

TESIS

**KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCANA DAN
PT. RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN
INDRAGIRI HULU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Hukum
(M.H)



OLEH :

NAMA : RADINI

NOMOR MAHASISWA: 171022095

BIDANG KAJIAN UTAMA: HUKUM BISNIS

PROGRAM PASCA SARJANA (S2) ILMU HUKUM

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019

TESIS

**KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCANA DAN PT.
RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

NAMA : RADINI
NOMOR MAHASISWA : 171022095
BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 16 April 2019

Dan Dinyatakan LULUS

TIM PENGUJI

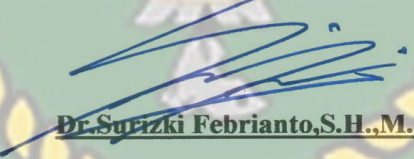
Ketua


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

Sekretaris


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

Anggota


Dr. Suprizki Febrianto, S.H., M.H

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Islam Riau


Dr. Iqbal Bahri, M.Ec



TESIS


**KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA
ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCANA DAN PT.
RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Nama : RADINI
Nomor Mahasiswa : 171022095
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing


Pembimbing I

Tanggal **26 Maret** 2019


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

Pembimbing II


Tanggal : **30 Maret** 2019


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

Mengetahui :

Ketua Program Studi




Fendi Munusilo. S.H., M.H

BERITA ACARA BIMBINGAN TESIS

Telah Dilakukan Bimbingan Tesis Terhadap:

Nama : RADINI
Npm : 171022095
Program Studi : Ilmu Hukum/ Hukum Bisnis
Pembimbing I : Dr. Thamrin S.S.H.,M.Hum
Pembimbing II : Dr. Surizki Febrianto. S.H.,M.H
Judul Tesis : **KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCANA DAN PT. RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

Dengan Rincian Sebagai Berikut:

No	Tanggal	Berita acara Bimbingan	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	15 Maret 2019	- lengkapi Sesuai Urutan Tesis -pengujian Teori Tentang RUPS,Direksi, Komisaris - Rule Of kontrak - Rule Of Law -Grand,Middele, Applate Theori		f
2	26 Maret 2019	-Test Turnitin		f
3	26 Maret 2019	ACC Dapat Diteruskan Kepembimbing I		f
4	29 Maret 2019	-Bab III -Kesimpulan -Abstrak -Saran -Kerangka Teori, Jika Suatu Teori Saja Sudah	f	

		Bisa Menjelaskan Pokok Persoalan - Tidak Perlu Menggunakan Banyak Teori-Teori Lain		
5	30 Maret 2019	-Perhatikan Tata cara penulisan - Perbaiki Analisis		
6	30 Maret 2019	ACC Diperbanyak dan Ujian		

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Direktur Pasca sarjana

Universitas Islam Riau



Dr. Saipul Bahri.M.Ec

NPK : 921102199



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pekanbaru 28284 Riau
Telp. (+62) (761) 674717 - 7047726 Fax. (+62) (761) 674717

**SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 216/KPTS/PPS-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN TESIS MAHASISWA
PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM PPS UIR**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM RIAU

1. Bahwa penulisan tesis merupakan tugas akhir dan salah satu syarat bagi mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS – UIR.
 2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian tesis, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 3. Bahwa nama – nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Islam Riau.
-
1. Undang – Undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Peraturan Pemerintah Nomor : 60 Tahun 1999
 3. Keputusan Presiden Republik Indonesia :
 - a. Nomor : 85/M/1999
 - b. Nomor : 102/M/2001
 - c. Nomor : 228/M/2001
 4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional R.I. :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/O/2001
 5. Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas R.I. :
 - a. Nomor : 2283/D/T/2003 Jo. Nomor : 625/D/T/2007
 - b. Nomor : 681/D/T/2004 Jo. Nomor : 624/D/T/2007
 - c. Nomor : 156/D/T/2007
 - d. Nomor : 2/Dikti/Kep/1991
 - e. Nomor : 490/D/T/2007
 - f. Nomor : 4009/D/T/2007
 6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Nomor : 021/BAN-PT/AK-VI/S2/II/2009
 7. Statuta Universitas Islam Riau Bab IX Pasal 54, 55, 56, 57.
 8. SK. Dewan Pimpinan YLPI Daerah Riau :
 - a. Nomor : 007/Kep.D/YLPI-I/1993
 - b. Nomor : 135/Kep.A/YLPI-VII/2005
 9. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 117/UIR/Kpts/2012
- Surat permohonan saudara Radini tertanggal 02 April 2019

MEMUTUSKAN

1. Menunjuk :
 - a. Nama : **Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum** sebagai Pembimbing I
 - b. Nama : **Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H** sebagai Pembimbing II

Untuk Penulisan Tesis Mahasiswa :

Nama : **RADINI**
 N P M : **171022095**
 Program Studi / BKU : **Ilmu Hukum / Hukum Bisnis**
 Judul Proposal Tesis : **"KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCANA DAN PT. RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU"**

2. Tugas – tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Magister (S2) Ilmu Hukum dalam penulisan tesis.
3. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan tesis sesuai dengan Buku Pedoman Program Magister (S2) Ilmu Hukum.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan diindahkan.


 DITETAPKAN DI : PEKANBARU
 PADA TANGGAL : 04 April 2019
 Direktur,
Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec
 NPK. 92 11 02 199

Disampaikan kepada :

1. Rektoris Wilayah X di Padang.
2. Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru.
3. Program Magister (S2) Ilmu Hukum PPS UIR di Pekanbaru.
4. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RADINI
Npm : 171022095
Program Studi : Ilmu Hukum/ Hukum Bisnis
Tempat/Tanggal Lahir : Kota Baru/ 09 Juli 1994
Alamat Rumah :Desa Kota Baru, Kecamatan Rakit Kulim,
Kabupaten Indragiri Hulu
Judul Tesis :KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM
PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DI
PT. SINAR REKSA KENCANA DAN PT.
RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN
INDRAGIRI HULU

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya tesis ini belum pernah ditulis oleh orang lain untuk itu bila dikemudian hari tesis ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek tesis atau karya orang lain (plagiat), maka gelar Magister Hukum (M.H) yang telah saya peroleh bersedia untuk dibatalkan. Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 2 April 2019

Yang Menyatakan



RADINI
NPM : 171022095

ABSTRACT

In general work agreements are agreements between employers and workers that contain work conditions, rights and obligations of the parties that may be carried out in writing and verbally. Work agreements made orally are often found to be lacking in implementation, especially in term of legal certainty such as case studies conducted by the researcher at PT. Sinar Reksa Kencana and PT.Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu. The purpose of this Thesis is, First, knowing the legal position and certainty that arises from the employment agreement between the workers of PT. Sinar Reksa Kencana and PT.Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu concerning the rights and obligations of the parties at PT. Sinar Reksa Kencana and PT.Rigunas Agri Utama, Indragiri Hulu Regency.

The type of research used in the study is Observational Research or empirical sociological legal research. Because, in the study the researcher went directly to the location or place of the research. This research conducted at PT. Sinar Reksa Kencana and PT.Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu, while population and sample are parties related to this problem, data sources used are primary data, secondary data and tertiary data. Technique collection data used in this study are Observation, Interview and Literature study.

From the result of the study, there are two things that can be concluded. First, agreement of work agreement that is applied verbally at PT. Sinar Reksa Kencana is legally and does not conflict with the prevailing laws and regulations as well as work agreement applied to PT. Rigunas Agri Utama the working system agreement made in writing legally and does not conflict with applicable laws and regulations. It is just that the work agreement system that was made unwritten was applied at PT. Sinar Reksa Kencana does not guarantee legal certainty in terms of the rights and obligations of the parties, because many of the rights of employees or workers have not been fulfilled, such as delays in paying monthly salaries, absence of overtime pay, rest periods that are not in accordance with regulations invitations and lack of clear protection regarding security, occupational health. Second , effort made by workers regarding their non - fulfillment of their rights are through deliberations between workers or employees and the company, but it turn out that these effort have not reached an agreement, then it can be resolved through the settlement of Industrial Relations Disputes.

ABSTRAK

Secara umum perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan pekerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang mungkin dilakukan secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sering dijumpai kekurangan dalam pelaksanaannya, terutama dalam hal kepastian hukum seperti studi kasus yang dilakukan oleh penulis pada PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu. Tujuan dari Tesis ini, yaitu: Pertama, mengetahui kedudukan dan kepastian hukum yang timbul dari perjanjian kerja antara pekerja PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu mengenai hak dan kewajiban para pihak, Kedua, upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja terkait tidak terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observational Research atau penelitian hukum sosiologis empiris. Karena dalam penelitian ini penulis langsung turun ke lokasi atau tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu, sedangkan Populasi dan Sample merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah ini, sumber data yang digunakan yaitu data primer, data skunder dan data tersier, teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan studi kepustakaan.

