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki bodynote ke footnote - Buat kata kunci di abstrak 	
17-12-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki sistem penulisan 	
23-12-2020	<ul style="list-style-type: none"> - Masukkan lampiran daftar wawancara - Perbaiki penulisan pada daftar pustaka 	
07-01-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Pelajari kutipan yang baik dan benar - Tambahkan halaman pada setiap footnote - Setiap sub-bab dibuat spasi 1,00 - Perbaiki pada bab 2 dan 3 	
13-01-2021	<ul style="list-style-type: none"> - Menambahkan jurnal dari pembimbing 	

20-01-2021	- Perbaikan pada saran dan kesimpulan	<i>[Signature]</i>
22-01-2021	- Acc pembimbing dilanjutkan ke turnitin dan Pendaftaran komprehensif	<i>[Signature]</i>

Pekanbaru, 11 Februari 2021

Mengetahui :

An. Dekan

[Signature]
Dr. ROSYIDI HAMZAH S.H.,M.H
 Wakil Dekan I



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



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

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN
PEGAWAI TIDAK TETAP MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN
(STUDI PERJANJIAN KERJA DI PT. BANK PEMBANGUNAN
DAERAH RIAU KEPRI)**

Cahaya Dinda Utami
NPM : 171010157

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing

Lidia Febrianti, S.H, M.H

Mengetahui

Dekan,

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 150/Kpts/FH/2020
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.

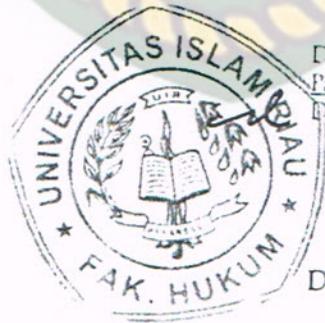
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti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

MEMUTUSKAN

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

Nama : CAHAYA DINDA UTAMI
NPM : 17 101 0157
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI TIDAK TETAP MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (STUDI PERJANJIAN KERJA DI PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH RIAU KEPRI.
 - 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 : 15 Juli 2020
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 : 149 /KPTS/FH-UIR/2021
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 c. Nomor : 176/U/2001
b. Nomor : 234/U/2000 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 | : Cahaya Dinda Utami |
| N.P.M. | : 171010157 |
| Program Studi | : Ilmu Hukum |
| JudulSkripsi | : Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi perjanjian kerja di PT. Bank Pembangunan daerah Riau Kepri). |

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

- | | |
|--------------------------------|--|
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | : Anggota merangkap penguji sistimatika |
| Meilan Lestari, S.H., M.H | : Anggota merangkap penguji methodologi |
| Teguh Rama Prasja, S.H., M.H | : Notulis |
2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada tanggal 10 Maret 2021

Dekan,



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

NIDN.1008128103

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. 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 : **149/KPTS/FH-UIR/2021 Tanggal 10 Maret 2021**, pada hari ini **Jum'at, 12 Maret 2021** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama	:	Cahaya Dinda Utami
N P M	:	171010157
Program Study	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Studi perjanjian kerja di PT. Bank Pembangunan daerah Riau Kepri).
Tanggal Ujian	:	12 Maret 2021
Waktu Ujian	:	08.45 - 09.30 WIB
Tempat Ujian	:	Dilaksanakan secara Daring
IPK	:	3.71
Predikat Kelulusan	:	Sangat Memuaskan

Dosen Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| 1. Lidia Febrianti, S.H., M.H | 1. Hadir |
| 2. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H | 2. Hadir |
| 3. Meilan Lestari, S.H., M.H | 3. Hadir |

Notulen

- | | |
|---------------------------------|----------|
| 4. Teguh Rama Prasja, S.H., M.H | 4. Hadir |
|---------------------------------|----------|

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



Pekanbaru, 12 Maret 2021
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 030102332

ABSTRAK

Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan ketekaitan, keterkaitan itu tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja selama,sebelum,dan sesudah masa kerja tetapi ketekaitan dalam mencakup seluruhnya baik pengusaha, pemerintah atau masyarakat. Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan,maka perlu adanya perlindungan hukum. perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Adapun yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti oleh penulis adalah sebagai berikut, Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pegawai tidak tetap pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau dan bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja dari awal terbentuknya perjanjian kerja tersebut sampai berakhirnya perjanjian kerja.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk dan isi perjanjian kerja waktu tertentu dalam penerepannya dan bagaimana pelaksanaan perlindungan bagi pekerja/buruh dalam perjanjian kerja.

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian sosiologis yakni dengan cara melakukan survey turun langsung kelapangan yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri,Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian penulis, pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dengan pegawai tidak tetap sudah berjalan cukup baik, hal ini diakui oleh pegawai-pegawai berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan. Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan juga bermacam-macam. Walaupun pada prakteknya masih ada beberapa hak tenaga kerja yang belum terealisasikan. upaya PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dalam mensejahterakan pegawainya sudah jauh lebih baik dan telah membenahi peraturan-peraturan yang ada didalam perjanjian kerja.

Kata Kunci: Perjanjian kerja,perlindungan hukum,tenaga kerja.

ABSTRACT

Manpower development is regulated as best as possible so that basic rights and protections for workers can be fulfilled. Manpower has many dimensions and linkages, this linkage is not only for the benefit of the workforce during, before and after the work period, but also includes all aspects of the employer, government or society. The scope of employment is not narrow, limited and simple. The reality in practice is very complex and multidimensional. Therefore, there is a point if the labor law not only regulates work relations, but also includes arrangements outside of work relations, and needs to be heeded by all parties and needs protection from third parties, namely the ruler (government) if there are parties who are injured, then the need for legal protection. legal protection as a separate description of the function of the law itself, which has the concept that law provides justice, order, certainty, benefit and peace.

As for the main issues that will be examined by the author are as follows, What is the form of legal protection provided to non-permanent employees at PT. Bank Pembangunan Daerah Riau and how the implementation of the work agreement from the initial formation of the work agreement until the end of the work agreement

The purpose of this research is to find out how the form and content of a work agreement for a certain period of time is implemented and how the protection for workers / laborers is implemented in a work agreement for a certain period of time according to Law No.

Judging from its type, this research is a sociological research that is by conducting a survey by going directly to the field with regard to the problem to be studied, namely at PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, Pekanbaru.

Based on the results of the author's research, the implementation of the work agreement between PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri and non-permanent employees has gone quite well, this is recognized by employees based on the results of interviews the author conducted. The forms of legal protection provided also vary, ranging from protection in the form of wages, leave, working time and so on. Although, in practice there are still some labor rights that have not been realized. So far, the efforts of PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri in the welfare of its employees have been much better and have fixed the regulations in the work agreement.

keywords: employment agreement, legal protection, labor



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis persembahkan kehadiran ALLAH SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, berkat karunia-nya penulis masih diberikan kekuatan dan keteguhan hati serta kemauan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap menurut undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (studi perjanjian kerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri)” untuk diajukan guna melengkapi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar tingkat sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari skripsi ini dengan keterbatasan pengetahuan sehingga dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari penulisan ataupun dari materi penulisan. Oleh karena itu dengan besar hati penulis meminta maaf atas ketidak sempurnaan skripsi yang penulis buat.

Kemudian pada kesempatan ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada ayah saya Bustami dan kepada ibu saya Sarvilla Wardani S.Sos, yang telah memberikan kasih sayang, tidak henti memberikan motivasi dan nasihat serta dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya dalam penulisan skripsi ini telah melibatkan berbagai macam pihak, maka selayaknya di dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ribuan rasa terimakasih dengan tulus dan ihklas kepada pihak-pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini. Pihak-pihak yang dimaksud adalah :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi.S.H, M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H, M.H. selaku dekan fakultas hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Zulkarnaini Umar,S.H,M.Hum. selaku ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lidia Febrianti,S.H,M.H selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan penulis untuk memberikan bimbingan, arahan, dan pembahasan dalam penelitian ini.
5. Terima kasih juga kepada bapak Dr. Ardiansyah, S.H, M.H. selaku penasehat akademik penulis, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan kritikan selama masa studi.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Kepada seluruh Staff TU Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
8. Keluarga dan saudara-saudara penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai, yang telah memberikan dukungan dan dorongan serta bantuan baik materil maupun moril kepada penulis.

9. Kepada orang terkasih Muhammad Rizki,yang telah bersedia menemani untuk memberikan dukungan,dan mensupport penulis dalam penulisan skripsi ini.
10. Kepada kakak-kakak dan seluruh yang terlibat dari PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Kepada kakak-kakak tingkat di fakultas hukum UIR yang telah memberikan informasi-informasi seputar skripsi
12. Kepada teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang sama-sama berjuang dalam penyelesaian penulisan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran yang berguna dalam perbaikan ini. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan mangfaat dan faedah bagi kita semua. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru,20 oktober 2020

Penulis

Cahaya Dinda Utami

171010157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iii
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	vi
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka.....	10
E. Konsep Operasional	22
F. Metode Penelitian.....	22
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	26
B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	44
C. Tinjauan Umum Tentang Profil PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.....	63

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

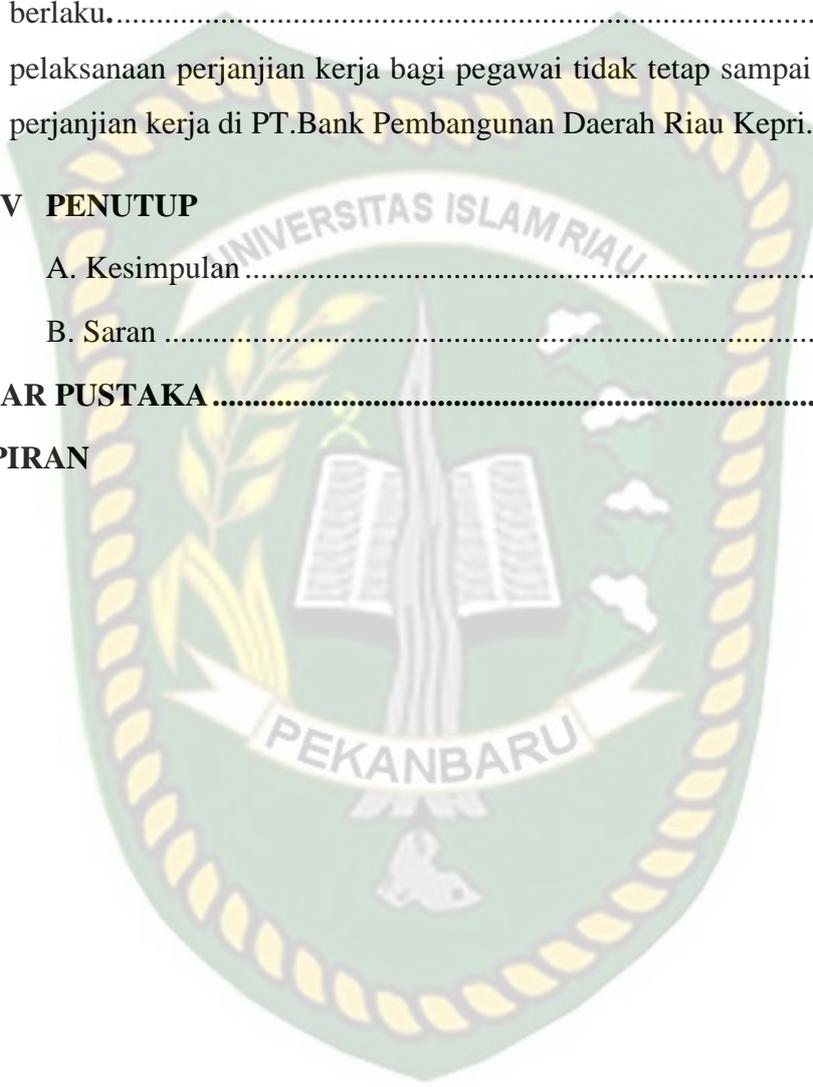
- A. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban terhadap pegawai tidak tetap berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.....79
- B. pelaksanaan perjanjian kerja bagi pegawai tidak tetap sampai berakhirnya perjanjian kerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri..... 91

BAB IV PENUTUP

- A. Kesimpulan..... 114
- B. Saran 116

DAFTAR PUSTAKA 118

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Hukum perburuhan adalah jenis genre hukum umum. Jika kita meneliti arti dari ahli hukum Indonesia (imam soupomo), tampak jelas bahwa hukum perburuhan mengandung setidaknya unsur-unsur berikut:

- a. Himpunan peraturan
- b. Berkenaan dengan suatu peristiwa
- c. Seseorang bekerja pada orang lain
- d. Upah

Berdasarkan unsur-unsur yang disebutkan di atas bahwa isi undang-undang ketenagakerjaan hanya merujuk pada aturan yang mengatur hubungan hukum seseorang yang disebut karyawan dan yang bekerja dengan orang lain yang disebut majikan (sifat sipil) dan tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja.¹

Dalam “Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

¹ Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT.Raja Grafindo persada,jakarta, 2007,hlm.15

Menurut “Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.” Sedangkan pada “Pasal 1 angka 5 pengusaha adalah:

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

Mengenai pengusaha dan pekerja / pekerja terkait erat dengan kontrak kerja atau dapat juga disebut perjanjian kerja. Kontrak kerja ini berbeda dari kontrak lainnya, karena tujuan kontrak kerja bukan objek seperti penjualan, sewa atau kontrak lainnya, tetapi hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan.²

Dalam ketentuan “Pasal 1601 a KUHper, perjanjian kerja adalah perjanjian yang mana pihak yang satu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain (pengusaha) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

² Simanjuntak, *Hukum perdata indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2009, hlm.9.

Dengan demikian dapat disimpulkan, ada 4 unsur mengenai perjanjian kerja ini, yaitu:

- a. Adanya perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan
- b. Adanya perintah dari salah satu pihak
- c. Adanya upah
- d. Adanya suatu jangka waktu tertentu

Dalam hal perjanjian kerja, terdapat pula beberapa jenis-jenis perjanjian kerja antara lain:

- a. Perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan
- b. Perjanjian perborongan pekerjaan

Perjanjian yang mana pihak yang satu (pihak pemborong) mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain (pihak yang memborongkan) dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan (Pasal 1601 *b* KUHper)

- c. Perjanjian untuk melakukan suatu kerjaan tertentu.

Suatu perjanjian dimana salah satu pihak menghendaki dari pihak lainnya agar melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah³

Dalam hal ini perjanjian kerja dinyatakan sah apabila terpenuhinya ketentuan pada “Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,” yakni

³ *Ibid.*, hlm.360.

- a. Kesepakatan di kedua sisi
- b. Kemampuan untuk mengambil tindakan hukum
- c. Pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh melanggar ketentuan umum, kesopanan, dan ketentuan hukum yang berlaku.

Dengan adanya perjanjian kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis lahirilah sebuah ikatan kerja.⁴ Ikatan kerja di atur “pasal 1 angka 15 Undang-Undang No.13 tentang ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja terkadang kenyataannya rata-rata merugikan pihak pekerja sebagai pihak yang bergantung pada pengusaha. Menurut “Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Ketentuan kontrak kerja atau konten kontrak pekerjaan harus mencerminkan isi perjanjian perundingan bersama.” Kedua perjanjian tersebut mendukung lahirnya hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban karyawan dan pengusaha, sebagaimana dijelaskan dalam hubungan kerja, harus dimasukkan dalam perjanjian perundingan bersama dan kontrak kerja.⁵

⁴ damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. DSS Publishing, jakarta, 2006, hlm. 22.