Dari hasil penelitian ada dua hal yang dapat disimpulkan. *Pertama*, kesepakatan perjanjian kerja yang diterapkan secara lisan pada PT. Sinar Reksa Kencana tersebut secara hukum sah dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan Yang berlaku juga dengan perjanjian kerja yang diterapkan pada PT. Rigunas Agri Utama sistem perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sah secara hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hanya saja sistem perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana tersebut tidak menjamin kepastian hukum dari segi hak dan kewajiban para pihak, karena banyak hak-hak dari karyawan/pekerja belum terpenuhi, seperti keterlambatan dalam pemberian gaji setiap bulannya, tidak adanya uang lembur, waktu istirahat yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta tidak adanya perlindungan yang jelas mengenai keamanan, kesehatan kerja. *Kedua*, upaya yang dilakukan oleh pekerja terkait tidak terpenuhinya hak mereka adalah melalui musyawarah antara pekerja/ karyawan dengan pihak perusahaan, akan tetapi ternyata upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka dapat diselesaikan melalui Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang maha menguasai langit dan bumi, dengan rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini. Solawat berkembarkan salam tidak lupa pula penulis ucapkan kepada baginda alam yakni nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya dari alam kegelapan kezaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Penulisan tesis ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum di Universitas Islam Riau. Judul tesis yang penulis teliti adalah **KEDUDUKAN DAN KEPASTIAN HUKUM PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA DI PT. SINAR REKSA KENCAN DAN PT. RIGUNAS AGRI UTAMA KABUPATEN INDRAGIRI HULU.**

Dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari hambatan dan kesulitan, tidak terlepas dari kekurangan baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi penelitian yang disajikan, semua ini didasarkan dari keterbatasan yang penulis miliki. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasehat dan saran serta kerja sama dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan tersebut akhirnya dapat diatasi dengan baik.

Selanjutnya dalam penulisan tesis ini penulis banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

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

2. **Bapak Dr, Ir, Saipul Bahri, M. Ec**, selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah menerima penulis untuk menuntut ilmu di Program Pasca Sarjan Universitas Islam Riau.
3. **Bapak Dr, Efendi Ibnususilo, S.H., M.H**, selaku ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum yang begitu baik dan perhatian terhadap mahasiswa.
4. **Bapak Dr, Thamrin, S.H., M.Hum**, selaku Pembimbing I yang telah bersusah payah memberikan masukan, bimbingan dan arahan dengan teliti membaca dan mengoreksi tesis ini ditengah kesibukan beliau.
5. **Bapak Dr, Surizki Febrianto, S.H., M.H, C.L.A** selaku Pembimbing II yang telah bersusah payah memberikan masukan, bimbingan dan arahan dengan teliti membaca dan mengoreksi tesis ini ditengah kesibukan beliau.
6. **Seluruh Bapak dan Ibu Dosen** Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau yang telah mengajarkan Ilmu Pengetahuannya serta mendidik dan membimbing.
7. **Yang Sangat Berharga dan Yang Paling Ku Cintai Kedua Orang Tua**, yang telah menjaga dan membesarkan ku dengan penuh kesabaran, memberikan do'a, memberi semangat serta dukungan penuh dan kasih sayang tanpa ada batasnya.
8. Nenek, Kakek dan Saudara-Saudara yang senantiasa mendo'akan ku disetiap langkah dan perjuangan ku dalam menjalankan perkuliahan sampai dengan penulisan tesis ini.
9. Rekan-Rekan Mahasiswa Program Ilmu Hukum Angkatan 2017, khususnya rekan-rekan kelas Hukum B.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan/ penyusunan tesis ini masih ada kekurangan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat kepada penulis dan kepada pembaca, amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru , 28 Maret 2019

RADINI



DAFTAR ISI

Abstrak	i
Kata pengantar	ii
Daftar isi	v
BAB I PENDAHULUAN	I
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Kerangka Teori	9
E. Konsep Operasional	30
F. Metode Penelitian	31
BAB II TINJAUAN UMUM	36
A. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan	36
1. Sejarah PT. Sinar Reksa kencana dan PT. Rigunas Agri Utama	36
2. Visi dan Misi PT. Sinar Reksa kencana dan PT. Rigunas Agri Utama	38
3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sinar Reksa kencana dan PT. Rigunas Agri Utama	39
4. Jumlah Pekerja atau Karyawan PT. Sinar Reksa kencana dan PT. Rigunas Agri Utama	46
B. Tinjauan Umum Terhadap Perjanjian	47
1. Pengertian Perjanjian	47

2. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian	49
3. Asas-Asas Perjanjian	53
4. Jenis-Jenis Perjanjian	55
5. Wanprestasi	57
6. Overmacht atau Force Majeure	58
7. Berakhirnya Perjanjian	59
8. Penafsiran Perjanjian	60
C. Tinjauan Umum Terhadap perjanjian Kerja	61
1. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja	61
2. Kewajiban Para Pihak Dalam perjanjian Kerja	64
3. Hubungan Kerja	69
D. Tinjauan Umum Tentang Teori Kepastian Hukum	75
1. Pengertian Kepastian Hukum	75
2. Unsur-Unsur Kepastian Hukum.....	76
3. Kepastian Hukum dan Keadilan	77
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Kedudukan Dan Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Antara Pekerja Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu Terkait Hak dan Kewajiban Para Pihak	80

B. Upaya Yang Dilakukan Oleh Pekerja/ Karyawan Terkait Tidak Terpenuhinya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu	112
--	-----

BAB IV PENUTUP 123

A. Kesimpulan	123
---------------------	-----

B. Saran	124
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di Indonesia menitik beratkan pada pembangunan dalam bidang ekonomi dimana hukum mempunyai peran yang sangat penting dalam menunjang perekonomian di Indonesia. Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya berhasilnya pembangunan tergantung dari partisipasi seluruh rakyat, yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Negara Indonesia pada saat ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang. Pembangunan ini meliputi juga pembangunan ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dalam rangka pembangunan masyarakat Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik secara materil maupun spiritual.²

¹ Djumadi, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987. Hal. 1

²Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru: Raja Alaf Riau Publishing, 2018. Hal. 11

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada pembukaan dan batang tubuh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama dapat dilihat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.³

Selanjutnya dalam Pasal 28 D ayat (2) mengatakan bahwa ”Setiap orang berhak bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dalam Pasal 28 I ayat (4) menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.⁴

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.⁵

Kemampuan, keterampilan dan keahlian tenaga kerja tersebut perlu memperoleh perlindungan, baik itu berupa perlindungan pekerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja, maupun perlindungan secara lahir dan bathin.

³ Djumadi, *Hukum Perburuhan-Perjanjian Kerja*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2006. Hal. 2.

⁴ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Perss, 2010. Hal. 10.

⁵ Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradanya Paramitha, 2004, Hal. 1.

Untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut, maka diperlukan suatu aturan hukum yang mengatur, terutama dalam masalah ketenagakerjaan serta menyangkut berbagai dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja, namun juga berkaitan dengan kepentingan pengusaha, masyarakat dan juga pemerintah. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Tenaga kerja tersebut pasti mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikatkan dirinya kepada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dan mendapatkan upah, dan pengusaha mengatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.⁶

Didalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga dijelaskan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”.⁷

Secara umum perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buru. Artinya adalah bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat oleh

⁶ Zaeni Asyhadei, *Hukum Kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Rajawali Perss, 2008, Hal. 52.

⁷ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2009 tentang “ketenagakerjaan”, Citra Umbara Bandung.

pengusaha dengan pekerja atau buruh, baik dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).

Didalam Pasal 54 ayat (1) dijelaskan juga perjanjian kerja secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

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

Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis ini biasanya dibuat untuk pekerja-pekerja yang bersifat sementara atau sering disebut dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sementara itu untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu berbentuk bebas, artinya dapat dibuat secara lisan. Namun jika dibuat secara lisan, ada ketentuan yang mengharuskan pengusaha untuk wajib membuat minimal surat pengangkatan. Dalam pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sekurang-kurangnya memuat:⁸

⁸ F. X. Djumadji, *Perjanjian Kerja-Edisi Revisi*, Rajawali Perss, 2005. Hal. 21.

1. Nama dan alamat pekerja/buruh
2. Tanggal mulai bekerja
3. Jenis pekerjaan
4. Besarnya upah

Perjanjian lisan adalah suatu perjanjian yang dibuat oleh para pihak dalam wujud lisan (cukup kesepakatan para pihak), lebih lanjut berdasarkan asas konsesualisme yang merupakan salah satu asas dari perjanjian secara umum dapat kita lihat dari pengertian perjanjian secara lisan itu. Asas konsesualisme mengandung arti bahwa suatu perjanjian itu sudah lahir atau ada pada saat tercapainya kesepakatan antara kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian. Dengan kata lain, perjanjian itu sudah mengikat sejak adanya kata sepakat mengenai pokok-pokok perjanjian antara para pihak dan tidak diperlakukan formalitas tertentu.⁹

Kata sepakat sudah dapat melahirkan perjanjian, karena suatu perikatan sudah mengikat dan merupakan tuntutan kesusilaan sehingga apabila seseorang ingin dihargai sebagai manusia harus dapat dipegang perkataannya dan bagi hukum asas konsesualisme merupakan tuntutan kepastian hukum demi tegaknya ketertiban dan keadilan dalam masyarakat.¹⁰

Asas konsesualisme lazimnya disimpulkan dari pasal 1320 KUHPerdara, oleh karena dalam pasal tersebut tidak disebutkan suatu formalitas tertentu disamping kesepakatan yang telah dicapai, maka disimpulkan bahwa setiap

⁹ Maryati Bachtiar, *Hukum Perikatan*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, 2007. Hal. 60.

¹⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1985, Hal. 5.

perjanjian itu sudah sah (dalam arti “mengikat”) apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu.¹¹

Permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang berbentuk lisan adalah tidak adanya kepastian hukum apabila terjadi sengketa atau aturan pemberian kerja (pengusaha) dengan penerima kerja (pekerja/buruh). Disamping itu juga sering terjadi penyimpangan antara perkataan atau kata sepakat mengenai pekerjaan diawal sebelum bekerja dengan keadaan setelah karyawan tersebut bekerja.

Masalah yang terkait dengan perjanjian lisan dibidang ketenagakerjaan banyak terjadi di perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan-perusahaan yang berskala kecil, sehingga tidak ada kepastian hukum yang melindungi para karyawan atau pekerja tersebut. Hal ini terjadi karena tidak adanya bukti dari perjanjian kerja yang dibuat secara lisan ini, sehingga apa yang menjadi perjanjian awal antara pemberi kerja dengan penerima kerja tersebut tidak sepenuhnya sesuai yang dilaksanakan. Seperti masalah yang terjadi di PT. Sinar Reksa Kencana Desa Kuantan Tenang, Kecamatan Rakit Kulim, Kabupaten Indragiri Hulu yaitu:

1. Tidak adanya ketepatan waktu dalam pemberian gaji setiap bulannya.¹²
2. Pekerja atau karyawan bekerja dalam satu minggu 54 jam, padahal menurut ketentuan yang berlaku dalam undang-undang ketenagakerjaan karyawan atau pekerja hanya bekerja dalam satu minggu maksimal 40 jam.¹³
3. Tidak adanya uang lembur.

¹¹ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2002, Hal. 15

¹²Wawancara Dengan Mandor Chemis PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Hendra atra, 10 Desember 2018

¹³Wawancara Dengan Mandor Panen PT. Sinar reksa Kencana Bapak Andri Yusran , 10 Desember 2018

Selanjutnya dalam hal pemenuhan hak pekerja di PT. Rigunas Agri Utama justru berbanding terbalik dengan PT. Sinar Reksa Kencana, berdasarkan wawancara yang penulis lakukan bahwa di PT. Rigunas Agri Utama telah menerapkan seperti:

1. Apabila terdapat kelebihan jam kerja dihitung sebagai uang lembur dan wajib dikeluarkan oleh PT. Rigunas Agri Utama tersebut.
2. Jika terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji, maka Pimpinan PT. Rigunas Agri Utama akan memberikan konfirmasi terlebih dahulu kepada Pekerja atau karyawan.¹⁴

Permasalahan-permasalahan inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti bagaimana kedudukan dan kepastian hukum perjanjian kerja antara pekerja dengan PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama baik dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban para pihak serta upaya penyelesaian sengketa terkait dengan diterapkannya perjanjian kerja tersebut. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berbentuk tesis dengan judul **“Kedudukan dan Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu”**

¹⁴ Wawancara Dengan Bapak Dedi Irawan Sebagai Sumer Data Awal di PT. Rigunas Agri Utama. 25 januari 2019

B. Masalah Pokok

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kedudukan Dan Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu Terkait Hak dan Kewajiban Para Pihak?
2. Upaya Apa Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja Terkait Tidak Terpenuhinya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu?

C. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian tesis ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui Kedudukan Dan Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Antara Pekerja Dengan PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu Terkait Hak Dan Kewajiban Para Pihak.
- b. Untuk Mengetahui upaya apa yang dapat dilakukan oleh pekerja terkait tidak terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian yang berhasil adalah suatu penelitian yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan hukum bisnis pada khususnya.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi di bidang karya ilmiah serta bahan masukan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

D. Kerangka Teori

1. Pengertian Perjanjian

Jika kita membicarakan tentang perjanjian, maka pertama-tama yang harus diketahui pengertian perjanjian yang diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi:”perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.¹⁵ Perbuatan yang disebutkan dalam rumusan ketentuan pasal 1313 KUHPerdara menjelaskan bahwa perjanjian hanya mungkin terjadi jika ada suatu perbuatan yang nyata. Baik dalam bentuk ucapan, maupun tindakan secara fisis dan tidak hanya dalam bentuk pikiran semata-mata sehingga suatu perjanjian adalah:¹⁶

- a. Suatu perbuatan
- b. Antara sekurang-kurangnya dua orang atau lebih
- c. Perbuatan tersebut melahirkan sebuah perikatan diantara pihak-pihak yang berjanji
- d. Suatu sebab yang halal

¹⁵ Lihat pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

¹⁶ Faisal santiago, *Pengantar Hukum Bisnis*, Jakarta: PT. Mitra Wacana Media, 2012, Hal. 20

Dengan adanya pengertian perjanjian seperti ditentukan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kedudukan antara pihak yang mengadakan perjanjian adalah sama dan berimbang. Pengertian perjanjian seperti tersebut diatas terlihat secara mendalam, akan terlihat bahwa pengertian tersebut ternyata mempunyai arti yang sangat luas dan umum sekali sifatnya, selain itu juga tanpa menyebutkan untuk tujuan apa perjanjian tersebut dibuat. Hal tersebut terjadi karena di dalam pengertian perjanjian menurut ketentuan Pasal 1313 KUHPerdara, hanya menyebutkan antara pihak yang satu atau lebih mengikatkan dirinya pada pihak lainnya dan sama sekali tidak menentukan untuk apa tujuan suatu perjanjian tersebut dibuat.¹⁷ Menurut Setiawan Perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dimana satu orang atau lebih saling mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih.¹⁸

Berdasarkan keterangan tersebut beberapa ahli hukum merumuskan defenisi perjanjian, menurut R. Subekti “Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain, atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.¹⁹

Kemudian menurut Abdulkadir Muhammad”Perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan”.²⁰ Selanjutnya menurut Hnadri Raharjo”Perjanjian merupakan suatu hubungan hukum dibidang harta kekayaan yang didasarkan kata sepakat berdasarkan subjek

¹⁷ www.plasa.com. Diakses pada tanggal 6 Desember 2018, pukul 11.09

¹⁸ Setiawan R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Intermasa, 1990, Hal. 1

¹⁹ R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermasa, 1990. Hal. 1

²⁰ *Ibid*, Hal. 2

hukum antara yang satu dengan yang lain, dan diantara mereka (para pihak/subjek hukum) saling mengikatkan dirinya sehingga subjek hukum yang satu berhak atas prestasi dan begitu juga subjek hukum yang lain berkewajiban untuk melaksanakan prestasinya sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati para pihak tersebut serta menimbulkan akibat hukum”.²¹

Selain itu R. Wirjono prodjodikoro mengatakan perjanjian diartikan sebagai suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak laain menuntut pelaksanaan janji itu.²²

Perjanjian yang sah adalah perjanjian yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Perjanjian yang sah diakui dan diberi akibat hukum (*legally Concluded Contract*). Menurut ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara, syarat-syarat sah perjanjian yaitu:

1. Ada persetujuan kehendak antara pihak-pihak yang membuat perjanjian (konsensus). Persetujuan kehendak adalah kesepakatan, seia sekata antara para pihak mengenai pokok perjanjian, apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki oleh pihak yang lain.²³
2. Ada kecakapan pihak-pihak untuk membuat perjanjian (capacity). Kecakapan berbuat adalah kewenangan untuk melakukan perbuatan-perbuatan hukum sendiri yang dilakukan oleh subjek hukum. Akibat

²¹ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta 2009. Hal. 4

²² Wirjono Prodjhodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Mundur Maju :Bandung, 2000. Hal. 4