⁵ Husni, L. *Hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT. Raja Grafindo persada, jakarta, 2007, hlm. 19

Mengenai hak dan kewajiban, hak pengusaha adalah segala sesuatu yang didapatkan pihak pengusaha sesuai dengan yang telah ditentukan dan berlaku sebaliknya untuk pekerja. Dan kewajiban yang dimaksud adalah segala sesuatu yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak sebagai bentuk tanggung jawab sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pada kenyataannya dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja antara hak dengan kewajiban selalu tidak sinkron. Dalam perjanjian kerja yang dibuat dan disepakati kedua belah pihak rata-rata hanya mengedepankan kewajiban pekerja dan tidak membahas hak-hak yang semestinya didapatkan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masalah ketenagakerjaan sangat sensitif terjadi konflik atau masalah antara pengusaha dan pekerja karena dalam hal ini hubungan antara kedua belah pihak bersifat sub ordinatif yakni akan menimbulkan batasan antara pihak yang satu sebagai atasan dan pihak yang satunya sebagai bawahan. Pengusaha sebagai atasan mempunyai kekuasaan yang lebih daripada pekerja sebagai bawahan dalam artian apapun yang diperintahkan oleh perusahaan wajib untuk dilakukan oleh pekerja. Adanya kewenangan pengusaha ini yang membuat perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian lainnya.⁶

⁶ Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013, hlm. 37

Lemahnya posisi pekerja dalam pelaksanaan kontrak kerja berarti bahwa banyak pekerja yang tidak menerima hak-hak mereka, sebagaimana disyaratkan oleh UU 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, menuntut agar peran pemerintah membela keadilan yang tidak diperoleh pekerja..Perlindungan hukum atau perlindungan norma kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti), dan sebagainya.⁷

perlindungan tenaga kerja legal juga bertujuan untuk menjamin hak-hak buruh. Memastikan kesetaraan peluang dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam bentuk apa pun. Mencapai kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga mereka, dengan perhatian pada kemajuan dalam pembangunan dan kepentingan pengusaha.⁸

Dalam hal ini membahas tentang pekerja tidak tetap, tenaga kerja tidak tetap harus mendapatkan perlakuan yang sama seperti pekerja tetap. Jika dilihat pada ketentuan “pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” menurut jenis dan sifat pekerjaan untuk pekerja tidak tetap dibagi dalam beberapa jenis, yakni:

a. Pekerjaan berdasarkan jangka waktu

Melalui perjanjian, pekerja PKWT Jangka Waktu Tertentu dipekerjakan berdasarkan masa tertentu, misalnya 3 bulan, 6 bulan, atau 1 tahun untuk mengerjakan atau menyelesaikan

⁷ Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT.Raja Grafindo persada, Jakarta, 2007, hlm.48

⁸ <http://eprints.ums.ac.id/33283/3/2.%20BAB%20I.pdf>

pekerjaan yang disepakati. Hubungan kerja otomatis berakhir jika masa kontrak sudah terpenuhi. Sesuai peraturan, jangka waktu maksimum PKWT adalah 2 tahun, dan bisa diperpanjang 1 tahun.

b. Pekerjaan berdasarkan Selesainya Pekerjaan Tertentu

- I. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun (tiga tahun)
- II. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- III. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan dan perjajakan

Problematika yang biasanya terjadi atas dasar ketidakpuasan nasional ini pada umumnya berkisar pada masalah:⁹

- a. Pengupahan
- b. Jaminan social
- c. Perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang dengan pekerjaan yang harus dilakukan
- e. Adanya masalah pribadi

Dalam penelitian ini pekeja yang dibahas adalah pekerja tidak tetap pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri di kota pekanbaru. Dalam hal ini penulis akan membahas permasalahan, kesalahan dalam isi kontrak kerja / perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja sementara. Penulis

⁹ S, R. J. *hukum ketenagakerjaan*, pustaka setia,Bandung, 2013,Hlm.289.

menemukan beberapa pasal dalam kontrak kerja yang tidak sesuai dengan hukum, melanggar hukum perburuhan dan tentang pelanggaran hak dan kewajiban pekerja. Dan ada pasal dalam kontrak kerja tersebut tidak diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Penulis tidak memfokuskan pada upah tetapi memfokuskan pembahasan pada perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja, perilaku penugasan yang tidak sesuai, waktu kerja, masalah pribadi (pernikahan dan perceraian), memotong hak pekerja dan berbagai permasalahan lainnya yang telah ditemukan dalam isi perjanjian kerja yang mana dalam hal ini menentang Undang-Undang.

Demikian penulis akan membuat sebuah penelitian skripsi mengenai hal-hal tersebut karena lemahnya pekerja yang dapat dirugikan oleh perusahaan dalam perjanjian kerja ataupun pelaksanaannya maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat guna mencapai sarjana hukum pada fakultas hukum universitas islam riau dengan judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Hak Dan Kewajiban Pegawai Tidak Tetap Menurut “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (Studi Perjanjian Kerja Di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri).**

B. Rumusan masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap sudah sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dengan pegawai tidak tetap telah terlaksana sesuai dengan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku?

C. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan yaitu:

1. Agar dapat memahami dan mengetahui tentang bentuk perlindungan hukum pelaksanaan hak dan kewajiban pegawai tidak tetap didefinisikan dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pegawai tidak tetap sampai berakhirnya perjanjian kerja yang telah disepakati dan berdasarkan “Undang-Undang No.13 Tahun 2003.”

sedangkan manfaat penelitian yang penulis harapkan:

1. Mencari tahu bagaimana penerapan hak dan kewajiban bagi pegawai tidak tetap dalam isi perjanjian kerja yang dikaitkan dengan peraturan perUndang-Undangan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui tanggung jawab dari pihak pengusaha jika setelah berakhirnya perjanjian, pekerja tidak mendapatkan haknya sesuai

dengan yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dan isi perjanjian kerja tersebut.

3. Hasil penelitian ini dapat dipertimbangkan dalam penyusunan perjanjian kerja agar tidak membuat salah satu pihak merasa dirugikan.

D. Tinjauan pustaka

a. Pengertian perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap martabat dan pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh orang-orang hukum berdasarkan ketentuan hukum yang sewenang-wenang atau sebagai kumpulan aturan atau peraturan yang dapat melindungi seseorang dari hal-hal lain.¹⁰

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah.¹¹ Perlindungan hukum terhadap majikan / kekuatan pemberi kerja dilaksanakan seperti peraturan tenaga kerja legal yang memaksa atau memaksa pemberi kerja untuk bertindak sebagaimana yang sebenarnya ditegakkan oleh semua pihak dalam undang-undang, karena legalitas tidak hanya dapat diukur dengan hukum, tetapi secara sosial dan filosofis.¹²

¹⁰ Philipus Hadjon, *Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm.38.

¹¹ *Ibid.*, hlm.30

¹² Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm.5.

Perlindungan hukum dapat diartikan sebuah bentuk jaminan atau perlindungan yang mana untuk melindungi setiap hak-hak yang dilanggar. Jenis-jenis perlindungan untuk tenaga kerja itu sendiri dibagi dalam beberapa macam, antara lain:

1. Perlindungan secara ekonomis

Perlindungan secara ekonomis disebut juga dengan jaminan social.¹³ Dalam hal ini dikeluarkannya “Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja (jamsostek).” yang mana pada “Pasal 1 angka 1 jaminan social tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.”¹⁴

Sehubungan dengan perlindungan terhadap pendapatan dan merupakan dasar dari masalah yang diperoleh manfaat karyawan dari karyawan, yang disebut upah. Masalah upah adalah klasifikasi masalah di bidang profesi masa depan. Sebagaimana yang diketahui, status pengusaha diatas status pekerja. Hal ini secara tidak langsung menimbulkan kasta dalam pekerjaan karena adanya

¹³ Asyhadie, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada., Jakarta, 2007, hlm. 72

¹⁴ Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja pasal 1 angka 1

kekuasaan dan wewenang oleh pengusaha dan pekerja menjalankan apa yang diperintahkan oleh pengusaha.¹⁵

Dalam hal ini pengusaha diberikan kebebasan untuk membayar upah terhadap pegawainya sesuai dengan jabatan atau tingkatan pekerja. Tidak sedikit permasalahan untuk pegawai tidak tetap yang dibayar upah dibawah upah minimal yang mana hal ini melanggar “Pasal 90 angka 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni adanya larangan untuk membayar pekerja dibawah upah minimum.”

Dalam pekerjaan selain waktu kerja yang pokok dan wajib dilaksanakan adanya pekerjaan yang harus diselesaikan diluar jam kerja yang disebut lembur. Pada ketentuan “Pasal 78 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” disebutkan bahwa seorang pengusaha yang memperkerjakan pekerja lewat dari batas jam kerja maka wajib membayar upah lembur. Dan disebutkan juga untuk pekerjaan lembur hanya boleh 3 jam dari waktu kerja yang seharusnya.¹⁶ Pada pelaksanaan dan kenyataannya, banyak pekerja yang lembur lewat dari 3 jam terkhusus untuk pekerja wanita yang seharusnya mendapatkan perlindungan lebih jika harus melaksanakan kerja lembur.

¹⁵ Kahfi, A. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 3(2), (2016).

¹⁶ Pasal 78 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Selain lembur, berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk pegawai tidak tetap,terkadang permasalahan ini sering terjadi PHK secara sepihak oleh perusahaan.¹⁷ dan jika pegawai mengundurkan diri, maka pegawai itu harus membayarkan sisa uang kontrak dan tidak sedikit pula permasalahan yang terjadi dalam hal ini seorang pekerja tidak mendapatkan uang pesangon yang mana hal ini diatur dalam “Pasal 156 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”

Maka dari itu seharusnya pekerja lebih mendapatkan haknya sesuai yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dan berdasarkan keputusan menteri tentang ketenagakerjaan. Karena hal ini menyangkut pada ekonomi, maka terkadang seorang bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri.Melainkan ada keluarga yang menjadi tanggung jawabnya, hal yang berkaitan dengan ekonomi sangat diperhatikan dalam hubungan kekeluargaan.¹⁸

2. Perlindungan social atau kesehatan kerja

Keselamatan dan perlindungan kesehatan bagi buruh telah disatukan “Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang No.mor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

¹⁷ yustisia,*hak dan kewajiban pekerja kontrak*,visimedia,Jakarta, 2016,hlm.7.

¹⁸ Joni Bambang.,*Hukum Ketenagakerjaan*,pustaka setia,Bandung, 2013,hlm.89

atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Keselamatan buruh dapat diartikan untuk sebagai segala upaya atau peraturan yang dirancang sebagai melindungi pekerja dari perbuatan atau keadaan yang bisa menyebabkan kesehatan badan ,psikologis atau kesopanan (bertentangan dengan standar) dalam hubungan kerja.¹⁹

Kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi atau melindungi pekerja atau karyawan dari kondisi kerja yang berbahaya bagi kesehatan dan kesopanan mereka dalam hal pekerja, pekerja yang melakukan pekerjaan mereka.²⁰

Penekanan pada “hubungan kerja” menunjukkan bahwa semua tenaga kerja yang tidak melakukan hubungan kerja dengan pengusaha tidak mendapatkan perlindungan social,tidak ada jaminan keselamatan, sebagaimana didefinisikan dalam bab X "UU 13 tahun 2003". Dengan demikian, tujuan standar kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

- a. Sebuah perlindungan untuk para buruh dari risiko kecelakaan di tempat kerja.
- b. Memfokuskan status keselamatan / pekerja.

¹⁹ Undang-undang no.24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial

²⁰ Kahfi, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 2016.

c. keselamatan buruh / pekerja dan orang-orang di sekitar mereka terjamin.

d. memastikan sumber daya produksi dipelihara dan digunakan dengan aman dan efisien.

3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja

Maksud dari yang di peroleh ini ialah untuk memastikan kesehatan selama menjalankan pekerjaan, yang, pada gilirannya, yang akan memberi rasa yang positif terhadap pekerja untuk melakukan apa yang harus di lakukan / pekerjaan mereka dengan cara sebaik mungkin, tanpa rasa takut atau cemas kecelakaan. untuk merasakan. Kalaupun itu terjadi, perawatan bisa segera dilakukan.²¹

Mengenai keselamatan kerja, lebih terfokus kepada anak dibawah umur dan pekerja wanita. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan telah diatur tentang keselamatan bekerja untuk anak dibawah umur dan perempuan. Untuk pekerja anak dibawah umur dalam ketentuan pasal 71 ayat 1 seorang anak dapat bekerja jika ia ingin mengembangkan minat dan bakat. Terlepas dari menyalurkan minat dan bakatnya, Undang-Undang ketenagakerjaan juga mengatur syarat yang harus dipenuhi perusahaan jika ingin mempekerjakan anak yang tercantum dalam pasal 71 ayat 2 yakni:

²¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, djambatan, Jakarta, 2003, hlm. 41

- a. Dibawah pengawasan langsung orangtua atau wali
- b. Waktu kerja paling lama 3 jam sehari
- c. Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, social, dan waktu sekolah.²²

Dan untuk keselamatan dan perlindungan bagi pekerja wanita hal ini diatur dalam ketentuan paragraph 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. dan permasalahan yang sering terjadi, banyak pekerja wanita yang bekerja hingga larut malam dengan alasan-alasan tertentu. Tentu hal ini melanggar Undang-Undang karena dalam ketentuan pasal 76 disebutkan aturan-aturan mengenai waktu kerja untuk perempuan terkhusus perempuan hamil. Salah satu diantaranya disebutkan bahwa untuk perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib diberikan makanan yang bergizi dan menjamin keamanan selama bekerja.

Mengenai perlindungan keselamatan kerja bagi anak dan perempuan hal ini perlu diatur dan bersangkutan dikarenakan jika seorang anak bekerja dibawah umurnya, maka keselamatan dalam ia melakukan suatu pekerjaan bisa diragukan dan tidak dapat manage atau mengatur waktunya. Dan perlindungan untuk pekerja wanita terutama wanita hamil, jika dipekerjakan dengan kerjaan yang berat akan berdampak pada pikiran yang menyebabkan stress

²² Undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

dan akan mempengaruhi janinnya.²³ Maka dari itu mengenai perlindungan anak yang bekerja dibawah umur dan tenaga kerja perempuan sudah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan baik secara waktu kerja dan juga hak-hak yang seharusnya didapatkan.pemerintah dan pengusaha berhak juga mendapatkan benefit kesehatan pekerja.

a. bagi buruh / pekerja, ada asuransi atau benefit kesehatan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang tenang sehingga pekerja/buruh dapat memusatkan perhatian pada pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa khawatir sewaktu-waktu akan tertimpa kecelakaan kerja.

B. Peraturan keselamatan kerja termasuk untuk pengusaha.

C. Bagaimana keberadaan dan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja untuk pemerintah (dan masyarakat) direncanakan pemerintah untuk mensejahterakan masyarakat akan tercapai dengan meningkatnya produksi perusahaan baik kualitas maupun kuantitas.²⁴

b. Hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha

hak seorang pengusaha adalah segala bentuk kewenangan,kekuasaan,kepemilikan yang dimiliki pengusaha sebagai atasan dalam suatu perusahaan. Dan hak pekerja adalah segala bentuk sesuatu yang akan didapatkan dan diberikan oleh pengusaha kepada

²³ Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 18(3), 2016.

²⁴ Kahfi,*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 2016,Hlm.7.

pekerja sebagai bawahannya sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan tetap berpedoman terhadap “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.”

Mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, terkadang kebanyakan dalam hubungan kerja dan isi perjanjian kerja antara kedua pihak itu hanya membicarakan tentang hak pengusaha dan kewajiban pekerja. Maka tidak sedikit terjadi permasalahan yang timbul dari perjanjian kerja tersebut mengenai hak-hak yang tidak sesuai dengan pengaturan dan bahkan tidak mendapatkan haknya sama sekali. Sementara pekerja telah menjalankan kewajiban sebagaimana yang ditentukan dalam perjanjian kerja untuk memenuhi segala hal yang akan didapatkan pengusaha. Di zaman ini, banyak hak-hak yang dilanggar bahkan tidak sesuai dengan pengaturan, hal ini disebabkan karena sudah hukumnya bahwa seorang pengusaha lebih berhak mendapatkan lebih sebagai atasan dan pekerja tetap menjalankan kewajiban sebagai bawahan.

Sebagai contoh kasus dalam hal hak dan kewajiban, ditemukan beberapa hal terkhusus untuk pegawai tidak tetap yang menentang pengaturan perUndang-Undangan antara lain:

1. Mengenai pernikahan dan perceraian
2. Mengenai waktu kerja (istirahat dan cuti)
3. Perlindungan kerja yang seharusnya didapatkan
4. Upah

Permasalahan-permasalahan diatas sering menjadi alasan-alasan pengusaha melanggar hak dan kewajiban pekerja. Tentang pernikahan perceraian yang itu dapat dikatakan hak dan kewajiban setiap orang dan pengusaha tidak ada wewenang untuk mengatur hal itu, mengenai waktu kerja terkadang permasalahan yang upah lembur tidak dibayarkan, masih ada pengusaha yang membayar upah kepada pekerja di bawah upah minimum dan perlindungan yang kadang-kadang tidak disebutkan secara rinci dan bahkan menolak hak mereka.

Hubungan perburuhan sebenarnya adalah hubungan yang mengatur / memasukkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan karyawan. Untuk hak dan kewajiban masing-masing pihak harus sinkron dan saling menguntungkan maksudnya adalah “hak pekerja” merupakan “kewajiban pengusaha” dan “hak pengusaha” adalah “kewajiban pekerja”. Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata (KUH Perdata) sebagai berikut:²⁵

A. Kewajiban pekerja

1. melakukan tugas dan kegiatan sebaik mungkin, seperti yang dijanjikan (pasal 1603 BW)
2. Kinerja kegiatan tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari majikan (pasal 1603 KUH Perdata Belanda)²⁶
3. mematuhi peraturan ketika melakukan kegiatan (pasal 1603 bW)
4. Ikuti aturan dan prosedur yang berlaku di rumah / majikan, jika karyawan tersebut tinggal di sana. (artikel 1603 c BW)
5. Melakukan tugas dan kewajiban dengan benar (pasal 1603d KUHPerdata)
6. Membayar kerusakan atau denda (pasal 1601 w KUH Perdata)

B. Kewajiban pengusaha

²⁵ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

²⁶ *Ibid.*

1. Membayar upah kepada pekerja (pasal 1602 BW)²⁷
2. Mengatur kerja dan tempat kerja (pasal 1602, u, v, w dan y KUH Perdata Belanda)
3. Lisensi / lisensi (pasal 1602 melawan KUHPerdara)
4. Manajemen layanan dan perawatan karyawan (pasal 1602 x KUH Perdata) dan
5. Dapatkan sertifikat (artikel 1602 z BW).

Selain kewajiban pengusaha dan pekerja terdapat hak yang bersifat mutlak untuk didapatkan pengusaha dan pekerja, antara lain:

A. Hak pengusaha

1. Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
2. Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi
3. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja
4. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha

B. Hak Pekerja

1. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja
2. mendapatkan jaminan social dan keselamatan kesehatan kerja
3. Menerima Upah yang Layak
4. Membuat Perjanjian Kerja atau PKB
5. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil
6. Hak Karyawan Perempuan seperti Libur PMS atau Cuti Hamil

²⁷ *Ibid.*

7. Pembatasan Waktu Kerja, Istirahat, Cuti dan Libur.²⁸

Selain itu, pengusaha dan karyawan dalam hubungan industrial yang berbasis di Pancasila harus bekerja bersama dan dalam kerja sama yang harus dikejar.²⁹

1. Pekerja adalah sama-sama merupakan para pejuang dalam mengembangkan perusahaan. Buruh dan entrepreneurship itu adalah satu indikator yang sama dalam terciptanya perusahaan yang baik untuk kedepannya. Maka pekerja harus membantu dalam berdirinya perusahaan tersebut agar berjalan lancar sesuai visi dan misi.
2. Peran pengusaha dan pekerja dalam pembangunan kesejahteraan rakyat merupakan tanggung jawab yang besar, sehubungan dengan hal tersebut, maka peran sertanya harus tetap dipertahankan.
3. Pekerja dan pengusaha merupakan penopang perusahaan, dimana pengusaha sebagai pengelola dan pekerja sebagai pelaksananya.
4. Segala kemajuan dan kemunduran yang dialami perusahaan maka itu adalah tanggung jawab bersama, baik tanggung jawab kepada:³⁰
 - a. Tuhan yang maha esa
 - b. Bangsa dan Negara
 - c. Masyarakat

²⁸ <https://sleekr.co/blog/hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>

²⁹ utami, *perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial*, PJIH, 2016.

³⁰ zulkarnaen, *perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial*. PJIH, 2016.

- d. Perusahaan
- e. Keluarga kedua belah pihak.

E.Konsep operasional

Konsep operasional mengenai terminology yang ada didalam judul penelitian, agar menghindari kesalahpahaman dalam definisi dan agar tidak ada kesalahpahaman maka dari itu penulis menjelaskan istilah-istilah yang ada didalam judul penelitian berikut ini.

1. Perlindungan adalah segala bentuk atau upaya pemenuhan hak untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak dari seseorang
2. Hak dan kewajiban adalah segala sesuatu yang mutlak atas kepemilikan sesuatu, dapat diartikan dengan kewenangan. Dan kewajiban adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan dan didasari atas rasa tanggung jawab.
3. Bank/perbankan adala perantara keuangan biasanya dibentuk dengan wewenang untuk menerima setoran, meminjamkan uang, dan menerbitkan uang kertas, juga dikenal sebagai uang kertas.³¹

F.Metode penelitian

Metode penelitian adalah penelitian disusun secara sistematis. Agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dan terarah. Maka disini penulis menggunakan sebuah metode untuk menjelaskan dan menjawab seluruh pokok permasalahan, Adapun metode yang digunakan, adalah sebagai berikut:

5. Jenis dan sifat penelitian

³¹ wikipedia: <https://id.wikipedia.org/wiki/Bank#Pengertian>

Jenis penelitian ini yaitu observational research yang dilakukan dengan cara survey, meneliti secara langsung dilapangan agar memperoleh data yang konkrit dan dibutuhkan dengan menggunakan alat pengumpul data wawancara. Sedangkan dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

6. Lokasi penelitian

Penelitian dilaksanakan di kota pekanbaru dengan mendatangi PT. bank pembangunan daerah riau kepri beralamat di jl. Jend.Sudirman no.377 pekanbaru serta pegawai sebagai narasumber. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini agar memperoleh informasi sesuai dengan data dan fakta lapangan.

7. Populasi dan sample

populasi ialah keseluruhan objek yang diteliti mempunyai karakteristik yang sama. Sedangkan sample merupakan bagian dari populasi itu sendiri agar memudahkan untuk melakukan. Penulis menggunakan 2 metode dalam penelitian ini:

- a. *Simple random sampling* adalah sampel acak populasi berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi.

- b. *Accidental sampling* adalah teknik untuk pengambilan sampel acak. Siapa pun yang menemukan seorang peneliti dapat digunakan sebagai contoh.

Table 1.1

NO.	Kriteria	Populasi	Sample
1.	Teller bank	20	6
2.	Customer service	10	3
Jumlah		30	9

Sumber: Data olahan tahun 2020

8. Data dan sumber data

a. Data primer

Alat pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara. Wawancara dilakukan dengan berdialog dengan responden atau narasumber yang telah penulis tentukan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang penulis peroleh dari 24 literature dan digunakan untuk data pendukung tentang teori-teori hukum yang berhubungan dengan penelitian penulis.

9. Alat pengumpulan data

a. Wawancara

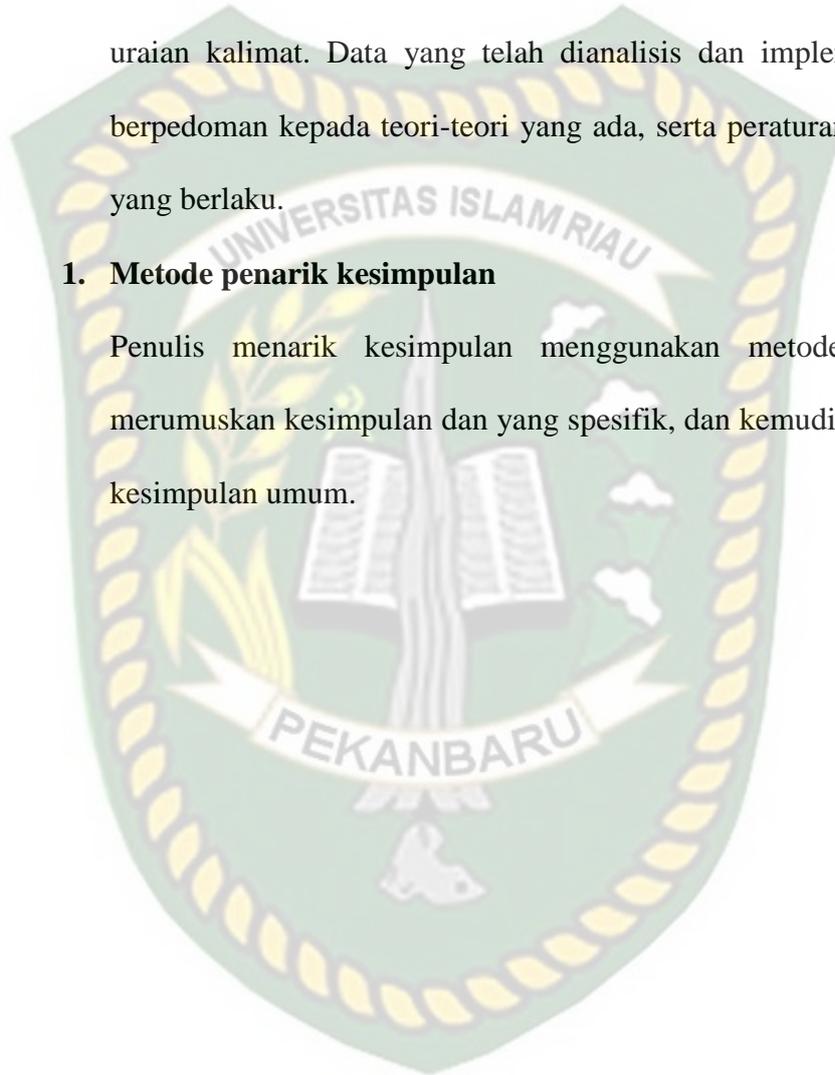
Penulis mengadakan tanyakan dan jawab langsung ke orang yang diwawancarai untuk informasi atau penjelasan tentang masalah yang diselidiki penulis.

10. Analisis data

Data primer dan sekunder akan dikumpulkan setelah itu dibagi berdasarkan jenis dari kedua masalah pokok yang penulis teliti dan data yang diperoleh dari hasil wawancara disajikan dalam bentuk uraian kalimat. Data yang telah dianalisis dan implementasikan berpedoman kepada teori-teori yang ada, serta peraturan-peraturan yang berlaku.

1. Metode menarik kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan menggunakan metode induktif, merumuskan kesimpulan dan yang spesifik, dan kemudian menarik kesimpulan umum.



BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan umum tentang tenaga kerja

Pembangunan ketenagakerjaan diatur dengan sebaik mungkin agar terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja. Ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan ketekaitan, keterkaitan itu tidak hanya untuk kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi ketekaitan dalam mencakup seluruhnya baik pengusaha, pemerintah atau masyarakat.³²

Tujuan-tujuan pembangunan ketenagakerjaan antara lain.³³

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Perlindungan untuk tenaga kerja maksudnya untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan yang sama dan diberlakukan dengan seadil-adilnya.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.³⁴ Sedangkan menurut

³² irsan, *hukum tenaga kerja*, erlangga, jakarta, 2006, hlm.12

³³ *Ibid.*, hlm.15

DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.³⁵

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

a. Klasifikasi tenaga kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.³⁶ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

- a. Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja

³⁴ Subijanto, *peran Negara dalam hubungan tenaga kerja Indonesia*. Jurnal pendidikan dan kebudayaan, 2011, hlm.08.

³⁵ Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, hlm.29

³⁶ Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, arkola, jakarta, 2001, hlm.3

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. 2) Bukan tenaga kerja Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. 2. Bukan angkatan kerja Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.³⁷

b. Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

³⁷ Agus Dwiyanto, *reformasi birokrasi public di Indonesia*. Jurnal gadjah mada university press, 2006, Hlm. 45

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya yang membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah. Berdasarkan rumusan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Hukum Ketenagakerjaan mempunyai unsur-unsur sebagai berikut:

“serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah”.³⁸

Peranan Hukum Ketenagakerjaan adalah menyamakan keadilan sosial ekonomi tenaga kerja serta arah yang harus ditempuh dalam mengatur kebutuhan ekonomi tenaga kerja sesuai dengan cita-cita dan aspirasi bangsa Indonesia dengan arah gotong royong sebagai ciri khas kepribadian bangsa dan unsur pokok Pancasila.

Dalam hal ini tujuan dibuatnya hukum ketenagakerjaan yang sejatinya adalah untuk menjamin terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja tidak tercapai. Karena dalam kenyataannya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan provit oriented

³⁸ Halili Toha, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, bina aksara, Jakarta, 1987, hlm.40

dalam hubungan kerja. Dalam kaitan tidak tercerminnya hakikat hukum ketenagakerjaan

c.Sumber hukum ketenagakerjaan

Shama berpendapat bahwa sumber hukum ketenagakerjaan terdiri atas:

1. Peraturan Perundangan (undang-undang dalam arti materiil dan formil);
2. Adat dan Kebiasaan;
3. Keputusan Pejabat atau badan pemerintah;
4. Traktat;
5. Peraturan Kerja (yang dimaksud adalah Peraturan Perusahaan);
6. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).³⁹

Ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas dan sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) jika ada pihak-pihak yang dirugikan. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materil maupun

³⁹ yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 61.

spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Dalam melaksanakan pembangunan tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.⁴⁰

d. Hubungan kerja

Ciri khas hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”⁴¹

Sedangkan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

⁴⁰ Fitria Shalihah, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*. UIR Law Review, 1(2), 2017, hlm.150.

⁴¹ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* djambatan, Jakarta, 2003, hlm.55

Perjanjian kerja pada dasarnya memuat ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu hak dan kewajiban tenaga kerja maupun pengusaha/perusahaan yang dilakukan perseorangan.⁴²

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁴³

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :⁴⁴

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

⁴² Asyhadie, L.Z. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm.90

⁴³ Darwan Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. PT. Citra, 2000, hlm.79

⁴⁴ Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alesanalesan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150- 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003)

10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)⁴⁵

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan 25 kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.

⁴⁵ Undang-undang nomor.2 tahun 2014 tentang perselisihan hubungan industrial

2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.⁴⁶

apabila ketentuan-ketentuan tersebut merupakan hasil perundingan perusahaan dengan organisasi tenaga kerja maka perjanjian semacam ini disebut dengan perjanjian perburuhan. Namun tidak menutup kemungkinan ketentuan-ketentuan tersebut ditetapkan dalam peraturan perusahaan, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh perusahaan.

1. Peraturan Perusahaan

Adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dengan demikian perusahaan bisa memasukkan apa saja yang diinginkan, misalnya mencantumkan kewajiban tenaga kerja sebanyak-banyaknya dengan hak-hak seminimal mungkin dan sebaliknya mencantumkan kewajiban-kewajiban perusahaan/pengusaha seminimal mungkin dengan hak-hak sebanyak-banyaknya. Oleh karena itu peraturan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja, antara lain:

- a. Harus mendapat persetujuan tenaga kerja secara tertulis

⁴⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, hlm.68

b. Harus mendapat persetujuan Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

c. Tidak boleh melanggar Undang-Undang ketertiban umum dan tata susila serta Undang-Undang lain yang sifatnya tidak boleh dikesampingkan oleh Undang-Undang.

d. Harus ada 1 lembar peraturan perusahaan ditempel dan mudah dibaca atau diketahui oleh tenaga kerja waktu mereka bekerja.

Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tiap pengusaha yang mempekerjakan sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) pekerja/buruh wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan dalam Pasal 111, peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

1. Hak dan kewajiban pengusaha;
2. Hak dan kewajiban pekerja/buruh;
3. Syarat kerja;
4. Tata tertib perusahaan; dan
5. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Pengesahan peraturan perusahaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya 30

(tiga puluh hari) sejak naskah tersebut diserahkan, apabila belum dilakukan penandatanganan sampai batas waktu tersebut, maka dianggap selebihnya 30 (tiga puluh) hari sudah mendapatkan pengesahan (Pasal 112).

Hubungan kerja yang baik hanya bisa dicapai apabila setiap karyawan dan perusahaan dapat memahami serta menghayati hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dimana pada akhirnya akan menimbulkan dan menumbuhkan saling menghargai dan saling mempercayai dalam menjaga iklim kerja sama yang baik dan harmonis.⁴⁷

e. Pihak-pihak dalam hubungan kerja

1. Pekerja atau Buruh Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.

2. Pengusaha atau Majikan Dalam pasal 1 angka 5 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pengusaha adalah:

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,

⁴⁷ Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja menurut undang-undang no.13 tahun 2003*, UIR Law Review, 1(1),2017.

b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.

c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.⁴⁸

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.⁴⁹

1. Pekerja/Buruh Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, dan sebagaimana yang disampaikan oleh Darza,

⁴⁸ Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hlm.49.

⁴⁹ Maimun., *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm.53

tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵⁰

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atasasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja..

Pekerja/Buruh Perempuan Dalam pasal 76 “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003” ayat (1), (2), (3), (4), dan (5) menyebutkan bahwa:

1) Pekerja/buruh perempuan diberi keringanan bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00..

⁵⁰ Darza. *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, delima baru, jakarta, 2000, hlm. 15

2) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00.

3) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi
- b. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

4) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan secara medis juga lebih lemah dari laki-laki, sehingga wajar jika pekerja/buruh perempuan mendapatkan fasilitas kemudahan.⁵¹

3. Pekerja/Buruh Anak Anak

dalam hukum ketenagakerjaan ada setiap orang yang berumur di bawah 18 (deapan belas) tahun. Para pengusaha dilarang untuk mempekerjakan anak sesuai bunyi Pasal 68 Undang-Undang Nomor 13

⁵¹ Pasal 76 undang-undang no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Tahun 2003. Larangan mempekerjakan anaka dimaksudkan untuk melindungi anak agar tidak terganggu pertumbuhan dan kesehatannya.

4. Pekerja/Buruh Tenaga Kerja Asing Tenaga Kerja Asing (TKA)

adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki izin tertulis dari instansi berwenang di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu..

Organisasi pengusaha dibentuk berdasarkan Keputusan presiden republic Indonesia nomor 49 tahun 1973 tentang kamar dagang dimana terdapat sebuah wadah perkumpulan organisasi pengusaha yang disebut dengan KADIN (Kamar Dagang Industri).⁵² Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 Mei 1968.