²³ Abdul Kadir Muhammad, *Op. Cit*, Hal. 228-230

hukum ketidakcakapan membuat perjanjian ialah bahwa perjanjian yang telah dibuat itu dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim.²⁴

3. Ada suatu hal tertentu (objek) suatu hal tertentu merupakan pokok perjanjian, objek perjanjian, prestasi yang wajib dipenuhi. Prestasi itu harus tertentu atau sekurang-kurangnya dapat ditentukan. Jika pokok perjanjian, atau objek perjanjian, atau prestasi itu kabur, tidak jelas, sulit bahkan tidak mungkin untuk dilaksanakan, maka perjanjian itu batal (*nietig void*).²⁵
4. Ada suatu sebab yang halal (*causa*). Pasal 1320 KUHPerdara mengartikan *causa* yang halal bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau mendorong orang membuat perjanjian, melainkan sebab dalam arti “isi dari perjanjian itu sendiri” yang menggambarkan tujuan yang hendak dicapai oleh para pihak dalam hal yang tidak dilarang oleh undang-undang dan tidak bertentangan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

2. Pengertian Perjanjian Kerja

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja atau hak dan kewajiban para pihak.²⁶

Menurut Wirjono Projoedikoro, perjanjian kerja adalah suatu perkembangan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak yang

²⁴ *Ibid, Hal. 231*

²⁵ *Ibid, Hal. 233*

²⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *lembaran negara republik indonesia*. Nomor 39, Pasal 14

mana satu pihak berjanji untuk melaksanakan suatu hal dan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian tersebut.²⁷

Perjanjian kerja dibuat dengan syarat-syarat material yang harus dipenuhi, yaitu:²⁸

- a. Dibuat atas kemauan bebas kedua belah pihak;
- b. Adanya kemampuan dan atau kecakapan kedua belah pihak untuk membuat suatu kesepakatan; dan
- c. Yang disepakati tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan atau tidak bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan.

b. Pembagian Perjanjian Kerja

Secara umum perjanjian kerja terbagi dua yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu didasari atas:

- a. Jangka waktu tertentu sesuai dengan jangka berlakunya perjanjian tersebut; dan
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu (dalam KUHPerdara disebut sebagai perjanjian pemborongan).

Pekerjaan untuk perjanjian kerja tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau

²⁷Wirjono Projudikoro, *pokok-pokok Hukum Perjanjian*, liberty,yogyakarta,2003, Hal. 11

²⁸Djumadi, *Op. Cit*, Hal. 66

pekerjaan yang bukan musiman. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam jangka waktu tertentu, yaitu:²⁹

- a. Pekerja yang sekali selesai atau atau yang bersifat sementara;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam janka waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama 3(tiga) Tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; dan
- d. Pekerjaan yang berhubungan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

Dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu, dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan itu melanggar ketentuan tersebut diatas, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 56 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

Perjanjian kerja untuk waktu kerja tertentu dibuat tertulis dengan bahasa indonesia dan huruf latin, karena itu bila perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini dibuat secara tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja tidak tertentu.³⁰

2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak trtentu dapat dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat dibuat secara lisan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang

²⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Linnya*, Cet-2, Bogor, 2011, Hal. 66

³⁰ *Ibid*, Hal. 67

berlaku diantara mereka (pengusaha dan karyawan) adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dan dianggap menyetujui undang-undang tersebut sebagai sumber perikatan mereka.

Jika PKWTT dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi karyawan yang bersangkutan. Dalam hal pengusaha tidak membuat surat pengangkatan untuk pekerja yang terikat dengan hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu itu, maka akan dikenakan sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit RP. 5.000.000 (lima Puluh Juta Rupiah). Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu mensyaratkan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan. Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja, bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat percobaan masa kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam surat pernyataan, maka ketentuan masa percobaan dianggap tidak ada.³¹

³¹ *Ibid*, Hal. 70

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir dan sebelum lahir. Dalam kamus bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dan sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat.³²

Sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari pekerja adalah sebagai berikut:³³

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- d. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan; dan
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan.

Adapun kewajiban pekerja lainnya tercantum dalam ketentuan pasal 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu kewajiban membayar ganti rugi kepada pihak lainnya (pengusaha) sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja apabila mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu

³² <http://id.m.wikipedia.org/wiki/hak>. (terakhir diakses, minggu 16 Desember 2018)

³³ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, Hal. 26

yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu. Sedangkan hak-hak dari pekerja diantaranya ialah:

- a. Hak atas pekerjaan;
- b. Hak upah yang adil;
- c. Hak untuk berserikat dan berkumpul;
- d. Hak untuk diproses hukum secara sah; dan
- e. Hak untuk diberlakukan secara sama

d. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Menurut Prof. MR. M.G.Rood mengemukakan bahwa suatu perjanjian kerja baru ada apabila perjanjian kerja tersebut telah memenuhi 4 unsur, yaitu:

1. Adanya unsur Work atau pekerjaan

Dalam surat perjanjian kerja haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja tersebut haruslah berpedoman atau berdasarkan perjanjian kerja tersebut. Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib untuk melaksanakan pekerjaan itu sendiri.

2. Adanya Unsur Perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian kerja tersebut. Pekerja haruslah tunduk kepada perintah dan dibawah perintah majikan. Dengan kata lain bahwa sipekerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus berada dibawah orang

lain, yaitu majikan. Sipekerja diwajibkan untuk mentaati peraturan-peraturan kerja yang ada dalam perusahaan (Pasal 1603 (b) KUHPerduta). Dalam pelaksanaan pekerjaan, pekerjaan itu haruslah bermanfaat bagi si pemberi kerja.

3. Adanya Unsur Time atau Waktu

Dalam melakukan hubungan kerja, haruslah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaannya pekerja tidak boleh melakukan sekehendak si majikan dan pekerjaan itu tidak boleh dilakukan seumur hidup, jika pekerjaan tersebut dilakukan seumur hidup maka pribadi manusia akan hilang, sehingga timbulah yang namanya perbudakan dan bukan perjanjian kerja. Akan tetapi si pekerja juga tidak boleh bekerja dengan waktu sesuka hati atau seenaknya saja, namun pekerjaan itu harus dikerjakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja dan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan, kebiasaan setempat dan ketertiban umum.

4. Adanya unsur Upah

Upah adalah suatu imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yaitu simajikan sebagai pihak pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasinya, berupa pembayaran atas upah. Hal mengenai upah bisa dilihat dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 91 yang mengatur tentang kebijakan pengupahan yaitu “pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Selanjutnya juga dipertegas dalam pasal 93 yaitu “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan”.

Upah adalah kewajiban yang esensial dari majikan juga merupakan hubungan kontraktual antara penerima kerja dengan pemberi kerja. Apabila pemberian si majikan sifatnya tidak tetap dan tidak ditentukan dalam pemberian kerja atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan itu bukanlah merupakan upah akan tetapi dapat disebut bonus. Upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara terus menerus dan teratur.³⁴

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berakhirnya suatu hubungan kerja adalah:³⁵

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya janka waktu perjanjian kerja;

³⁴ M.G.Rood. mengemukakan ketentuan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja sewaktu bertindak sebagai tenaga penatar terhadap dosen-dosen hukum perburuhan seluruh indonesia di fakultas hukum UNPAD Bandung, tanggal 7-9 Agustue 1989 .

³⁵ Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, Hal. 11

3. Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; dan
4. Adanya keadaan atau kejadian yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

3. Teori Kepastian Hukum

Asas kepastian hukum yaitu asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatuhan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara.³⁶ Kepastian hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.³⁷ Setiap orang yang melakukan perjanjian secara lisan mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum orang tersebut akan merasa aman sebab ada jaminan yang diberikan oleh negara kepada mereka.

Lawrence. M. Friedman menekankan bahwa untuk mewujudkan sebuah kepastian hukum dalam sebuah sistem pemerintahan yang berlandaskan hukum, paling tidak haruslah didukung oleh tiga hal yang saling terintegrasi satu sama lain, diantaranya sanksi hukum, struktur hukum dan budaya hukum. Salah satu unsur tidak terpenuhi maka kepastian hukum tidak terwujud.³⁸

³⁶ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, liberty, Yogyakarta, 1988, Hal. 58

³⁷ <http://www.scribd.com/doc/46240963/Asas-Kepastian-Hukum>.

³⁸ [http://jurnal.unhalu.ac.id/./sosiologi % 20 hukum% 20 dalam % dimensi.pdf](http://jurnal.unhalu.ac.id/./sosiologi%20hukum%20dalam%20dimensi.pdf)

Substansi hukum merupakan aturan-aturan hukum, dan struktur atau lembaga hukum yaitu merupakan aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan advokat. Sedangkan Budaya hukum merupakan sikap, cara pandang, dan respon-respon dari masyarakat terhadap substansi dan struktur hukum tersebut. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.