⁵² Keputusan presiden republic Indonesia nomor 49 tahun 1973 tentang kamar dagang

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta meindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh diperusahaan atau dibeberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan, Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja/serikat butuh adalah:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis,dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan. Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :

a. Serikatpekerja/serikat buruh dibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh (tingkat lokal/kabupaten/kota).

b. Federasi serikatpekerja/serikat buruh yang dibentuk oleh sekurang-kurang 5 (lima) Serikat pekerja/serikat buruh (tingkat provinsi).

c. Konfederasi Serikatpekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurangkurangnya 3 (tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).

8. Pemerintah berkewajiban untuk memastikan roda perekonomian nasional berjalan dengan tertib dan lancar. Untuk itu pemerintah harus memastikan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi semua yang terlibat di dalamnya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketengakerjaan dengan adil diperlukancampurtangan pemerintah

melalui instansi/department yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang disebut dengan Departemen Tenaga Kerja ditingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

B. Tinjauan umum tentang perjanjian kerja

a. pengertian perjanjian kerja

Perjanjian kerja menurut pasal 1 ayat 14 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dari perjanjian kerja ini timbul suatu hubungan kerja yang dimaksud pada pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yakni hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Maka dari itu agar dapat disebut perjanjian kerja, maka dalam hal ini harus terpenuhi 4 unsur antara lain:

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Dalam perjanjian kerja, unsur perintah memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya perintah maka tidak dapat disebut perjanjian kerja.

2. Penunaian kerja

Yang dimaksud penunaian kerja adalah melakukan pekerjaan, dalam pokok bahasan ini tidak menggunakan istilah melakukan pekerjaan karna

memiliki makna ganda. Melakukan pekerjaan dapat diartikan persewaan tenaga kerja atau penunaian kerja.

3. Adanya upah

Upah berarti hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tetap mengacu kepada undang-undang.⁵³

Upah berarti hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tetap mengacu kepada undang-undang.⁵⁴

Mengenai pengertian tenaga kerja, untuk disebut pekerja, menurut hukum ketenagakerjaan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian kerja
2. Adanya hubungan kerja yang formil
3. Bekerja pada perusahaan.

b. Macam-macam perjanjian kerja

⁵³ F.X. Djumaidi, S. *Perjanjian kerja*, sinar grafika, Jakarta, 2008, hlm. 26

⁵⁴ F.X. Djumaidi, S. *Perjanjian kerja*, sinar grafika, Jakarta, 2008, hlm. 28

Perjanjian kerja dapat dibagi dalam empat kelompok, yaitu: berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan pekerjaan.

a. Berdasarkan bentuknya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Kekuatan hukum perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun lisan adalah sama, yang membedakan keduanya adalah dalam hal pembuktian dan kepastian hukum mengenai isi perjanjian. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih memudahkan para pihak untuk membuktikan isi perjanjian kerja apabila terjadi suatu perselisihan. Perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, maka perjanjian kerja itu harus memenuhi syarat-syarat antara lain:

1. harus disebutkan jenis pekerjaan yang diperjanjikan;
2. waktu berlakunya perjanjian kerja;
3. upah tenaga kerja yang berupa uang diberikan tiap bulan;
4. saat istirahat bagi tenaga kerja, yang dilakukan di dalam dan kalau perlu diluar negeri serta selama istirahat itu;
5. bagian upah lainnya yang diperjanjikan dalam isi perjanjian menjadi hak tenaga kerja

b. perjanjian kerja berdasarkan waktunya terdiri atas:

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu(PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk membuat hubungan kerja dalam waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.Perjanjian waktu tertentu dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat dibuat:

- a. Berdasarkan jangka waktu
 - b. Berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu
 - c. Perjanjian kerja waktu tertentu diadakan untuk perjanjian yang bersifat tetap
 - d. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu untuk lebih dari dua tahun dan diperpanjang lebih dari satu kali untuk jangka waktu lebih dari satu tahun.
 - e. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 hari sbelum perjanjian kerja berakhir.
 - f. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu diadakan tidak melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini diadakan lebih dari satu dan lebih dari dua tahun.
2. Perjanjian untuk waktu tidak tertentu(PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja untuk membuat suatu hubungan kerja yang tetap tidak adanya jangka waktu tertentu.

c. Berdasarkan pelaksanaannya, perjanjian kerja terdiri dari pekerjaan yang di lakukan sendiri oleh perusahaan dan pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan lain (outsourcing).

d. Berdasarkan statusnya, perjanjian kerja terdiri dari perjanjian kerja kontrak, perjanjian kerja harian lepas, perjanjian kerja borongan, dan perjanjian kerja tetap.⁵⁵

C. Isi perjanjian kerja

Dalam undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur perjanjian kerja disebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh melanggar atau menentang ketentuan perundang-undangan. Maksudnya pengusaha dan pekerja perlu memperhatikan kualitas dan kuantitas isi dari perjanjian tersebut. Dalam praktik, pada umumnya perjanjian kerja berisikan mengenai macam pekerjaan, besarnya upah yang akan diberikan, jangka waktunya, waktu kerja, istirahat (Cuti), hak dan kewajiban serta larangan bagi pekerja dan pengusaha.

Pembuatan perjanjian kerja tetap harus terdefiniskan didalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, sedangkan perjanjian kerja bersama adalah perjanjian

⁵⁵ *Ibid*,.hlm.68

yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵⁶

D. Jenis-jenis perjanjian kerja untuk waktu tertentu

a. perjanjian kerja untuk waktu tertentu berdasarkan waktu tertentu

perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Jika perjanjian kerja waktu tertentu yang diperpanjang telah berakhir, dapat diadakan pembaruan. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 2 tahun.

b. perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan pekerjaan tertentu

1. perjanjian kerja waktu tertentu yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 tahun.

Dalam hal pekerjaan tertentu yang dikerjakan pegawai tidak tetap dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang diperjanjikan, maka pegawai tidak tetap tersebut putus demi hukum saat penyelesaian pekerjaan. Pekerjaan yang diperjanjikan harus ada batasan sampai pekerjaan tersebut dinyatakan selesai. Dalam hal pegawai tidak tetap

⁵⁶ Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2007, hlm.83.

karena kondisi tertentu pekerjaan belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaruan sesuai dengan ketentuan. Dalam hal perjanjian kerja yang sementara sifatnya ini, para pihak dapat mengatur hal-hal lain yang dituangkan dalam perjanjian.⁵⁷

2. perjanjian kerja waktu tertentu yang bersifat musiman

Perjanjian kerja yang bersifat musiman maksudnya adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim dan cuaca. Dalam arti lain perjanjian kerja yang bersifat musiman adalah pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

Mengenai perjanjian kerja musiman, perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu dan pada perjanjian kerja musiman tidak dapat dilakukan pembaruan. Dan untuk perjanjian kerja musiman untuk memenuhi target, perjanjian kerja hanya diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan tambahan.

3. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

Perjanjian kerja yang berhubungan dengan produk baru dapat dilakukan dengan pekerja untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peyajagan. Dalam pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali paling lama satu tahun.

Untuk perjanjian kerja yang berhubungan dengan produk baru ini hanya

⁵⁷ F.X. Djumaidi, S. *Perjanjian kerja*, sinar grafika, Jakarta, 2008, hlm.23.

boleh diberlakukan untuk pekerja yang melakukan pekerjaan diluar kegiatan atau diluar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

E. cara membuat perjanjian kerja

a. Pihak yang dapat membuat suatu perjanjian kerja

untuk membuat perjanjian kerja pada pokoknya adalah orang dewasa. Mengenai pengertian orang dewasa ada perbedaan pendapat sebagai berikut:

1. Menurut KUH perdata, seseorang dianggap telah dewasa dan karenanya mampu bertindak dalam lalu lintas hukum. Jika telah berumur 21 tahun atau telah kawin.
2. Menurut hukum adat, seseorang disebut dewasa jika sudah dipandang sebagai akil baligh atau sudah kawin. Biasanya telah berumur 16 tahun atau 18 tahun.
3. Menurut hukum perburuhan, pengertian orang dewasa dapat disimpulkan dari bunyi pasal 1 angka 26 undang-undang ketenagakerjaan. "anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 tahun".

Menganai pembuatan perjanjian kerja, maka banyak timbul pertanyaan apakah seorang anak dapat membuat perjanjian kerja atau tidak, hal ini telah diatur di undang-undang ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
2. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan terburuk, yaitu:
 - a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya
 - b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian.
 - c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, psikotropika, zat adiktif, narkotika.
 - d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.⁵⁸

b. Bentuk perjanjian kerja

bentuk dari perjanjian kerja waktu tertentu berbeda dengan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan memuat sekurang-kurangnya:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
3. Jabatan dan jenis pekerjaan
4. Tempat pekerjaan
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya.
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
8. Tanggal dan tempat perjanjian kerja dibuat
9. Tanda tangan kedua belah pihak dalam perjanjian kerja.

⁵⁸ F.X. Djumaidi, S. *Perjanjian kerja*, sinar grafika, jakarta, 2008, hlm. 18.

Perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya 3 rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pengusaha dan pekerja masing-masing memegang perjanjian kerja tersebut agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan jika suatu saat nanti terjadinya permasalahan.

f.berakhirnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila:

1. pekerja/buruh meninggal dunia;
2. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
3. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan penetapan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
4. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Artinya hubungan hukum yang timbul sebagai akibat perjanjian kerja itu akan tetap ada walaupun pengusaha/majikan yang mengadakan perjanjian tersebut meninggal dunia, kemudian hak-hak dan kepentingan pekerja/buruh tetap harus terpenuhi sesuai dengan isi

perjanjian oleh pengusaha yang baru/pengganti, atau kepada ahli waris pengusaha tersebut.

g. Perjanjian kerja bersama (PKB)

Menurut pasal 1 angka 21 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo.pasal 1 ayat 2 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor:KEP-48/MEN/IV/2004, perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵⁹

Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pengertian dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah “hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.” Perjanjian Kerja Bersama mempunyai 2 fungsi yaitu:

a) Memudahkan tenaga kerja dalam pembuatan perjanjian kerja Tenaga kerja pada umumnya buta atau kurang mengetahui tentang hukum untuk membuat perjanjian kerja yang secara yuridis dapat dipertanggungjawabkan, maka kepada serikat pekerja/serikat buruh kalau perlu dengan bantuan ahli hukum untuk merumuskan kedudukan tenaga kerja sebagai anggota serikat pekerja didalam perjanjian kerja bersama yang diadakan dengan pihak perusahaan.

⁵⁹ Op.Cit.,F.X Djumaidi,hlm 73

b) Sebagai pemecahan dalam masalah perundang-undangan yang ada di dalam kehidupan sosial pekerja/buruh Peraturan mengenai perburuhan belum mengatur selengkapny atau kalau sudah mengatur keseluruhannya tetapi terbelakang dari kemajuan masyarakat, dengan demikian lembaga perjanjian perburuhan dapat melengkapi atau mengaturnya. Jadi perjanjian perburuhan mempunyai peranan lain dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan. (Perjanjian kerja, 2008, p. 71)

c) sebagai sarana untuk menciptakan ketenangan untuk pekerja buruh demi kelangsungan usaha bagi perusahaan

d) merupakan partisipasi pekerja dalam menentukan kebijaksanaan pengusaha dalam bidang ketenagakerjaan.

Mengenai manfaat dari perjanjian kerja bersama antara lain:

- a. Bagi pengusaha dan buruh akan lebih mengetahui dan memahami hak dan kewajiban masing-masing.
- b. Mengurangi perselisihan industrial
- c. Membantu ketenangan pekerja dan mendorong semangat pekerja untuk lebih tekun dan rajin dalam mengerjakan pekerjaannya.
- d. Pengusaha dapat melakukan penyusunan rencana-rencana untuk pengembangan perusahaan selama berlakunya perjanjian kerja bersama.
- e. Menciptakan suasana musyawarah dan kekeluargaan dalam perusahaan.

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama, masing-masing pihak harus memenuhi beberapa syarat antara lain:

a. Syarat formil perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama harus ditulis dengan huruf latin dan dengan bahasa yang jelas dan dapat dipahami. Menggunakan bahasa Indonesia, tetapi jika dalam perjanjian kerja bersama tidak menggunakan bahasa Indonesia maka perjanjian kerja bersama harus di terjemahkan oleh translator.

Selanjutnya, perjanjian kerja bersama sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, tempat kedudukan, serta alamat pekerja
2. Nama, tempat kedudukan, dan alamat pengusaha.
3. Nomor dan tanggal pencatatan serikat pekerja pada instansi yang bertanggung jawab
4. Hak dan kewajiban pengusaha
5. Hak dan kewajiban pekerja
6. Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja bersama
7. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja bersama.⁶⁰

b. Syarat materil perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama tidak boleh menentang peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam artian kualitas dan kuantitas isi perjanjian tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

Jika terdapat dalam isi perjanjian kerja bersama tersebut menentang undang-undang maka yang bertentangan tersebut batal

⁶⁰ *Ibid.*, hlm.74

demis hukum. Dengan demikian, tidak seluruh isi dari perjanjian kerja bersama tersebut batal, hanya yang bertentangan saja yang batal demis hukum.

a. Tata cara pembuatan perjanjian kerja bersama

Adapun lamanya perundingan untuk membuat perjanjian kerja bersama ditetapkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan dituangkan dalam tata tertib perundingan. Mengenai tempat perundingan dalam membuat perjanjian kerja bersama, yaitu:

1. Dikantor perusahaan
2. Dikantor pekerja
3. Ditempat lain sesuai dengan kemauan para pihak

Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dimulai dengan menyepakati tata tertib perundingan yang memuat:

1. Tujuan membuat tata tertib
2. Susunan tim perunding
3. Materi perundingan
4. Tempat perundingan
5. Tata cara perundingan
6. Cara penyelesaian apabila terjadi kebuntuan perundingan
7. Sahnya perundingan
8. Biaya perundingan.

Untuk menentukan tim perunding maka pengusaha menunjuk tim perunding sesuai dengan kebutuhan, paling banyak 9 orang dengan kuasa penuh.

Dalam hal perundingan perjanjian kerja bersama belum selesai dengan waktu yang telah disepakati dalam tata tertib, maka kedua belah pihak dapat menjadwalkan kembali perundingan paling lama 30 hari setelah perundingan gagal.⁶¹

Jika dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama yang sesuai dengan ketentuan tersebut di atas tidak selesai, para pihak harus membuat pernyataan secara tertulis bahwa perundingan tidak dapat diselesaikan pada waktunya yang memuat:

1. Materi perjanjian kerja bersama yang belum tercapai kesepakatan
2. Pendirian para pihak
3. Risalah perundingan
4. Tempat, tanggal, dan tanda tangan para pihak.

b. Pendaftaran perjanjian kerja bersama

Setelah perjanjian kerja bersama mencapai kesepakatan kemudian dibuat dalam rangkap 3 dengan matrai dan ditanda tangani para pihak dan dilengkapi dengan keterangan yang memuat:

1. Nama dan alamat perusahaan

⁶¹ Abdul Khakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 110.

2. Nama pimpinan perusahaan
3. Wilayah operas perusahaan
4. Status permodalan perusahaan
5. Bidang usaha
6. Status hubungan kerja
7. Jumlah pekerja menurut jenis kelamin
8. Upah tertinggi dan terendah
9. Nama dan alamat masing-masing pekerja
10. Jumlah anggota pekerja
11. Nomor pencatatan pekerja
12. Masa berlakunya perjanjian kerja bersama
13. Pendaftaran perjanjian kerja bersama yang ke berapa (jika adanya perubahan atau pembaruan)

Kemudian oleh pengusaha melakukan pengajuan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Adapun tujuan pendaftaran perjanjian kerja adalah:

1. Sebagai alat monitoring dan evaluasi syarat-syarat kerja yang dilaksanakan diperusahaan.
2. Sebagai rujukan utama dalam hal terjadi perselisihan pelaksanaan perjanjian kerja bersama.

c. Kewajiban pengusaha dan pekerja dalam perjanjian kerja bersama

1. Pengusaha dan pekerja wajib melaksanakan segala ketentuan yang ada didalam perjanjian kerja bersama.
2. Pengusaha dan pekerja wajib saling mengetahui isi prjanjian kerja bersama dan memberitahu jika adanya perubahan atau pembaruan (bersifat transparan)
3. Pengusaha harus mencetak perjanjian kerja bersama dan dibagikan kepada masing-masing pekerja.

d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja bersama

Masa berlakunya perjanjian kerja bersama paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang selama 1 tahun dengan kesepakatan bersama. Dalam hal perjanjian kerja bersama berikutnya, perundingan dapat dimulai paling cepat 3 bulan sebelumnya.

Adapun instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ialah:

1. Kepala instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota untuk perusahaan yang terdapat hanya dalam satu wilayah kabupaten/kota
2. Kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu kabupaten/kota.
3. Direktur jenderal pembinaan hubungan industrial untuk perusahaan yang terdapat pada lebih dari satu provinsi.

e. Hubungan perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan.

1. Hubungan perjanjian kerja dengan perjanjian kerja bersama.
 - a. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama.
 - b. Apabila perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja batal demi hukum, dan yang berlaku adalah ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.
 - c. Dalam hal perjanjian kerja tidak memuat ketentuan yang dimuat dalam perjanjian kerja bersama, yang berlaku adalah ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.
2. Hubungan peraturan perusahaan dengan perjanjian kerja bersama
 - d. Perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama, pengusaha tidak berkewajiban membuat peraturan perusahaan.
 - e. Dalam hal perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama tidak tercapai sebuah kesepakatan, peraturan perusahaan tetap berlaku sampai habis jangka waktu berlakunya.

f. Kaitan perjanjian kerja bersama dengan pekerja dan perusahaan

1. Kaitan perjanjian kerja bersama dengan pekerja

Pengusaha harus melayani permintaan secara tertulis untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dari pekerja, apabila pekerja

tercatat berdasarkan undang-undang no 21 tahun 2000 tentang serikat pekerja dan pelaksanaannya dan memenuhi syarat dalam pasal 119 dan 120 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Pengusaha dilarang mengganti perjanjian kerja bersama selama masih ada peraturan perusahaan dan selama pekerja masih ada.
3. Dalam hal ini ketentuan yang ada didalam aturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari perjanjian kerja bersama.
4. Dalam hal terjadi pembubaran pekerja,perjanjian kerja bersama tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan

2.kaitan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan

1. apabila terjadi pengalihan kepemilikan perusahaan, perjanjian kerja bersama akan tetap berlaku sampai berakhirnya waktu perjanjian
2. apabila terjadi penggabungan perusahaan dan masing-masing perusahaan adanya perjanjian kerja bersama yang berlaku adalah perjanjian kerja bersama yang lebih menguntungkan pekerja
3. apabila terjadinya penggabungan dengan perusahaan lain yang tidak mempunyai perjanjian kerja bersama, perjanjian kerja bersama tersebut berlaku bagi perusahaan yang bergabung.⁶²

⁶² Abdul Kadir Muhammad,*Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti,Bandung,2000,hlm.59

C. Tinjauan umum tentang profil PT.bank pembangunan daerah riau

a. sejarah PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri

Sejarah dari PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri ini didirikan sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah. Terhitung tanggal 01 April 1966 secara resmi kegiatan Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah Riau.

Dengan berbagai perubahan dan perkembangan kegiatan bank, sejak tahun 1975 status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau disesuaikan dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Riau Nomor 10 Tahun 1975, yang kemudian diatur kembali dengan Peraturan Daerah Tingkat I Riau Nomor 18 tahun 1986 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962.

Status pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan disesuaikan dengan Peraturan Daerah No. 14 tahun 1992 tentang Bank Pembangunan Daerah Riau berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan. Terakhir dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Riau Nomor 5 Tahun 1998 Tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Riau Nomor 14 Tahun 1992 Tentang Bank Pembangunan Daerah Riau.

Selanjutnya Bank Pembangunan Daerah Riau disetujui berubah status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) sesuai hasil Keputusan RUPS tanggal 26 Juni 2002 yang dibuat oleh notaris Ferry Bakti, SH dengan Akta Nomor 33, yang kemudian ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2002 tanggal 26 Agustus 2002 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2002 Nomor 50.

Perubahan Bentuk Hukum tersebut telah dibuat dengan Akta Notaris Muhammad Dahad Umar, SH Notaris di Pekanbaru nomor 36 tanggal 18 Januari 2003 yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM dengan Surat Keputusan Nomor:C-09851.HT.01.01.TH.2003 tanggal 5 Mei 2003. Perubahan badan hukum tersebut telah disahkan dalam RUPS tanggal 13 Juni 2003 yang dituangkan di dalam Akta Notaris No. 209 tanggal 13 Juni 2003 Notaris Yondri Darto, SH, Notaris di Batam, dan telah pula mendapat persetujuan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia nomor 5/30/KEP.DGS/2003 tanggal 22 Juli 2003.

Sesuai keputusan RUPSLB tanggal 26 April 2010, telah dilakukan perubahan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Riau menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan HAM RI melalui keputusan No.AHU-36484.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 22 Juli 2010 dan Surat Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum Direktur Perdata No.AHU.2-

AH.01.01-6849 tanggal 25 Agustus 2010, serta persetujuan dari Bank Indonesia melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/59/KEP.GBI/2010 tanggal 23 September 2010. Perubahan nama ini diresmikan secara bersama oleh Gubernur Riau dan Gubernur Kepulauan Riau pada tanggal 13 Oktober 2010 di Batam.

Dengan spirit baru untuk berkompetisi, PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri akan menjadi mitra usaha untuk mendorong pertumbuhan daerah sebagai bank kebanggaan masyarakat Riau dan Kepulauan Riau. Mandat yang diamanatkan shareholders kepada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, dikristalisasikan pada Visi dan Misi Perusahaan, terutama sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi daerah, menjadikan peran strategis PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri teramat penting dalam pengejawantahannya.

Proses revitalisasi pun dilakukan guna mendorong tercapainya misi dan peranan utama bank sebagai lembaga intermediasi disamping juga fungsi pelayanan kepada masyarakat. Proses pembangunan jaringan distribusi, rekombinasi komposisi dana pihak ketiga, perluasan derivatif produk dan jasa serta peran teknologi informasi yang mutakhir sebagai back bone bisnis PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri terus menjadi perhatian.

Untuk itu Perubahan menjadi kata kunci mendasar yang dilakukan pada seluruh aspek organisasi PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri

dalam rangka mengantisipasi tingkat persaingan bisnis yang semakin kompetitif untuk selanjutnya turut pula memberikan nilai bagi stakeholders. Langkah awal yang telah dilakukan oleh PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri merupakan moment yang sangat tepat untuk selanjutnya memberikan warna dan nafas baru dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara signifikan, penajaman kembali visi, misi, strategi dan target yang dirumuskan dalam rencana bisnis bank.

Oleh karenanya, strategi yang telah dicanangkan manajemen yang terfokus melalui Konsep Pelayanan Prima kepada nasabah dengan formulasi bisnis yang fokus pada segmen pasar, tercermin dari reorganisasi struktur perusahaan menjadi berbasis Strategic Business Unit (SBU), peningkatan jaringan distribusi yang didukung teknologi informasi dan sumber daya manusia yang professional.

Dengan mengusung tema sentral **“Reaching The Exelence”** PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri berkomitmen memberikan pelayanan terbaiknya kepada nasabah dan pemegang saham melalui redefinisi paradigma bisnis bank ke arah yang lebih baik secara berkelanjutan dengan motto **“The Spirit to Grow”** -tumbuh dan tumbuh menuju yang terbaik. Komitmen kami adalah memberikan layanan perbankan dengan lebih baik lagi kepada setiap nasabah. Kami akan

mengembangkan berbagai produk layanan untuk memenuhi kebutuhan perbankan bagi setiap nasabah.⁶³

Adapun visi dan misi dari PT.Bank pembangunan daerah riau ini antara lain:⁶⁴

Visi:

Menjadi bank terkemuka, terpercaya, dan berdaya saing dalam menggerakkan perekonomian regional

Misi:

1. Mendorong pertumbuhan perekonomian daerah yang berkelanjutan
2. Memberikan solusi layanan keuangan yang prima
3. Mengelola dana daerah secara optimal dan profesional daerah

b. Produk PT. PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri

1. Produk Konsumer

PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri telah mengembangkan berbagai macam produk untuk memudahkan nasabah dalam menabung ataupun mengajukan pinjaman. Adapun produk tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tabungan SINAR (Simpanan Amanah Riau)

⁶³ <http://eprints.ums.ac.id/33283/3/2.%20BAB%20I.pdf>. (2020)

⁶⁴ https://www.bankriaukepri.co.id/riau_konf/profile

Tabungan sinar merupakan tabungan PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang diperuntukkan kepada lapisan masyarakat serta perorangan dengan fasilitas *on-line* diseluruh jaringan kantor PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, tabungan SINAR memberikan bunga tabungan yang sangat kompetitif yang dihitung berdasarkan saldo harian dan diikut sertakan dalam undian hadiah yang dihitung enam bulan sekali dalam setahun sesuai dengan ketentuan PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.⁶⁵

- a) Menyerahkan fotocopy identitas diri (KTP/SIM/Pasport)
 - b) Setoran awal pembukuan rekening Rp. 50.000,-, setoran berikutnya minimal Rp. 20.000,-, saldo minimal Rp. 20.000
 - c) Biaya ATM Rp. 2500,- perbulan
- b. Tabungan Sinar Belia

Tabungan bagi Pelajar dan Mahasiswa yang masih berstatus aktif atau masih dalam usia sekolah maksimal 28 tahun. Dengan setoran awal yang ringan haa Rp 50.000,- dan setoran selanjutnya minimal Rp.20.000,- dan biaya administrasi bulanan yang ringan hanya Rp 3.500.

- c. Tabungan Sinar Pendidikan

Tabungan bagi demi masa depan pendidikan putra-putri yang bersekolah, selain hadiah puluhan beasiswa pendidikan juga mendapatkan proteksi Asuransi Jiwa Tabungan Sinar Pendidikan dari Indonesia sehingga putra-putri yang bersekolah akan tetap memperoleh

⁶⁵ *Ibid.*,

target dana yang diinginkan meskipun sesuatu yang tidak terduga akan terjadi. serta biaya administrasi yang ringan hanya Rp.3.000,- /bulan.

d. Kredit Pemilikan Rumah (KPR)

Suku bunga yang diberikan adalah 8,5% dengan perhitungan flat dan batas jangka waktunya adalah 15 tahun.

2. *Produk Komersial*

1. Kredit Agribisnis
2. Kredit Bina Prima/Investasi
3. Kredit Niaga Prima/Modal Kerja
4. Kredit Modal Kerja Atas Dasar kontrak/Karya Prima
5. Kredit Kebun Kelapa Sawit
6. Kredit Modal Kerja Kepada Developer

3. *Produk Treasury&International*

a. Giro Valas

Giro Valas bank riau mempermudah urusan bisnis global dan lebih aman. Kelancaran transaksi dalam valuta asing adalah keharusan di era global. Bank Riau mempersembahkan Giro Valas Bank Riau yaitu rekening simpanan dalam valuta asing yang ditujukan untuk mendukung kelancaran aktivitas bisnis.

b. Deposito Valas

Deposito valas bank riau adalah pilihan terbaik untuk berinvestasi dalam Valuta Asing. Dengan kepastian tingkat suku bunga dalam kurun

waktu yang di pilih maka investasinya akan aman dan terjaga dari fluktuasi kurs valas sekaligus menguntungkan.

c. Remittance

Kebutuhan bisnis di era globalisasi memerlukan solusi handal untuk mendukung transaksi bisnis maupun keperluan Anda dalam pengiriman ataupun penerimaan pembayaran dalam valuta asing. Bank Riau menyediakan jasa *Remittance* Bank Riau yaitu jasa pengiriman uang dalam valuta asing antara lain USD, SGD dan Euro baik ke/dari bank lokal maupun bank luar negeri.

d. Trade Finance & Services

Bank Riau *Trade Finance & Services* adalah solusi handal yang memberikan kemudahan dan kenyamanan kepada pengusaha sekaligus berprofesi sebagai eksportir maupun importir dalam melaksanakan transaksi perdagangan usaha. Bank Riau *Trade Finance & Services* menawarkan beragam produk dan layanan transaksi ekspor-impor baik yang menggunakan L/C (letter of credit) maupun Non L/C (Documentary Collection). Bank Riau *Trade Finance & Services* juga melayani transaksi perdagangan lokal dengan menggunakan SKBDN (Surat Kredit Berdokumen Dalam Negeri).

4. Produk Mikro dan Kecil

Untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan Ekonomi Mikro dan Kecil serta lebih mendekatkan diri kepada masyarakat,

PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri telah menyediakan produk perbankan meliputi:

a. KKP-E (Kredit Ketahanan Pangan dan Energi)

Adalah kredit investasi dan atau modal kerja yang diberikan kepada petani/peternak melalui kelompok tani atau koperasi dalam rangka mendukung pelaksanaan Program Ketahanan Pangan dan Program Pengembangan Tanaman Bahan Baku Bahan Bakar Nabati. KKP-E bermanfaat membantu petani/peternak di bidang permodalan untuk dapat menerapkan teknologi sehingga produktifitas dan pendapatan petani menjadi lebih baik serta meningkatkan ketahanan pangan nasional dan mendukung program pengembangan tanaman bahan baku bahan bakar nabati.

b. KUMK (Kredit Usaha Mikro dan Kecil) SUP 005

Kredit Usaha Mikro dan Kecil SUP 005 (KUMK SUP 005) merupakan kredit modal dan investasi yang diberikan kepada usaha mikro kecil guna pembiayaan usaha produktif. Bermanfaat untuk membantu usaha mikro dan kecil dalam memperoleh kredit modal kerja dan kredit investasi. Kredit yang diberikan tidak dikenakan biaya provisi dan biaya administrasi.

c. Kredit BPD Peduli

Kredit yang diberikan kepada masyarakat yang tergabung dalam kelompok Usaha Kecil Berbasis Kerakyatan (UKBK) dimana kelompok tersebut telah dibina dengan metodologi BPD Peduli oleh Pihak Bank dan

atau Pihak lain yang telah bekerjasama dengan bank. Kredit BPD Peduli bermanfaat membantu usaha mikro dan kecil dalam memperoleh kredit modal kerja dan kredit investasi dengan maksimum plafond Rp 5.000.000,- per anggota kelompok dan tidak dikenakan biaya prrovisi dan biaya administrasi.

d. KRETA (Kredit Tanpa Agunan)

Merupakan kredit yang diberikan kepada masyarakat pelaku ekonomi yang bersifat produktif baik untuk modal kerja maupun investasi untuk pengembangan usaha disektor perdagangan, pertanian, perindustrian, jasa dan sektor produktif lainnya. Kreta bermanfaat membantu usaha mikro dan kecil dalam memperoleh kredit modal kecil dan investasi. Kredit yang diberikan tanpa agunan, maksimal plafond yang diberikan Rp.15.000.000, bunga 15% dengan perhitungan flat (tetap)

e. KPK (Kredit Pengusaha Kecil)

Kredit yang diberikan kepada pengusaha kecil secara perorangan, perusahaan dan koperasi dengan tujuan untuk usaha produktif, baik untuk modal kerja maupun investasi. Syarat dan proses mudah, plafon yang diberikan diatas Rp 50.000.000,- sampai dengan Rp 500.000.000,- di atas 100.000.000 bunganya 14 % menurun atau kebawah dan nasabah dapat mengajukan permohonan sekaligus untuk jenis kredit modal kerja dan investasi.

f. KPM (Kredit Pengusaha Mikro)

Kredit yang diberikan kepada pengusaha Mikro dan Kecil produktif, baik untuk kebutuhan modal kerja maupun investasi untuk mengembangkan usaha dengan proses yang mudah, membantu masyarakat untuk mendapatkan sekaligus kredit modal kerja dan investasi dengan plafon maksimal Rp 50.000.000,- bunga yang diberikan ada berupa flat dan ada yang berupa anuitas, flat nya 12% dan anuitas perhitungannya dari bank riau

g. Kredit Aneka Guna

Yaitu merupakan kredit yang diberikan kepada pegawai dan pensiunan yang berpenghasilan tetap, kredit ini diberikan untuk biaya pengobatan, biaya rehabilitasi/renovasi rumah, biaya pendidikan, pembelian tanah, kebutuhan lain yang bersifat konsumtif, dan lain-lain.

h. Kedai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri

Merupakan salah satu jaringan kantor yang menjadi sarana dari PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri untk pengusaha mendapatkan Kredit Modal Kerja dan Investasi yang diberikan kepada pengusaha mikro dan kecil yang difokuskan pada domisili saham yang berada dikecamatan dimana kedai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri berdomisili guna pembiayaan usaha produktif

5. *Produk Syariah*

PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri telah lebih dari tiga tahun mengembangkan perbankan syariah. PT.Bank Pembangunan Daerah

Riau Kepri terus berupaya mengembangkan beragam produk berbasis syariah seperti:

1. Deposito iB investasi yang aman dan barokah
2. Giro iB solusi mudah transaksi bisnis anda
3. Pembiayaan iB pengusaha kecil. Mitra terpercaya penggiat usaha
4. Pembiayaan Pemilikan Kendaraan Bermotor
5. Pembiayaan iB Niaga Prima
6. Tabungan iB. Simpanan Amanah Riau Kepri(SINAR)
7. Pembiayaan iB Pemilikan Rumah. Mitra untuk pemilikan rumah idaman
8. Gadai Emas iB (Rahn). Solusi dana cepat sesuai syariah
9. Pembiayaan iB KARYA PRIMA. Mitra terpercaya dalam Pembangunan
10. iB Dhuha Tabungan Haji dan Umrah Pembiayaan iB Aneka Guna
11. Pembiayaan iB Aneka Guna

c. Struktur Organisasi

Setiap perusahaan umumnya memiliki struktur organisasi untuk menggambarkan secara jelas unsur-unsur atau pihak-pihak yang membantu pimpinan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dapat diketahui posisi, tugas dan wewenang setiap departemen dan bagaimana hubungan antara satu departemen dengan departemen lainnya. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang

dan tanggung jawab. Mengingat pentingnya struktur organisasi ini, sudah menjadi suatu keharusan setiap perusahaan untuk membentuk dan menyusun struktur sendiri yang direalisasikan dengan kebutuhan dan sifat-sifat perusahaan agar prinsip penetapan orang yang benar dapat dilakukan untuk mengefektifkan dan mengefisiensikan pekerjaan dalam mencapai tujuan persahaan.

Dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan memiliki tujuan yang ditetapkan sangat di perlukan oleh perusahaan corak atau organisasi akan berpengaruh pada luas sempitnya usaha dan kebijakan yang telah di dapatkan oleh perusahaan. Dengan demikian agar fungsi, kedudukan maupun antara orang-orang yang menjalankan smua aktifitas dalam organisasi dapat mengerjakan aktifitas dalam organisasi dapat mengerjakan aktifitas dengan lebih terarah, maka suatu organisasi dituntut untuk memiliki strukrur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang mewujudkan keterkaitan dari hubungan yang diantara bidang tertentu yang di dalamnya menerangkan hubungan wewenang dan tanggung jawab bagi setiap tingkat untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Adapun gambaran umum uraian pembagian tugas masing-masing personil sesuai bidang atau seksi yang ditempati dari struktur adalah:

1. Pemimpin Cabang

Pemimpin cabang mempunyai tugas memimpin cabang yang ditempati dan melaksanakan kegiatan Operasional bank dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap seluruh kegiatan yang ada didalamnya.

2. Pemimpin Seksi (Pinsi)

PT.PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri pekanbaru terdiri dari 3 seksi masing-masing seksi tersebut meliputi: Seksi SBU, Seksi Pelayanan Nasabah dan seksi Operasional. Tugas dan uraian kegiatan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pemimpin Seksi SBU

Pemimpin seksi SBU disebut juga dengan Pemimpin Seksi Kredit yang bertugas memimpin bagian kredit untuk menyalurkan kredit kepada masyarakat. Pimpinan seksi SBU ini didalam pelaksanaannya dibantu oleh beberapa orang yang menangani masing-masing bidang yaitu:

a) Pelaksanaan Kredit Konsumer

Bertugas menangani atau menganalisa permohonan Kredit Aneka Guna, Kredit Kendaraan Bermotor, Kredit Pemilikan Rumah dan Kartu Kredit

b) Pelaksanaa Kredit Mikro dan Kecil

Bertugas menangani atau melakukan analisa terhadap permohonan kredit untuk usaha-usaha produktif dengan maksimal kredit sampai dengan Rp. 500.000.000,-

c) Pelaksanaan Kredit Komersial

Bertugas menangani atau melakukan analisa terhadap permohonan kredit untuk usaha-usah yang bersifat produktif maupun pelaksanaan pekerjaan atas dasar kontak kerja dengan besaran kredit diatas Rp. 500.000.000,-

b. Pemimpin Seksi Pelayanan Nasabah

Bagian ini juga disebut dengan *front office* yang berhadapan langsung dengan nasabah. Dalam pekerjaannya seksi pelayanannasabah dibantu oleh beberapa orang yang menempati masing-masing bidang yaitu:

1. Pelaksanaan pelayanan dan Informasi Nasabah

Bertugas melayani semua yang berhubungan dengan pembukaan rekening giro, Deposito dan tabungan seta sebagai tempat pelayanan informasi nasabah

2. Pelaksanaan pajak

Menerima dan memeriksa kelengkapan data pajak nasabah sebelum disetorkan ke teller tunai.

3. Pelaksanaan Teller

Bertugas menerima dan melakukan segala macam transaksi tunai yang berhubungan dengan kas, seperti menerima setoran atau penarikan tabungan yan dimiliki nasabah bank tersebut

4. Pelaksanaan Customer Service

Bertugas melayani nasabah yang datang untuk membuka rekening atau membuat buku tabungan

c. Pemimpin Seksi Operasional

Seksi Operasioanal mempunyai peranan penting dalam menjalankan operasional bank sehari-hari dimana pimpinan Seksi dibantu oleh beberapa orang yang menangani masing-masing

bidang yaitu:

a. Pelaksanaan Umum dan Kepegawaian

Bertugas menangani barang masuk, surat masuk, atau mendata keperluan kantor yang dibutuhkan untuk karyawannya.

b. Pelaksanaan Adminitrasi Kredit Komersial

Bertugas menangani atau mencatat semua tansaksi kredit

c. Pelaksanaan Administrasi consumer

Bertugas menangani atau mencatat semua transaksi administrasi consumer.

d. Pelaksanaan Akuntansi dan Pelaporan

Bertugas melakukan pengecekan atau pemeriksaan kembali atau voucher yang telah di posting sebelumnya yang berasal dari teller. Membuat laporan bulanan Umum dan laporan Bulanan Bank Umum. Laporan Bulanan umum dibuat seminggu sekali dan laporan Bulanan bank umum dibuat sebulan sekali.

e. *Juru layan*

Bertugas untuk melayani surat yang masuk atau keluar

f. *Cleaning Service*

Bertugas membersihkan lingkungan bank

g. *Satpam*

Bertugas menjaga keamanan bank

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban terhadap pegawai tidak tetap berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang lisan maupun yang tertulis.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Aristoteles mengatakan bahwa manusia adalah “zoon politicon”, makhluk sosial atau makhluk bermasyarakat, oleh karena tiap anggota masyarakat mempunyai hubungan antara satu dengan yang lain. Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).⁶⁶

Perbuatan hukum (*rechtshandeling*) diartikan sebagai setiap perbuatan manusia yang dilakukan dengan sengaja/atas kehendaknya untuk menimbulkan hak dan kewajiban yang akibatnya diatur oleh hukum.

⁶⁶ Soeroso, *pengantar ilmu hukum*, sinar grafika, Jakarta, 2006, hlm. 22

Perbuatan hukum terdiri dari perbuatan hukum sepihak seperti pembuatan surat wasiat atau hibah, dan perbuatan hukum dua pihak seperti jual-beli, perjanjian kerja dan lain-lain. Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subyek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lain.

Dalam hubungan hukum ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain” Tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban, selain itu masing- masing anggota masyarakat tentu mempunyai hubungan kepentingan yang berbeda-beda dan saling berhadapan atau berlawanan, untuk mengurangi ketegangan dan konflik maka tampil hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan tersebut yang dinamakan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum selalu dikaitkan dengan konsep *rechtstaat* atau konsep *Rule of Law* karena lahirnya konsep-konsep tersebut tidak lepas dari keinginan memberikan pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, konsep *rechtsct* muncul di abad ke-19 yang pertama kali dicetuskan oleh Julius Stahl. Pada saatnya hampir bersamaan muncul pula konsep negara hukum (*rule of Law*) yang dipelopori oleh A.V.Dicey. Konsep *rechtstaat* menurut Julius Stahl secara sederhana dimaksudkan dengan negara hukum adalah negara yang menyelenggarakan kekuasaan

pemerintahannya didasarkan pada hukum. Konsep Negara hukum atau Rechtsstaat menurut Julius Stahl mencakup 4 elemen, yaitu :

1. Perlindungan hak asasi manusia;
2. Pembagian kekuasaan;
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang;
4. Peradilan tata usaha Negara.⁶⁷

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi definitife.

2. Perlindungan hukum yang represif Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum.

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “ Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat

⁶⁷ Hadjon philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm.90

(1) yang menyatakan bahwa” Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.⁶⁸ Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditunjukan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum. Dalam hukum “hak” disebut juga hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma, kaidah. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “Crime and Costum In Savege”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di

⁶⁸ Undang-undang dasar Negara republic Indonesia tahun 1945

dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari.⁶⁹

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan.

Secara umum Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap pekerja telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun belakangan ini dalam masyarakat banyak terjadi keresahan terutama tentang pekerja yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak atau dapat disebut dengan pegawai tidak tetap. Keresahan dari masyarakat itu timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap.⁷⁰

Perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-

⁶⁹ Soeroso, *pengantar ilmu hukum*, jakarta: sinar grafika, 2006, hlm. 46

⁷⁰ Tunggul Setia Hadi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvavindo, Jakarta, 2009, hlm. 70

kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.⁷¹ Dalam ilmu hukum “Hak” disebut juga hukum subyektif, Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif (normanorma, kaidah, recht). Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan, yaitu sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 4 huruf c UU Ketenagakerjaan. Lingkup perlindungan terhadap pekerja/ buruh yang diberikan dan diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah:

a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja. Obyek perlindungan ini adalah sebagai berikut:

1) Perlindungan pekerja/ buruh perempuan Perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan berkaitan dengan: Batasan waktu kerja bagi yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan Larangan bekerja bagi wanita hamil untuk jam-jam tertentu, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan; Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh pengusaha apabila mempekerjakan perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul

⁷¹ Adhyaksa, G. *Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut KUHPerdara Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dhubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum, 3(2), 2018.

07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan; Kewajiban bagi pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan.⁷²

2) Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak. Yang termasuk ke dalam pekerja/buruh anak adalah mereka atau setiap orang yang bekerja yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 butir 26 Undang-undang Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja/buruh anak meliputi hal-hal atau ketentuan tentang tata cara mempekerjakan anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 68, 69 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 72, Pasal 73 dan Pasal 74 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

3) Perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, sebagaimana diatur dalam Pasal 76 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan tersebut adalah seperti penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja dan pelindung diri.

b. Perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak dari pekerja atau buruh seperti yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf UU Ketenagakerjaan. Untuk itu pengusaha wajib

⁷² Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm.39

melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.⁷³

c. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pengertian dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.⁷⁴ Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2), Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

⁷³ Wildan, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Khaira Ummah, 12(4),2017.

⁷⁴ Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

d. Perlindungan atas Upah.

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan pekerja/buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Lebih lanjut dalam penjelasan dari Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan diterangkan, bahwa yang dimaksud dengan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.⁷⁵

⁷⁵ wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, sinar grafika, Jakarta, 2009, hlm. 18

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya telah diatur berbagai perlindungan terhadap pekerja/buruh, termasuk pekerja/buruh yang memakai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁷⁶

perlindungan terhadap pekerjaan bagi pekerja/buruh yang dipekerjakan memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sangat baik atau sangat terlindungi, dimana para pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika disuruh melakukan pekerjaan yang bukannya pekerjaan mereka, yaitu sebagai mana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka status mereka demi hukum atau oleh hukum bukan lagi menjadi pekerja/buruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun telah berubah statusnya menjadi pekerja/buruh Perjanjian

⁷⁶ Charda, *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Yuridika, 32(1), 2015.

Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang maknanya dianggap sebagai karyawan/pekerja tetap.

Penulis tidak hanya meninjau bentuk perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan saja, tetapi dalam penelitian ini penulis juga memaparkan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan perusahaan kepada pekerja berdasarkan perjanjian antara kedua belah pihak antara lain:

1. Pada pasal 4 perjanjian kerja antara pihak pertama dan kedua yang membahas mengenai penghasilan dan fasilitas, tertera pada pasal 4 ayat 1 bahwa honorarium pihak kedua setiap bulan adalah sebesar **Rp.2.810.000,-(dua juta delapan ratus sepuluh ribu rupiah)**. yang mana hal ini telah sesuai dengan ketentuan UMR pada tahun berlakunya perjanjian tersebut. Hal ini berkaitan dengan pasal 90 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai berikut:”pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”
2. Pada pasal 4 ayat 2 adanya kenaikan honorarium yang mana sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pihak pertama. Yang mana biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang telah bekerja diatas 1 tahun dan dapat dirundingkan secara bipartite antara pekerja dan pengusaha.

3. Pada pasal 4 ayat 3 disebutkan pajak penghasilan atas honorarium ditanggung oleh pihak pertama, yang mana hal ini telah menjadi kewajiban pihak pertama selaku pengusaha
4. Pada pasal 4 ayat 4 disebutkan bahwa pegawai atau karyawan yang bekerja diluar jam kerja, maka berhak mendapatkan uang lembur. Uang lembur merupakan hak dari pegawai yang wajib dibayarkan oleh pengusaha sebagai apresiasi kepada pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu lembur yang dilakukan.
5. Pada pasal 4 ayat 5 disebutkan bahwa setiap harinya pekerja mendapatkan uang bantuan makan siang pada hari-hari kerja resmi menurut ketentuan pihak pertama. Menurut Devita Lestari yang diwawancarai pada tanggal 15 agustus 2020 sebagai staf customer service pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri,hal ini telah terlaksana dengan baik,saya selalu diberi jatah dalam bentuk uang untuk makan siang.
6. Pada pasal 4 ayat 6 perjanjian kerja disebutkan bahwa pihak kedua berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari setelah bekerja dengan pihak pertama selama 12 bulan atau kurun waktu setahun.
7. Pasal 4 ayat 7 pada perjanjian kerja menyebutkan bahwa pihak kedua beserta suami dan maksimum 3 orang anak mendapatkan

biaya penggantian biaya rawat inap dan rawat jalan dari pihak pertama dengan ketentuan yang tertera dalam perjanjian kerja.

8. Pada pasal 4 ayat 8 menyebutkan pihak pertama memberikan jasa bonus (bila ada) kepada pihak kedua menurut ketentuan yang berlaku.
9. Pada pasal 8 disebutkan bahwa pihak pertama atau pekerja mendapatkan penghasilan selama menderita sakit dalam jangka waktu 4 tahap.

Penulis telah menyebutkan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pihak kedua selaku pekerja berdasarkan ketentuan perjanjian kerja, perlindungan hukum yang diberikan pihak pertama (pengusaha) berupa perlindungan upah, perlindungan jaminan social tenaga kerja, dan sebagainya. dan penulis menangkap perlindungan yang diberikan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tetapi penulis menemukan beberapa kejanggalan yang akan dibahas pada sub-bab berikutnya.

B. pelaksanaan perjanjian kerja bagi pegawai tidak tetap sampai berakhirnya perjanjian kerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.

Undang-Undang yang mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan-kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, sebab undang-undang yang di terapkan isinya

terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu masalah dalam penerapan perjanjian kerja bagi pegawai tidak tetap terjadi akibat dari kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dimana dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha kurang mengetahui atau tidak memahami tentang isi dari peraturan-peraturan yang ada, ditambah lagi dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga dengan begitu saja para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah di buat oleh pengusaha. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan di dapatkan ketika calon pekerja menandatangani perjanjian tersebut. Sehingga terjadi begitu banyak penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu dalam dunia kerja karena kesalahan dalam menafsirkan isi dari produk hukum tersebut.⁷⁷

Perjanjian kerja biasanya telah disediakan secara sepihak oleh perusahaan yang akan mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, dimana isi dari perjanjian kerja tersebut sudah dibuat secara sepihak oleh perusahaan dan pihak pekerja/buruh hanya tinggal menandatangani saja sebagai bentuk menyetujuinya atau dapat menolak perjanjian kerja tersebut. Berhubung isi perjanjian kerja telah dibuat terlebih dahulu secara sepihak oleh perusahaan, maka biasanya isinya cenderung berat sebelah dan lebih memberikan keuntungan kepada pengusaha, dan pekerja/buruh berada dalam posisi yang dirugikan. Keadaan ini timbul karena kedudukan pengusaha yang kuat baik dalam segi ekonomi maupun kekuasaan,

⁷⁷ Tampongangoy, F. *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*. Lex Privatum, 1(1).2013.

sedangkan pekerja/buruh berada dalam posisi yang lemah karena sebagai pihak yang membutuhkan pekerjaan. Posisi monopoli pengusaha ini membuka peluang baginya untuk menyalahgunakan kedudukannya. Akibatnya pengusaha mengatur hak-haknya dan tidak kewajibannya.