Kepastian hukum sangat diperlukan untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat karena kepastian hukum (peraturan/ ketentuan umum) mempunyai sifat sebagai berikut:³⁹

- a. Adanya paksaan dari luar (sanksi) dari penguasa yang bertugas mempertahankan dan membina tata tertib masyarakat dengan perantara alat-alatnya; dan
- b. Sifat undang-undang yang berlaku bagi siapa saja.

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, karena adanya perselisihan mengenai hak, mengenai kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib

³⁹ <http://yahyazein.blogspot.com/2008/07/keadilan-dan-kepastian-hukum.html>

dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang (Pasal 136 ayat (20) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Undang-Undang yang sekarang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Lembaga Negara No.60 Tahun 2004) tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial yang mulai berlaku 14 Januari 2006.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui:⁴⁰

1. Penyelesaian melalui Bipartit;
2. Penyelesaian melalui Mediasi;
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi; dan
4. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

⁴⁰ Hardijan Rusli, *Op,cit*, Hal, 125

1. Tahap Pertama : Perundingan Bipartit
2. Tahap Kedua :Penyelesaian Diluar Pengadilan, yaitu Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase;dan
3. Tahap Ketiga : Penyelesaian Melalui Pengadilan

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, yaitu perundingan antara pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak, risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama lengkap dan alamat para pihak
2. Tanggal dan tempat perundingan
3. Pokok masalah atau alasan perselisihan
4. Pendapat para pihak
5. Kesimpulan atau hasil perundingan
6. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Dalam hal musyawarah dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak, wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan

negeri diwilaya para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan akan diberi akta bukti pendaftaran.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua bela pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan melalui bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator, yaitu pegawai instansi pemerintah yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta keterangannya dan wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.⁴¹

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

1. Mediator mengajukan anjuran tertulis
2. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam

⁴¹ *Ibid*, Hal. 127

waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis

4. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis
5. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
6. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi wilayah tempat pekerja atau buruh bekerja dan yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Namun konsiliator dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta keterangannya dan wajib memberikan keterangannya termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan dalam hal keterangan yang diperlukan mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaannya, maka harus ditempuh prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian hubungan industrial melalui mediasi, maka perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:⁴²

1. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
2. Anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak
3. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis
4. Pihak yang tidak memberi pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis
5. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri diwilaya hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran
6. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.

⁴² *Ibid*, Hal. 129

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbitrase yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbitrer yang telah ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja arbitrase meliputi seluruh wilayah negara republik indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbitrer mengadakan perdamaian. Akta perdamaian yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbitrer atau majelis arbitrer meneruskan sidang arbitrase. Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbitrer atau majelis arbitrer. Putusan sidang arbitrer ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum.

Putusan arbitrase mempunyai ketetapan hukum mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada

pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.⁴³

E. Konsep Operasional

Konsep diartikan sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dari hal-hal yang khusus, yang disebut dengan defenisi operasional. Pentingnya defenisi adalah untuk menghindari pengertian atau penafsiran yang berbeda dari satu istilah yng dipakai. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dirumuskan seragkaian defenisi sebagai berikut:

Kepastian hukum adalah kepastian aturan hukum yang bersifat umum tentang apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, demi menjamin keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah.

Perjanjian kerjaa adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁴⁴

Lisan adalah perkataan atau ucapan yang diucapkan oleh seseorang

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir.

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa bekerja.⁴⁵

⁴³ *Ibid*, Hal. 130

⁴⁴ Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah istilah dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, karena daya perselisihan mengenai hak, perseelisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian sangat menentukan keberhasilan dalam suatu penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini adalah termasuk kedalam golongan penelitian yang dilakukan secara *observational reaserch* dengan cara melakukan survei langsung kelapangan untuk mengumpulkan data primer dan data skunder yang didapat langsung dari responden melalui wawancara sebagai data/informasi dalam penelitian.⁴⁶

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang berupaya memberikan gambaran secara lengkap dan jelas mengenai obyek penelitian, dapat berupa manusia atau gejala dan fenomena sosial tertentu.⁴⁷

⁴⁵ Pasal 1 Angka 1 undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan

⁴⁶ Sri Wahyuni, dkk, *Pedoman Penulisan tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau Tahun 2012*, UIR Perss, pekanbaru, 2012. Hal. 11

⁴⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta: UI Perss, 2006. Hal. 10

3. Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian di atas, lokasi penelitian ini yakni PT. Sinar Reksa Kencana Desa Kuantan Tenang, Kecamatan Rakit Kulim, sedangkan PT. Rigunas Agri Utama terletak di Desa Semelinang Tebing Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Alasan penulis melakukan penelitian pada lokasi tersebut disebabkan karena di perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai perjanjian kerja.

4. Populasi dan Sampel

Dalam metode penelitian, kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Oleh karena itu, populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁴⁸ Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data.⁴⁹ Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu:

⁴⁸Masyhuri dan M. Zainuddin. *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dan Aplikatif*. PT. Refika Aditama, Bandung 2008.

⁴⁹Sukandarrumidli, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2004, Hal. 47-50

Tabel. I
Populasi dan Sample

No	Responden	Populasi	Sample	Keterangan
1	Dinasker Indragiri Hulu	1 orang	1 orang	Pimpinan Dinasker Indragiri Hulu
2	Estate Manager	2 orang	2 orang	Menager PT. Sinar Reksa Kencana dan Menager PT. Rigunas Agri Utama
3	Pekerja/karyawan	329 orang di PT. Sinar Reksa Kencana, 1.211 di PT. Rigunas Agri Utama	5 orang Karyawan PT. Sinar Reksa Kencana, 5 orang Karyawan PT. Rigunas Agri Utama	Kasie, Personalia, Mandor di PT. Sinar Reksa Kencana, sedangkan di PT. Rigunas Agri Utama Humas, Personalia, asisten kepala

Sumber: Data Lapangan 18 Desember 2018

Mengingat jumlah populasi dan sampel hanya 10 orang, maka teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada responden.

5. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survey lapangan dengan menggunakan teknik pengumpul data.
- b. Data skunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka berupa keterangan-keterangan yang secara tidak langsung diperoleh melalui studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan seperti UUD 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KUHPPerdata serta peraturan perundang-undangan yang terkait, yurisprudensi, arsip-arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti putusan dan tulisan-tulisan ilmiah, sumber-sumber tertulis lainnya serta makalah-makalah yang menyangkut perjanjian kerja.

6. Teknik Pengumpul Data

Suatu penelitian pasti membutuhkan data yang lengkap dalam hal ini dimaksudkan agar data yang terkumpul benar-benar memiliki nilai validitas yang cukup tinggi. Di dalam penelitian lazimnya dikenal tiga jenis pengumpulan data yaitu studi kepustakaan atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi dan wawancara. Teknik pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pengamatan atau observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan langsung kepada responden yaitu Maneger PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama, Karyawan atau Pekerja PT.Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama.

7. Analisis Data

Data primer yang diperoleh dilapangan yang berkaitan dengan penelitian dan data skunder kemudian diolah sesuai dengan masalah pokok penelitian yang disajikan dalam bentuk uraian kalimat dengan diberikan penjelasan terhadap data. Selanjutnya penulis membandingkan data tersebut dengan peraturan perundang-undangan, pendapat-pendapat ahli atau teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Tahap akhir dari analisis data adalah menyajikan hasil penelitian dan pembahasan dalam bentuk kesimpulan secara deduktif yaitu suatu cara menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus dimana ada gambaran mengenai kedudukan dan kepastian hukum dari perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja dengan pemberi kerja di PT.Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama

a. Sejarah PT. Sinar Reksa Kencana

PT.Sinar Reksa Kencana terletak di Desa Kuantan Tenang Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu. Pada pertengahan tahun 2010 pihak PT. Sinar Reksa Kencana telah merintis lahan di areal Desa Kuantan Tenang untuk dijadikan areal lahan perkebunan kelapa sawit, kemudian pertengahan tahun 2011 PT. Sinar Reksa Kencana mulai melaksanakan pekerjaan yang telah di rintis oleh pihak perusahaan, pada awal pelaksanaan PT. Sinar Reksa Kencana ini dipimpin oleh bapak Ir. Joko Indriyatno. Sebagai estate manager pada perusahaan ini, kemudian pada bulan Desember 2012 Posisi Bapak Ir. Joko Irianto digantikan oleh bapak Ir.Baharudin Gurning dan pada periode berikutnya diganti lagi oleh bapak Syamsuardi. SP. Yang bertindak sebagai estate manager samapi saat ini.

Untuk meningkatkan kebutuhan Ekonomi dan Pembangunan terutama meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, di Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu dan sekitarnya, Maka pihak perusahaan dari PT. Sinar reksa kencana yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit ingin membuka cabang di Kecamatan Rakit Kulim Kabupaten Indragiri Hulu tepatnya di desa Kelayang, kemudian diikuti oleh desa tetangga seperti desa Kota Baru dan Talang Tujuh Buah Tangga.

PT. Sinar reksa kencana merupakan perusahaan terbesar di kecamatan rakit kulim dari segi perolehan lahan yang di impestasikan oleh masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Total lahan yang di kelolah oleh perusahaan PT.Sinar reksa kencana kuantan tenang ini per 31 september 2012 sebanyak 1.635 Ha. Tercatat sebagai perusahaan dengan perolehan lahan terbesar di Kecamatan Rakit Kulim khususnya desa kuantan tenang. PT. Sinar reksa kencana kuantan tenang adalah salah satu perusahaan yang mempunyai kredibilitas yang baik di mata masyarakat umumnya, di mana berdasarkan pengamatan penulis terlibat bahwa perusahaan ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dilihat dari jumlah masyarakat yang menginvestasikan lahannya sebagai investor selama lima tahun terakhir ini.

b. Sejarah PT. Rigunas Agri Utama

PT. Rigunas Agri Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan pada Tahun 1998 dan mulai beroperasi pada Tahun 2000. PT. Rigunas Agri Utama mengelolah Tandan Buah Segar (TBS) dengan memisahkan Karna (Inti Sawit) dengan CPO (*Crude Palm Oil*) atau disebut juga dengan minyak kelapa sawit. CPO yang dihasilkan merupakan produk setengah jadi untuk di Ekspor. PT. Rigunas Agri Utama ini terletak di Desa Semelinang Tebing, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.

Pada Tahun 2005 PT. Rigunas Agri Utama memperoleh penghargaan dan sertifikat dari pemerintah sebagai perusahaan yang PRIMARNIARTA karena dinilai berprestasi dalam peningkatan ekspor CPO, dan pada Tahun 2008 memperoleh sertifikat mutu ISO 9001: 2008 dan SNI 9001: 2008.

PT. Rigunas Agri Utama merupakan salah satu perkebunan yang tergabung dengan ASIAN AGRI yang merupakan salah satu produsen minyak kelapa sawit terbesar di Asia dengan pencapaian kapasitas produksi pertahun mencapai satu juta ton. Pekebunan yang diolah oleh PT. Rigunas Agri Utama tidak hanya perkebunan yang dikembangkan oleh perusahaan, namun juga perkebunan kecil yang dinaungi oleh Plasma yang dikembangkan oleh petani kecil. Jumlah karyawan dan buruh keseluruhan pada PT. Rigunas Agri Utama sekitar 1.211 orang. Dengan karyawan terdaftar 543 orang.

PT. Rigunas Agri Utama memproduksi minyak setengah jadi dengan memisahkan TBS menjadi karnel dan CPO. Selanjutnya minyak setengah jadi ini diekspor untuk pengolahan lebih lanjut.

2. Visi dan Misi PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama

a. Visi dan Misi PT. Sinar Reksa Kencana

- Visi Perusahaan

Meningkatkan hasil produksi demi mencapai tujuan perusahaan yang berkualitas dan mendapatkan keuntungan.

- Misi Perusahaan

- Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan masyarakat
- Mengembangkan Sumber Daya Manusia professional
- Memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan
- Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan Terdapat 8 perilaku utama insan PT. Sinar Reksa Kencana
- Saling menghargai dan bekerjasama

- Jujur tulus dan terbuka
- Disiplin dan konsisten
- Berpikir berkata dan bertindak terpuji
- Kompeten dan bertanggung jawab
- Memberikan solusi dan hasil terbaik bagi karyawan
- Inovatif proaktif dan cepat tanggap terhadap masyarakat
- Peduli lingkungan.

b. Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama

- Visi

Menjadi salah satu perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi Masyarakat, Negara, Iklim, Pelanggan, dan Perusahaan.

- Misi

Meningkatkan kualitas hidup melalui pengembangan sumber daya berkelanjutan

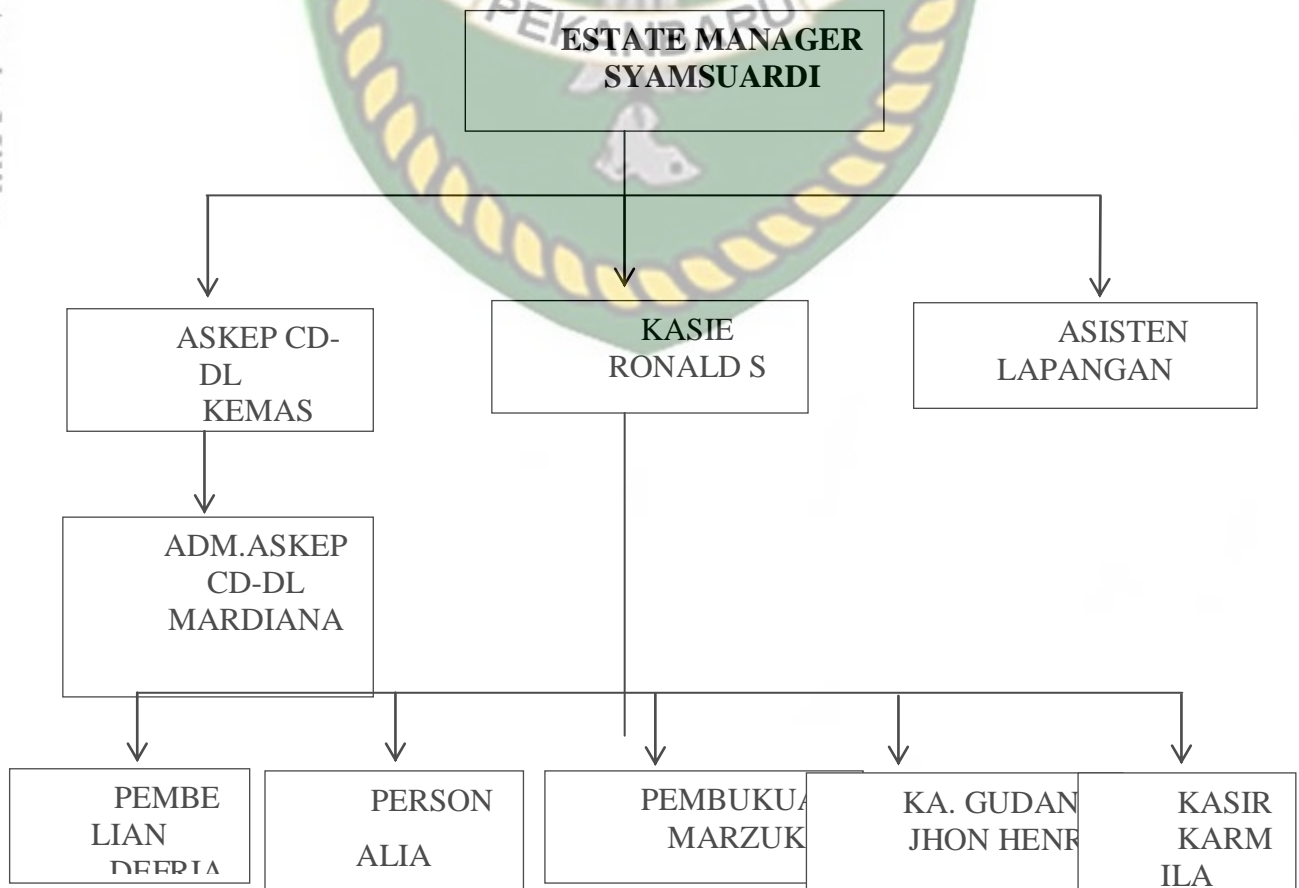
3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama

Organisasi dalam pengertian statis adalah suatu wadah atau tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam pengertian dinamis adalah suatu proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil dari pada kegiatan pengorganisasian adalah terciptanya suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan yang bulat dalam pencapaian tujuan menurut rencana yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta yang diwadahkan dalam suatu susunan organisasi yang bersangkutan

Setiap organisasi memerlukan suatu struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, juga merupakan suatu gambaran skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan.

Adapun struktur organisasi dan tugas pokok masing-masing bagian pada PT. Sinar Reksa Kencana Desa Kuantan tenang adalah sebagai berikut:



Tugas manajer dan staf beserta karyawannya tetap kantor besar PT.Sinar Reksa Kencana (SRK) cabang Sentosa Estate desa kuantan tenang.