Keadaan tersebut jelas tidak memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh. Seharusnya pembuatan perjanjian kerja didasarkan kepada asas kebebasan berkontrak, namun pada kenyataannya para pekerja tidak akan berani meminta perusahaan untuk merubah klausul tersebut yang jelas merugikan pekerja/buruh, karena takut tidak akan diterima sebagai pekerja/buruh di perusahaan tersebut. Adapun suatu contoh real sebuah perjanjian PKWT yang penulis dapatkan di salah satu bank yang ada di Pekanbaru, Riau yaitu perjanjian untuk pegawai tidak tetap yang dibuat oleh PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH RIAU KEPRI, yang pada intinya berisi sebagai berikut;

1. Identitas para pihak
2. Adanya kata sepakat
3. Keterangan mengenai jabatan
4. Upah dan tunjangan
5. Waktu dimulainya perjanjian dan berakhirnya perjanjian kerja
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak
7. Tempat dan tanggal perjanjian yang dibuat

8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Jika dilihat dari isi contoh surat perjanjian yang ada maka pada dasarnya isi dari perjanjian kerja waktu tertentu sama dengan isi dari perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun yang membedakan disini adalah jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Jangka waktu perjanjian kerja adalah suatu masa kerja yang diberikan majikan kepada pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan batas waktu. Apabila batas waktu yang telah di tentukan dalam perjanjian kerja kontrak berakhir, maka secara otomatis, hubungan kerja antara majikan dan pekerja dianggap selesai.

Menurut undang-undang jangka waktu yang paling lama dalam PKWT yaitu dua tahun, dan dapat diperpanjang sebanyak satu kali selama satu tahun. Hal ini sesuai dengan isi pasal 59 ayat 4 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa, PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Menurut devy, Staf teller PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang diwawancara pada tanggal 15 agustus 2020, yang menjadi alasan pengusaha untuk melakukan perpanjangan kontrak kerja biasanya disebabkan oleh belum atau tidak selesainya pekerjaan yang masih membutuhkan tenaga kerja.⁷⁸ Hal ini tentu saja tidak bertentangan dengan undang-undang yang berlaku. Namun dalam praktek pelaksanaan PKWT, perihal jangka waktu perpanjangan yang terdapat dalam

⁷⁸ Hasil wawancara dengan Devita Lestari sebagai staff Customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 15 agustus 2020.

undang-undang kebanyakan selalu dikesampingkan. Ini dikarenakan para pengusaha kurang memahami tentang tata cara yang mengatur PKWT tersebut sehingga dalam perjanjian yang dibuat tidak sesuai lagi dengan undang-undang yang berlaku.

Menurut Rani, Staf teller di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang diwawancarai penulis pada tanggal 15 agustus 2020, dalam penerapan sistem perjanjian PKWT terjadi penyimpangan dalam hal jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang melaksanakan perjanjian PKWT, dimana ada beberapa pekerjaan yang bersifat tetap yang seharusnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat dalam bentuk Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT). Salah satu contoh pekerjaan yang bersifat tetap yaitu sebagai Teller.⁷⁹ Hal ini tentu saja tidak sejalan dengan undang-undang yang berlaku dimana posisi *Teller* dalam suatu bank bukan merupakan pekerjaan yang bersifat sementara seperti yang dimaksudkan dalam pasal 59 ayat 1 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pada pembahasan di sub bab ini, penulis akan membahas beberapa hal yang mejanggal pada perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri jika dikaitkan dengan undang-undang no.13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan dengan beberapa alasan, antara lain:

1. Adanya pemotongan hak bagi pekerja

⁷⁹ Hasil wawancara dengan Rani dwi P. sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 15 agustus 2020.

2. Adanya pasal dalam perjanjian kerja yang tidak dibahas pada undang-undang ketenagakerjaan
3. Pasal yang menyimpang undang-undang ketenagakerjaan
4. Pelaksanaan yang tidak sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan

Dari beberapa alasan diatas, penulis telah melakukan penelitian meneliti pasal-pasal yang ada pada undang-undang ketenagakerjaan lalu mengaitkannya dengan pasal-pasal yang ada didalam perjanjian kerja dan melakukan wawancara terhadap narasumber berkategori sebagai pegawai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri (teller dan customer service) yang mana pada posisi ini paling banyak terdapat pegawai tidak tetap. Penulis menyimpulkan ada beberapa permasalahan atau kejanggalan yang ditemukan dalam perjanjian kerja terkait undang-undang ketenagakerjaan, sebagai berikut.

a. Pasal 79 ayat 2 butir b undang-undang ketenagakerjaan

Disebutkan dalam pasal ini, bahwa istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja, dan 2 hari untuk 5 hari kerja. Penerapan pasal ini kurang maksimal dikarenakan adanya penambahan hari diluar 5 hari kerja. Hal ini di akui oleh staff customer service pada PT.Bank pembangunan daerah riau kepri, bahwa adanya penambahan diluar 5 hari kerja, terkadang adanya pekerjaan yang diselesaikan di hari sabtu baik dikantor ataupun diluar kantor, antara lain;

1. piket menjaga butik saat adanya pameran di mall ska pekanbaru.
2. Memeriksa dan menyusun semua berkas-berkas.

3. Pembuatan rekening secara massal⁸⁰

b. Pasal 54 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan

bahwa dalam pasal ini disebutkan dalam perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

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

Pada butir e disebutkan besarnya upah dan cara pembayaran. Dalam perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri disebutkan besarnya upah pada **pasal 4 ayat 1 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** tetapi tidak disebutkan cara pembayarannya. hal ini telah dijelaskan oleh responden, ia menjelaskan bahwa sistem penggajian atau cara pembayaran gaji pegawai pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dilakukan dengan sistem *payroll*. Artinya bank riau sudah mempunyai aplikasi khusus untuk

⁸⁰ Hasil wawancara dengan Isna yanti sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 16 agustus 2020.

membayarkan gaji pegawai, dan yang membayarkan gaji pegawai tersebut staf sumber daya manusia(SDM) dan dibayarkan tepat waktu setiap bulannya pada tanggal 25 dan sudah otomatis masuk ke rekening khusus pegawai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.⁸¹

c. Pasal 54 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan

Dalam pasal ini disebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan dan telah disetujui oleh kedua belah pihak sekurang-kurangnya rangkap 2 yang mana hal ini bertujuan agar antara pihak pertama dan pihak kedua mempunyai kekuatan hukum yang sama, dalam artian apabila pihak pertama melanggar perjanjian yang tertulis dalam perjanjian kerja maka pihak kedua dapat menuntut berdasarkan bukti yang ada, berlaku sebaliknya.

Pada permasalahan dalam pasal ini, hasil wawancara yang dilakukan dengan Lita sebagai staf customer service di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri ia menyebutkan bahwa ia tidak memegang kontrak kerja tersebut. Artinya, kontrak kerja yang dibuat dalam rangkap 2 atau lebih hanya dipegang oleh perusahaan. Hal ini tentu telah menyimpang pasal 54 ayat 3 tersebut. Dan pada perjanjian kerja juga tidak disebutkan berapa rangkap perjanjian kerja ini dibuat, maka dalam hal ini pegawai tidak memiliki kepastian dan kekuatan hukum jika

⁸¹ Hasil wawancara dengan Chintia Putri sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 17 agustus 2020.

terjadinya permasalahan antar pegawai dan pengusaha terkait perjanjian kerja tersebut.⁸²

d. Pasal 77 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan

Pada pasal ini disebutkan bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, yang mana 8 jam dalam 1 hari untuk 5 hari kerja. ketentuan dalam undang-undang ketenagakerjaan ini telah diatur sedemikian rupa untuk mencapai kesejahteraan pekerja, tetapi dalam pelaksanaan masih saja ada pengusaha yang mempekerjakan lebih dari waktu yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan ini. meskipun hal ini disebutkan dalam **pasal 2 perjanjian kerja PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** bahwa waktu kerja pihak kedua adalah sesuai dengan waktu kerja yang berlaku pada pihak pertama. sebagai contoh adanya pegawai yang kerja lebih dari 8 jam, dalam artian waktu kerja dilaksanakan mulai pukul 08.00 sampai dengan 16.00 yang mana waktu ini telah ideal 8 jam sesuai dengan ketentuan, tetapi pada kenyataannya banyak pegawai yang pulang lebih dari jam 16.00 bahkan pulang saat kerjaan selesai bisa pada pukul 18.00 bahkan lebih.⁸³

Sebagai staf atau pekerja yang bekerja dibawah perusahaan tentu saja pekerja menempati posisi yang lemah, dalam artian harus mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan atasan untuk diselesaikan.

e. Pasal 78 ayat 1 butir b undang-undang ketenagakerjaan

⁸² Hasil wawancara dengan Nurulita sebagai customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 17 agustus 2020.

⁸³ Hasil wawancara dengan Chintia Putri sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 17 agustus 2020.

Pada pasal 77 ayat 2 telah dijelaskan bahwa sebagai staff teller PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, bahwa tidak sedikit pegawai yang selesai bekerja lebih dari waktu yang ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Artinya lebihnya waktu bekerja maka dapat disebut sebagai lembur. Pada pasal 78 ayat 1 butir b disebutkan bahwa lembur hanya diperbolehkan 3 jam dalam 1 hari. Menurut rani sebagai staff teller PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, terkadang ketentuan ini berlaku dan berjalan sesuai dengan waktunya, tetapi ada beberapa waktu dimana pekerja lembur melebihi 3 jam. Misal, pegawai selesai bekerja jam 4, tetapi terkadang ada berkas-berkas yang perlu diurus, atau pekerjaan yang belum selesai, maka terkadang pegawai lembur sampai malam jam 22.00 dan pasti adanya pekerjaan yang dikerjakan.

f. Pasal 78 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan

Disebutkan dalam pasal ini bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau pegawai melebihi waktu kerja sebagaimana ketentuan pasal 78 ayat 1 wajib membayarkan upah lembur.

Upah termasuk bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yang mana hal ini adanya 2 pendapat, responden pertama menyebutkan bahwa terkadang ia tidak mendapatkan upah lembur tersebut.⁸⁴ Sedangkan responden kedua menyebutkan bahwa ia mendapatkan upah

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Raisa Roselia sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 18 agustus 2020.

lembur tersebut baik dalam bentuk uang ataupun makanan.⁸⁵ saat lembur dikantor terkadang upah lembur tersebut digantikan dengan makanan dan minuman, tetapi saat lembur diluar seperti adanya pameran di mall atau ditempat-tempat tertentu pegawai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri mendapatkan upah lembur beserta makanan untuk lembur.

Pada pasal ini penulis memfokuskan kepada pekerja yang kadang tidak mendapatkan upah lembur, yang mana hal ini telah diatur dalam **pasal 4 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** yang berbunyi apabila pihak kedua harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, maka pihak kedua berhak atas uang lembur menurut ketentuan pihak pertama. hal ini tentu telah menyimpang dari ketentuan pasal 78 ayat 2 dan mengesampingkan pasal 4 pada perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri. Kesimpulannya, pekerja telah melakukan kewajibannya yaitu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tetapi pekerja atau pegawai tidak mendapatkan haknya berupa upah lembur tersebut.

g. Pasal 54 ayat 1 butir f

Dalam pasal ini disebutkan dalam perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau pegawai. Dalam **pasal 3 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** hanya disebutkan kewajiban dan larangan bagi pihak kedua sebagai pegawai, antara lain;

⁸⁵ Hasil wawancara dengan Chairunnisyah sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 18 agustus 2020.

1. Pihak kedua wajib melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pihak pertama dengan ketentuan yang sudah diatur pihak pertama
2. Pihak kedua wajib mengikuti segala aturan baik dalam perjanjian ini ataupun perjanjian intern antara pihak pertama dan pihak kedua
3. Pihak kedua wajib menjaga rahasia jabatan dan rahasia bank selama atau sesudah masa kerja dan dilarang menyampaikan data dalam bentuk apapun terkait nasabah pihak pertama.
4. Pihak kedua dilarang untuk melakukan ketentuan-ketentuan yang dilarang dalam pasal ini
5. Pelanggaran dalam segala ketentuan di atas maka pihak kedua memberikan hak untuk pihak pertama seketika memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua tanpa syarat dan tanpa mengindahkan ketentuan-ketentuan pada pasal ini.

Dapat dilihat pada pasal 3 perjanjian kerja PT. Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri ini, bahwa dalam pasal ini hanya kewajiban dan larangan pegawai yang ditonjolkan sementara pengusaha juga mempunyai kewajiban untuk mencapai kesejahteraan para pegawainya.

Menurut Responden yang penulis wawancarai, ia menyebutkan bahwa menurut pandangannya pada pasal 3 ayat 5 itu bisa dikatakan PHK secara sepihak, sementara pada pasal 7 perjanjian kerja tersebut telah disebutkan hal-hal yang dapat menjadi alasan pihak pertama memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua. Sebagai pegawai tentunya pegawai sudah mengetahui kewajibannya tetapi tidak sedikit pula yang belum

mendapatkan hak setelah melaksanakan kewajibannya.⁸⁶ Pada peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama(PKB) disebutkan kewajiban-kewajiban pengusaha antara lain memberikan tunjangan-tunjangan, memberikan perlindungan hukum baik dalam segi upah, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lain sebagainya yang mana ketentuan ini telah diatur juga didalam undang-undang ketenagakerjaan. kewajiban pengusaha seharusnya lebih diperjelas secara rinci didalam perjanjian kerja.⁸⁷ yang mana hal ini wajib disebutkan sesuai dengan ketentuan pasal 54 ayat 1 butir f.

h. Pasal 81 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan

Sistem reproduksi yang berbeda dalam laki-laki dan perempuan menimbulkan beberapa peraturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang memang dikhususkan untuk perempuan. Pada saat haid, terdapat beberapa wanita yang merasakan sakit sehingga tidak mampu menjalankan kewajiban dan pekerjaan sehari-hari.

Dengan adanya undang-undang yang mengatur mengenai cuti haid, maka perusahaan/pemberi kerja"memiliki kewajiban untuk "memberikan seluruh hak-hak tenaga kerja perempuan, khususnya hak untuk cuti haid.

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja utamanya terhadap tenaga kerja perempuan agar hak-hak dasar pekerja, mendapat perlakuan yang

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Rizki Amalia sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 19 agustus 2020.

⁸⁷ Hasil wawancara dengan Devita Lestari sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 15 agustus 2020.

sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun dapat terjamin dengan tetap melihat perkembangan kemajuan dunia usaha.⁸⁸

Pasal ini menjelaskan mengenai cuti haid yang mana pegawai perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Mengenai cuti haid tersebut adalah salah satu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja terkhusus perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita. Tetapi pada penerapannya seluruh hasil wawancara terhadap tenaga kerja wanita baik sebagai staff teller atau customer service mengatakan bahwa mereka tidak mendapatkan hak cuti haid tersebut.⁸⁹

Tidak diterapkannya hak cuti haid dalam perusahaan menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja perempuan dalam hal ini kurang dipenuhi khususnya hak mendapatkan cuti haid. hal ini juga wajib diatur didalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, ataupun perjanjian kerja bersama. Tetapi didalam perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri tidak disebutkan mengenai cuti haid tersebut. Sanksi administratif terjadi bila pengusaha atau siapa pun memperlakukan pekerja termasuk perempuan secara diskriminasi.⁹⁰

i. Pasal 79 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan

Pasal ini membahas mengenai pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau pegawai. Aturan mengenai cuti

⁸⁸ wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. sinar grafika, Jakarta, 2010, hlm.40

⁸⁹ Hasil wawancara dengan semua responden.

⁹⁰ Adisu, E. *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, visimedia, Jakarta, 2008, hlm.19

tersebut telah diatur dalam **pasal 4 ayat 6 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** yang mana isinya sama dengan pasal 79 ayat 1 butir c undang-undang ketenagakerjaan yakni cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari waktu kerja setelah pegawai atau pekerja tersebut bekerja selama 1 tahun secara berturut-turut. Tetapi mengenai hak cuti tahunan ini, seharusnya diberikan sesuai dengan hak cuti tahunan pegawai agar pegawai menjadi loyal atau setia terhadap perusahaan. dapat disimpulkan dalam hal hak cuti ini, ada pegawai yang tidak mendapatkan hak cuti tahunan sesuai dengan yang telah diperjanjikan.⁹¹

j. Pasal 76 ayat 4 undang-undang ketenagakerjaan

Pada pasal ini, disebutkan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pegawai atau pekerja wanita yang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00. dilihat dari waktu kerjanya saja sudah dapat dikategorikan larut malam dan sangat membahayakan bagi pekerja wanita. Menurut devi sebagai staff teller PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, ini bukan waktu yang wajar bagi pekerja wanita untuk menyelesaikan pekerjaan diwaktu yang larut malam tersebut, penerapan lembur sudah jelas ini sangat jauh dari waktu yang ditentukan karena lebih dari 3 jam.

Mengenai ketentuan pasal ini, adanya pekerja yang bekerja hingga pukul 04.00 pagi dan biasanya ini terjadi saat pembukuan akhir tahun. saat pembukuan akhir tahun hingga menyebabkan pegawai pulang hingga

⁹¹ Hasil wawancara dengan Sinta Dwi sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 19 agustus 2020.

pukul 4 pagi tidak disediakan jasa angkutan, pegawai membawa kendaraan sendiri.⁹² Terlihat jelas bahwa hal ini telah menyimpang pasal 76 ayat 4 tersebut.

untuk makanan, upah dan segala sesuatu yang menjamin pegawai telah terlaksana dengan baik.⁹³ Artinya, pemenuhan hak pegawai telah terpenuhi sebagaimana diatur dalam pasal 76 ayat 3 bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 wajib memberikan makanan dan minuman yang bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.