1. Estate Manejer

Estate Manager Melaksanakan tugas dan fungsi-fungsinya, dimana fungsinya adalah sebagai berikut:

- a. Planning (perencanaan)
- b. Organizing (pengorganisasian)
- c. Actuating (pelaksanaan)
- d. Controlling (pengawasan)
- e. Mampu memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan atau bawahannya demi meningkatkan produktivitas kerja.
- f. Memberikan teguran/nasehat terhadap bawahannya jika terjadi kesalahan
- g. Memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan yang berprestasi berupa fasilitas dan perlengkapan ruangan dalam perusahaan.
- h. Melakukan koordinasi dengan unit-unit yang terkait.

2. Asisten kepala

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan manajer yang berhubungan dengan masyarakat tentang pengolahan lahan yang dimitrakan.
- b. Menyelesaikan permasalahan jika terjadi kesalahan yang terdapat dilapangan.

3. Asisten lapangan/Asisten survey

- a. Melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai standar perusahaan yang di utuskan oleh atasan dilapangan.

- b. Melakukan kontrol terhadap pekerjaan karyawan dilapangan.
 - c. Melaporkan hasil pekerjaan dilapangan.
4. Kasie
 - a. Membantu menejer untuk memeriksa laporan karyawan sebelum dimasukan kedalam pembukuan.
 - b. Mengatur pengeluaran keuangan perusahaan supaya tidak terjadi kerugian dalam perusahaan.
5. Adm.CD-DL
 - a. Membuat surat-surat kuasa bagi masyarkat yang menyerahkan atau yang memitrakan lahannya kepihak perusahaan
6. Payrol
 - a. Membantu kasie untuk melakukanpemeriksaanterhadap,laporan yang diterima dari karyawan.
 - b. Membuat laporan Permintaan Dana Operasional (PDO) sebelum dikirimkan ke perusahaan induk.
7. Pembukuan.
 - a. Menerimadanmencatat semua kegiatan dan laporan yangtelah diperiksadari kasie dan payrol.
 - b. Mengirimkan semua laporan yang telah diterima ke kantor pusat.
8. Pembelian
 - a. Membuat laporan BON permintaan barang yang dibutuhkan karyawan.
 - b. Melakukan pembelian peralatan dan perlengkapan kantor jika dibutuhkan.

9. KA. Gudang

- a. Mencatat laporan penerimaan maupun pengeluaran barang yang keluar masuk dari gudang.
- b. Melakukan pengawasan terhadap karyawan yang mengambil barang atau peralatan dari gudang.

10. ADM

- a. Membuat Surat Perjanjian Kerja (SPK) sebelum ditanda tangani oleh manajer selaku pihak pertama dan kontraktor sebagai pihak kedua.
- b. Membuat laporan tanam.

11. Kasir

- a. Mencatat dan mencairkan gaji atau upah karyawan
- b. Merincikan biaya pembelanjakan

Adapun struktur organisasi dan tugas pokok masing-masing bagian pada PT. Rigunas Agri Utama adalah sebagai berikut:



Sedangkan uraian kegiatan pada PT. Rigunas Agri Utama antara lain adalah sebagai berikut:

1. Senior Menager

Pimpinana suatu sub fungsi kerja (depertemen) yang memiliki persfektif dalam perencanaan jangka pendek serta mengembangkan konsep kerja, kebijakan-kebijakan dalam area kerja.

2. Manager

Pelaksana dan tanggung jawab atas aktivitas perusahaan sebagai koordinator, mengawasi kerja para karyawan dikantor dan dilapangan.

3. Mantri

Memeriksa kelayakan tanaman, buah, CPO, karnel dan lain sebagainya.

4. Staf

Membantu manager dan bertanggung jawab penuh terhadap manager terhadap operasional perusahaan dengan mengikuti standar dan prosedur yang jelas.

5. Mandor

Melakukan pengawasan terhadap pekerja, melaporkan hasil pekerjaan dan kebutuhan pekerja.

6. Pekerja

Melakukan pekerjaan lapangan, memupuk, membroning, dan menjaga kesehatan tanaman kelapa sawit agar menghasilkan buah yang baik.

4. Jumlah Pekerja atau Karyawan Di PT. Sinar Reksa Kencana dan Di PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu

Tabel.1.2

**Jumlah Karyawan/Pekerja
PT. Sinar Reksa Kencana**

No	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan

1	329 Orang	70 Orang	54 Orang
2	Karyawan Kantor 80	45 Orang	35 Orang
3	Karyawan CD-DL 15	10 Orang	5 orang
4	Karyawan Survei 2	1 orang	1 Orang
5	Karyawan Traksi 17	14 Orang	3 Orang
6	Karyawan Pembibitan 3	3 Orang	-
7	Afdeling I. 46	40 Orang	6 Orang
8	Afdeling II. 73	59 Orang	14 Orang
9	Afdeling III. 56	47 Orang	9 Orang
10	Afdeling IV. 71	59 Orang	12 Orang
11	Afdeling V. 113	86 Orang	27 Orang

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2019

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan/Pekerja
PT. Rigunas Agri Utama

No	Jumlah Karyawan	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1	Karyawan Keseluruhan 1.211	518 Orang	157 Orang
2	Mandor 4	4 Orang	-
3	Mandor dan Krani Panen 52	46 Orang	6 Orang
4	Pekerja Langsung 473 (TM)	349 Orang	124 Orang
5	Pekerja Tidak Langsung 146	119 Orang	27 Orang

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2019

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya. Sehingga suatu perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara dua orang atau dua pihak tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian tersebut menerbitkan perikatan antara dua orang atau dua pihak yang membuatnya. Perikatan adalah hubungan

hukum yang terjadi antara orang yang satu dengan orang yang lain karena perbuatan, peristiwa, atau keadaan.⁵⁰

Perjanjian (*Verbintenis*) mengandung pengertian suatu hubungan kekayaan harta benda antara dua orang atau lebih yang memberi kekuatan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk memperoleh dan melakukan prestasi.

Sampai saat ini belum ada kesepakatan diantara para ahli mengenai rumusan yang kongkrit tentang perjanjian, hal ini diakibatkan karena terlalu luasnya aspek yang terkandung didalam suatu perjanjian. Menurut Ridwan Syahrani mengatakan perjanjian adalah hubungan hukum antara dua pihak didalam lapangan kekayaan, dimana pihak yang satu (kreditur) berhak atas prestasi dan pihak yang lain (debitur) berkewajiban memenuhi prestasi itu.⁵¹

Sedangkan menurut Wirjono Projudikoro Menyebutkan bahwa perjanjian adalah satu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua belah pihak yang mana satu pihak berjanji atau dianggap telah berjanji untuka melakukan suatu hal sedangkan pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian itu.⁵²

Suatu perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain terdapat pula suatu hubungan hukum antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, artinya hukum pada hakekatnya telah meletakkan hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lainnya. Apabilah salah satu pihak tidak dapat

⁵⁰ Reni Triana Sari, *Aspek-Aspek Keperdataan Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V di Pekanbaru*, Skripsi. Pekanbaru: Universitas Riau, 2008. Hal. 28

⁵¹ Ridwan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 2004, Hal. 203

⁵² Wirjono Projudikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan Tertentu*, Bandung: Sumur Bandung, 1992. Hal. 9

melaksanakan kewajibannya, maka hukum dapat dilaksanakan pada pihak yang lainnya supaya dapat memenuhi segala kewajibannya.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai perjanjian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam suatu perjanjian terdapat beberapa unsur sebagai berikut:⁵³

- a. Adanya suatu hubungan hukum yang menyangkut harta kekayaan atau harta benda;
- b. Terdapat dua pihak atau lebih dimana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu dari pihak lain, sedangkan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi kewajiban itu; dan
- c. Mengenai prestasi.

2. Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara menyatakan bahwa untuk syarat sahnya perjanjian adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya mengandung makna bahwa pihak yang membuat perjanjian telah sepakat atau ada persesuaian kemauan atas saling menyetujui kehendak masing-masing yang dilahirkan oleh para pihak dengan tiada paksaan, kekeliruan dan penipuan.

Sebagai hal yang mendasar yang harus diketahui adalah bahwa suatu kesepakatan itu harus diberikan secara bebas. Hal ini dapat disimpulkan dari pasal 1321 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa suatu kesepakatan itu sah

⁵³ Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001. Hal. 76

apabila diberikan tidak karena kekhilafan, atau tidak dengan paksaan, ataupun tidak karena penipuan.

Apabila sebaliknya terjadi, kesepakatan itu menjadi tidak sah dan perjanjian yang dibuat menjadi perjanjian yang cacat (*Defectif Agreement*). Ketidaksahan yang disebabkan karena kesepakatan yang diberikan secara tidak bebas, mengakibatkan perjanjian tersebut dapat dibatalkan.⁵⁴

b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Dalam KUHPerdara Pasal 1330 menyatakan bahwa orang tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh dibawah pengampuan, dan orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang yang telah dilarang oleh undang-undang untuk membuat suatu perjanjian tertentu.