Menurut responden, sebaiknya hal ini diatur didalam perjanjian kerja dan dimasukkan ke dalam **pasal 2 mengenai tugas dan jangka waktu pada perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.**⁹⁴

k. Pasal 158 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan

Pada pasal 7 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri disebutkan hal-hal atau ketentuan-ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Pihak pertama sebagai pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja apabila pihak kedua melakukan kesalahan-kesalahan berat yang mana isi pada pasal ini sama dengan isi pasal 158 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan. Tetapi yang menjadi

⁹² Hasil wawancara dengan Rizki Amalia sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 19 agustus 2020.

⁹³ Hasil wawancara dengan Rani dwi p sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 19 agustus 2020.

⁹⁴ Hasil wawancara dengan isna yanti sebagai staff customer service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 19 agustus 2020.

permasalahan pada pasal ini, bahwa dijelaskan dalam pasal ini kesalahan berat yang dimaksud dalam pasal 158 ayat 1 undang-undang ketenagakerjaan harus didukung dengan bukti bukti yang kuat agar mendapatkan kekuatan hukum antara lain;

1. Pekerja atau pegawai tertangkap tangan
2. Pengakuan dari pekerja atau pegawai yang bersangkutan
3. Bukti lain berupa laporan kejadian yang mana sekurangnya didukung 2 saksi agar sah dimata hukum.

Dalam pasal 158 ayat 2 undang-undang ketenagakerjaan ini berlaku pula pada pasal 7 perjanjian PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri yang mana dalam hal ini **tidak disebutkan** pelanggaran atau kesalahan berat seperti apa atau dukungan seperti apa yang dapat menjadi alasan pihak pertama memutuskan hubungan kerja dengan pihak kedua.

I. Pasal 83 undang-undang ketenagakerjaan

Pasal ini membahas mengenai pekerja atau pegawai perempuan yang mempunyai anak, dan anak tersebut masih menyusui maka pengusaha harus memberikan kesempatan bagi pekerja tersebut untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Mengenai pasal ini dapat dimasukkan ke dalam kategori perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita sama halnya dengan haid. Penerapan pasal ini pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri belum maksimal dikarenakan pernah terjadi kasus yang mana pada saat itu staff teller meminta izin pulang sebentar untuk menyusui anaknya lalu

kembali lagi bekerja setelah selesai, tetapi kenyataannya pekerja tersebut **tidak mendapatkan izin tersebut.**⁹⁵

m. Pasal 93 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan

Pasal ini membahas mengenai upah yang dibayarkan kepada pekerja atau pegawai yang sakit sebagai berikut:

1. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
2. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
3. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
4. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Penulis menemukan kejanggalan dalam pasal ini didalam perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri, hal ini diatur didalam **pasal 8 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri** mengenai penghasilan selama menderita sakit, yakni:

1. untuk 3 (tiga) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
2. untuk 3 (tiga) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah

⁹⁵ Hasil wawancara dengan salah satu responden sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 15 agustus 2020.

3. untuk 3 (tiga) ketiqa, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah
4. untuk 3 (tiga) bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah.

Terlihat jelas perbedaan diantara 2 pasal di peraturan yang berbeda, pada pasal ini adanya pemotongan hak bagi pegawai yang mana seharusnya 4 bulan. Pada pasal 93 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan lebih lama 1 bulan dari pasal 8 perjanjian kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri. Hal ini tentu saja merugikan pihak pekerja dikarenakan seharusnya upah yang dibayarkan per 4 bulan menjadi per 3 bulan.⁹⁶

n. Pasal 153 ayat 1 butir d undang-undang ketenagakerjaan

Manusia dilahirkan ke dunia, kemudian ia menjadi subyek hukum. Subyek hukum adalah penyanggah hak dan kewajiban. Salah satu hak yang ia sandang adalah hak untuk berkeluarga, di mana hak ini diatur pelaksanaannya oleh Undang-Undang. Hak berkeluarga ini merupakan salah satu hak asasi manusia yang diatur di dalam Pasal 28 B ayat 1 undang-undang no.1 tahun 1974. Pasal ini menyatakan “Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”

Terkait perkawinan, saat ini beberapa perusahaan baik perusahaan pemerintah, maupun swasta, menetapkan suatu klausul yang membatasi hak untuk melangsungkan perkawinan sebagaimana yang diatur didalam

⁹⁶ Isi dari Perjanjian Kerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri

pasal 5 perjanjian PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri tentang ketentuan pernikahan dan perceraian yang berbunyi:

1. pihak kedua dapat melaksanakan pernikahan setelah memperoleh izin dari pihak pertama
2. pihak kedua yang akan melakukan perceraian diwajibkan mengajukan permohonan izin perceraian secara tertulis kepada pihak pertama sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. hal-hal lain yang berkaitan dengan pernikahan dan perceraian mengacu pada ketentuan pihak pertama.

hal ini tidak perlu diatur didalam perjanjian kerja karna pernikahan dan perceraian adalah hak setiap orang. Menurutnya hal ini telah mengganggu privasi seorang pegawai. Dan ketentuan pernikahan dan perceraian tidak diatur didalam undang-undang ketenagakerjaan.⁹⁷

Mengenai ketentuan pernikahan, pernah adanya aturan jika pegawai atau pekerja PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri hendak menikah lalu meminta izin kepada pihak pertama selaku pengusaha, maka pegawai tersebut harus resign atau mengundurkan diri. Ketentuan ini pernah berlaku, dan telah dibenahi menjadi tidak boleh untuk melangsungkan perkawinan antara sesama pekerja yang bekerja dalam perusahaan tersebut.⁹⁸ Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengatur

⁹⁷ Hasil wawancara dengan Rizki Amalia sebagai staff teller di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 20 agustus 2020.

⁹⁸ Hasil wawancara dengan Isna Yanti sebagai staff Customer Service di bank pembangunan daerah riau kepri pada tanggal 20 agustus 2020.

pembatasan tersebut adalah pasal 153 huruf f, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengizinkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan adanya ikatan perkawinan antara sesama pekerja, sepanjang itu telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pembatasan tersebut artinya apabila antara pekerja melangsungkan perkawinan, maka salah satu dari mereka harus mundur dari perusahaan atau bahkan mendapat PHK berdasarkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Hal ini tidak dinyatakan sebagai larangan kawin, namun perusahaan dalam hal ini secara halus menghimbau pekerjanya untuk tidak bekerja satu atap dengan pasangan suami/istrinya. Adapun pertimbangan pemberlakuan aturan tersebut menurut Sri Muliati Abdullah antara lain:

1. Mewujudkan pemerataan pendapatan di masyarakat. Aturan tersebut diharapkan bisa membuka peluang kerja yang lebih luas bagi keluarga-keluarga lainnya, sehingga kesejahteraan tidak hanya terpusat pada keluarga-keluarga tertentu saja.
2. Menghindari konflik pribadi. Apabila pasangan suami istri bekerja di satu perusahaan yang sama, maka ada kekhawatiran urusan rumah tangga bisa terbawa ke kantor, begitupun sebaliknya. Hal semacam itu bisa berpengaruh pada kinerja pasangan tersebut di perusahaan.

3. Menghindari unsur subyektivitas dalam penerapan aturan di kantor. Apabila pasangan suami istri bekerja di perusahaan yang sama, maka dikhawatirkan pemberian reward dan punishment tidak akan maksimal. Hal ini dimungkinkan terjadi apabila salah satu dari pasangan tersebut memiliki jabatan yang lebih tinggi dan memiliki kewenangan untuk memberikan reward dan menjatuhkan punishment.
4. Menghindari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Ada risiko terciptanya korupsi, kolusi, dan nepotisme apabila ada hubungan kekeluargaan di dalam suatu kantor yang dilandasi motif memperkaya keluarga.⁹⁹

Disamping itu, devi menambahkan bahwa kami selaku pegawai di PT.Bank pembangunan Daerah Riau kepri jika melakukan kesalahan juga akan mendapatkan sanksi sebagaimana yang telah diperjanjikan. Selama bekerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri pemenuhan hak-hak karyawan sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa yang belum terpenuhi antara lain seperti hak cuti haid bagi perempuan.

Dalam perusahaan besar, tentu saja memerlukan perkembangan teknologi yang sangat canggih dan tidak tertinggal zaman. Dikarenakan pentingnya teknologi untuk kelangsungan para pegawai melaksanakan pekerjaan yang pastinya akan lebih cepat dan mempersingkat waktu untuk melayani nasabah-nasabah yang berdatangan.

⁹⁹ [\(2020\)](http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor)

Dalam perkembangan teknologi itu sendiri, beberapa pegawai yang penulis wawancarai sedikit menambahkan bahwa untuk kedepannya semoga PT.bank Pembangunan Daerah Riau Kepri lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas dibidang teknologi dikarenakan sudah sedikit tertinggal dari bank-bank yang lainnya.

Secara keseluruhan PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri sudah cukup baik dalam pelaksanaan peraturan-peraturan baik yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama,perjanjian kerja ataupun peraturan perusahaan.



BAB IV

PENUTUP

A.Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban pegawai tidak tetap menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan(studi perjanjian kerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri) pada tahun 2020 serta pasal-pasal yang menyimpang, mengesampingkan, menjanggal dalam kaitan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan perjanjian kerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dilakukan antara PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri sebagai pihak pertama dengan pegawai tidak tetap sebagai pihak kedua pada dasarnya dikehendaki sesuai dengan kesepakatan bersama. Dalam bentuk perjanjian secara tertulis, yang mana dalam perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban antara pihak PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dengan pegawai tidak tetap. Hak dari PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri adalah menerima segala kewajiban yang telah tuntas dan dikerjakan oleh pegawai, serta kewajiban PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri memberikan perlindungan hukum dari segi upah, jaminan social, keselamatan kerja, kesehatan kerja dan sebagainya dan juga

mensejahterakan pegawainya. Sedangkan hak dari pegawai PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri adalah menerima segala macam bentuk dari kewajiban yang telah dilaksanakan seperti menerima upah dalam berbagai macam bentuk, menerima hak cuti, menerima segala ketentuan yang telah diatur baik dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan. Sedangkan kewajiban pegawai adalah mengerjakan pekerjaan dengan baik dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku serta segala sesuatu untuk memenuhi hak dari PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.

2. Faktor yang menjadi permasalahan dalam pelaksanaan perjanjian pihak PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dengan pegawai tidak tetap terdapat dari beberapa sisi yaitu adanya hal-hal didalam perjanjian kerja yang sedikit menyimpang dari peraturan perundang-undangan, adanya aturan yang seharusnya tidak diatur, adanya pemotongan hak bagi pegawai tidak tetap, serta mengenai hak cuti haid yang berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja perempuan yang mana segala data yang didapatkan adalah hasil wawancara pegawai tidak tetap pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dan berdasarkan analisis penulis. Di sisi lain, kelalaian yang dilakukan oleh pegawai tidak tetap akan tetap mendapatkan sanksi sesuai dengan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Bagi pegawai pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau kepri, sejauh ini perusahaan telah

mengusahakan dan memberikan yang terbaik untuk semua pegawainya dan begitu sebaliknya. Hak-hak pegawai sudah cukup terpenuhi dan sebagai pegawai akan tetap bekerja dibawah naungan dan aturan-aturan yang mengikat. Pelaksanaan perjanjian kerja pada PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri baik perjanjian kerja bersama atau perjanjian kerja sudah cukup baik terlaksanakan dan membenahi aturan-aturan terdahulu.

B.Saran

1. Disarankan kepada pihak PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri dalam membuat perjanjian tertulis kepada pegawai tidak tetap agar lebih memperhatikan hal-hal yang menjadi tanggung jawab pihak pertama ataupun pihak kedua, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Agar mengetahui hak dan juga kewajiban satu sama lain dan tidak menuntut lebih dari apa yang diperjanjikan. Apabila terjadi kesalahan atau kelalaian, maka segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab pihak yang bersangkutan terhadap apa yang mereka lakukan.
2. Terhadap kejanggalan-kejanggalan yang terjadi dalam perjanjian kerja, penulis menyarankan agar aturan-aturan yang tidak seharusnya di atur untuk dibenahi lagi, aturan-aturan yang sedikit menyimpang dari undang-undang ketenagakerjaan agar disesuaikan, lebih memperhatikan hak-hak pegawai yang masih belum terpenuhi, serta memerhatikan pentingnya kemajuan teknologi untuk peningkatan

kinerja para pegawai demi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan PT.Bank Pembangunan Daerah Riau Kepri.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdul Khakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, sinar grafika, Jakarta, 2009.
- Asri Wijyanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, sinar grafika, Jakarta, 2010.
- Asyhadie, *Hukum Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2013.
- Darza, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, delima baru, Jakarta, 2000.
- Darwin Prints, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung, 2000.
- Editus Adisu, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, visimedia, 2008.
- F.X. Djumaidi, S. *Perjanjian kerja*, sinar grafika, Jakarta, 2008.
- Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983
- Hadjon philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia. Sebuah Studi Tentang Prinsip-prinsipnya. Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, ghalia indonesia, Bogor, 2011.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, djambatan, Jakarta, 2003.
- Irsan, *hukum tenaga kerja*, erlangga, Jakarta, 2016.
- Kosidin, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Lalu Husni, *Hukum ketenagakerjaan indonesia*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta, 2007.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Muhammad Abdul Khadir, *Hukum Perdata Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- P.N.H. Simanjuntak, *Hukum perdata indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2009.
- Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, arkola, Surabaya, 2001.
- Prof. Subekti, *kitab undang-undang hukum perdata*, pradnya paramita, Jakarta, 2004.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, pustaka setia, Bandung, 2013.
- S, R. J, *hukum ketenagakerjaan*, pustaka setia Bandung, 2013
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, DSS Publishing, Jakarta, 2006.
- Sendjun Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Shamad Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995.
- Soedarjadi, *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Pustaka Yustisia Yogyakarta, 2009.
- Soeroso, *pengantar ilmu hukum*, sinar grafika, Jakarta, 2006.
- Toha Halili, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, bina aksara, Jakarta, 1987.
- Tunggul Setia Hadi, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvavindo, Jakarta, 2009.
- Tanti Kirana Utami, *perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial*. PJIH, 2016.
- Yustisia, *hak dan kewajiban pekerja kontrak*. visimedia, Jakarta, 2016.

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

Zulkarnaen, *perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial*, PJIH, 2016.

B. Peraturan perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945

Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang No.3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 ytentang perselisihan hubungan industrial

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per01/Men/1999 tentang Upah Minimum

Peraturan pemerintah no.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah

Keputusan presiden republic Indonesia nomor 49 tahun 1973 tentang kamar dagang

Keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor:KEP-48/MEN/IV/2004

C.Jurnal

Adhyaksa, G. *Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut KUHPerduta Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum, 3(2), (2018)

Agus Dwiyanto, *reformasi birokrasi public di Indonesia*, Jurnal gadjah mada university press, 2006.

Charada, S. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Yuridika, 32(1), (2015)

Kahfi, A. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum, 3(2), (2016)

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja menurut undang-undang no.13 tahun 2003*, UIR Law Review, 1(1),2017.

Maulinda, R., Dahlan, D., & Rasyid, M. N. *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 18(3), (2016)

Shalihah, F. *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia*. Jurnal Selat, 4(1), (2016)

Shalihah, F. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkw) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham*. UIR Law Review, 1(2), (2017).

Subijanto, *peran Negara dalam hubungan tenaga kerja Indonesia*. Jurnal pendidikan dan kebudayaan, (2011)

Tampongogoy, F. *Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Indonesia*. Lex Privatum, 1(1). (2013)

Wildan, M. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Hukum Khaira Ummah, 12(4). (2017)

D.Internet

Retrieved maret 3, 2020, from wikipedia:

<https://id.wikipedia.org/wiki/Bank#Pengertian>

Retrieved march 12, 2020, from wikipedia:

<https://id.wikipedia.org/wiki/Bank#Pengertian>

Retrieved september 15, 2020, from <http://careernews.id/issues/view/2240-Pasutri-Dilarang-Sekantor>

Retrieved maret 1, 2020, from

<http://eprints.ums.ac.id/33283/3/2.%20BAB%20I.pdf>

Retrieved july 02, 2020, from <https://sleekr.co/blog/hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>

Retrieved juni 3, 2020, from google.com:

https://www.bankriaukepri.co.id/riau_konf/profile

Retrieved June 3, 2020, from
https://www.bankriaukepri.co.id/riau_konf/profile

Retrieved March 2, 2020, from [sitiayurosida.wordpress.com](http://www.google.co.id/amp/s/sitiayurosida.wordpress.com):
<http://www.google.co.id/amp/s/sitiayurosida.wordpress.com/2015/06/07/pengertian-dan-contoh-surat-perjanjian>