Menurut KUHPerdara Pasal 1313 menyatakan bahwa orang-orang yang cakap (orang/ pihak yang berjanji dengan orang yang tidak cakap) tidak sekali-kali diperkenankan untuk mengemukakan ketidakcakapan orang-orang yang belum dewasa, orang yang ditaruh dibawah pengampuan, dan perempuan-perempuan yang bersuami, dengan siapa mereka membuat perjanjian tertentu.

Pada dasarnya seseorang yang mengadakan perjanjian mempunyai niat serius untuk mengikatkan diri (niat nontraktual), mengerti akan isi dan persyaratan perjanjian, sadar akan tanggung jawab yang akan dipikulnya serta akibatnya sehingga orang tersebut haruslah cakap menurut hukum.

⁵⁴ I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*. Jakarta: Mengapoin, 2007. Hal. 47

Secara sederhana dapat dipahami bahwa apabila orang yang pemikirannya belum matang, sakit ingatan atau gila, atau dalam keadaan tidak sadar karena pengaruh obat-obat terlarang, dapat diperkirakan bahwa orang yang bersangkutan tidak cukup mampu untuk memahami situasi yang dihadapi atau tanggung jawab yang dipikulnya serta akibatnya. Orang tersebut digolongkan tidak pantas sehingga tidak cakap untuk melakukan perbuatan hukum untuk membuat suatu perjanjian.⁵⁵

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan telah disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang telah disebutkan dalam Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

d. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal merupakan syarat yang keempat atau yang terakhir untuk sahnya suatu perjanjian. Mengenai syarat ini pasal 1335 KUHPerdara menyatakan bahwa suatu perjanjian tanpa sebab, atau sebab yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang tidak mempunyai kekuatan.

Untuk syarat kesepakatan para pihak dan cakap hukum disebut dengan syarat subjektif dan apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan perjanjian dapat dibatalkan, untuk syarat suatu hal tertentu dan sebab yang halal disebut dengan syarat obyektif, apabila tidak dipenuhi maka mengakibatkan

⁵⁵ Ibid. Hal. 48

batal demi hukum. Dengan mengadakan perbedaan ini, akibat hukum yang ditimbulkan juga berbeda. Ada perjanjian yang dapat dibatalkan dan ada batal dengan sendirinya yang disebut batal demi hukum, dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:⁵⁶

1. Apabila syarat-syarat tidak terpenuhi, dalam hal ini unsur pertama atau unsur kedua (kesepakatan atau kecakapan), yang berarti syarat subjektif, akibat hukumnya adalah perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Artinya perjanjian yang dibuat tanpa memenuhi unsur pertama atau unsur kedua tersebut dapat dimintakan pembatalannya kepada hakim melalui pengadilan.
2. Apabila unsur ketiga dan keempat atau syarat objektif ada yang tidak terpenuhi (suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal), akibat hukumnya adalah batal demi hukum. Artinya sejak awal tidak pernah lahir perjanjian sehingga tidak pernah ada perikatan. Karena tidak pernah lahir perikatan. Karena tidak pernah lahir perjanjian, tidak ada akibat hukum apapun sehingga tidak ada dasar hukum yang dapat dijadikan alasan hak untuk mengajukan gugatan atau tuntutan.

Perlu dipahami bahwa syarat objektif yang terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum, namun apabila syarat subjektif yang tidak terpenuhi maka salah satu pihak berhak untuk meminta perjanjian itu dibatalkan.

⁵⁶ *Ibid.* Hal. 48

3. Asas-Asas Perjanjian

hukum perjanjian memiliki asas yang penting yang merupakan dasar kehendak bagi pihak-pihak dalam mencapai tujuan, asas tersebut adalah sebagai berikut:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Ketentuan mengenai asas ini disebutkan dalam pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa” semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang berhak mengadakan perjanjian apa saja baik yang sudah diatur atau yang belum diatur dalam undang-undang tetapi kebebasan itu dibatasi oleh hal-hal sebagai berikut, yaitu memenuhi syarat sebagai suatu kontrak, tidak dilarang oleh undang-undang, sesuai dengan kebiasaan berlaku, sepanjang perjanjian tersebut dilaksanakan dengan iktikad baik.⁵⁷

b. Asas Konsesualisme

Asas Konsesualisme ini adalah suatu perjanjian sudah sah dan mengikat ketika telah tercapai kata sepakat setelah syarat-syarat sahnya terpenuhi. Jadi dengan adanya kata sepakat perjanjian tersebut pada prinsipnya sudah mengikat dan sudah mempunyai akibat hukum sehingga sejak saat itu telah timbul hak dan kewajiban diantara pihak sebagaimana yang telah dijelaskan didalam pasal 1320 ayat (1) KUHperdata yang menyatakan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan pada kedua belah pihak.

⁵⁷ Munir Fuadi, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis, Buku Kedua*. Bandung: Citra Bakti, 2003. Hal. 30

c. Asas Kekuatan *Pacta Sunt Servanda*

Asas ini mengandung suatu pengertian bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah mempunyai ikatan hukum penuh sebagaimana tertulis dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik ini terdapat dalam rumusan Pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara, ketentuan ini merupakan penegasan lebih lanjut sebagai pelaksanaan dari suatu perjanjian yang dibuat secara sah.

Sebelum diadakan suatu perjanjian, para pihak yang akan berjanji harus mempunyai itikad baik untuk melaksanakan isi perjanjian tersebut, dengan demikian isi perjanjian itu akan dapat terlaksana sesuai dengan keinginan para pihak. Tanpa adanya itikad baik dari kedua belah pihak dalam melaksanakan kewajiban maka perjanjian itu tidak terlaksana dengan baik.

e. Asas Kepercayaan

Seseorang yang mengadakan perjanjian dengan pihak lain menumbuhkan kepercayaan diantara kedua belah pihak bahwa akan memegang janjinya. Tanpa adanya kepercayaan maka mustahil perjanjian itu akan tercipta.

f. Asas Kekuatan Mengikat

Asas kekuatan mengikat adalah bahwa para pihak akan saling terikat untuk memenuhi prestasi sebagaimana yang telah tertera didalam perjanjian yang telah disepakati.

g. Asas Kepastian Hukum

Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian yaitu sebagai undang-undang bagi pembuatnya.

4. Jenis-Jenis Perjanjian

Perjanjian dapat dibedakan menurut berbagai cara. Dalam ilmu pengetahuan hukum perdata, jenis-jenis perjanjian diantaranya adalah:⁵⁸

a. Perjanjian Timbal Balik

Perjanjian timbal balik adalah perjanjian yang menimbulkan kewajiban pokok bagi kedua belah pihak, misalnya: perjanjian jual beli, perjanjian tukar menukar, dan perjanjian sewa menyewa.

b. Perjanjian Cuma-Cuma dan Perjanjian atas Beban

Perjanjian Cuma-Cuma adalah suatu perjanjian dengan mana pihak yang satu memberikan keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya sendiri. Dengan demikian pada perjanjian ini hanya memebrikan keuntungan kepada satu pihak saja, misalnya: perjanjian pinjam pakai dan perjanjian hiba.

⁵⁸Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006. Hal. 226

c. Perjanjian Bernama (Khusus) dan Tidak Bernama

Perjanjian bernama termasuk kedalam perjanjian khusus yaitu perjanjian yang mempunyai nama tersendiri. Maksudnya bahwa perjanjian-perjanjian tersebut diatur dan diberi nama oleh pembentuk undang-undang, berdasarkan tipe yang paling penting banyak terjadi sehari-hari. Perjanjian bernama (Khusus) terdapat dalam BAB ke V sampai XVIII KUHPerdara. Misalnya: jual beli, sewa menyewa dan lain sebagainya.⁵⁹

Perjanjian tidak bernama adalah perjanjian yang tidak mempunyai nama tertentu dan jumlah tidak terbatas dan nama disesuaikan dengan kebutuhan pihak-pihak yang mengadakannya, seperti: Perjanjian kerja sama, perjanjian pemasaran, perjanjian pengelolaan dan lain sebagainya.

d. Perjanjian kebendaan dan perjanjian obligatoir

Perjanjian kebendaan adalah perjanjian untuk memindahkan hak milik dalam perjanjian jual beli. Sedangkan perjanjian obligatoir adalah perjanjian yang menimbulkan perikatan, artinya sejak terjadinya perjanjian timbullah hak dan kewajiban pihak-pihak.

Pentingnya pembedaan ini adalah untuk mengetahui apakah dalam perjanjian itu ada penyerahan sebagai realisasi perjanjian dan penyerahan itu sah menurut hukum atau tidak.

e. Perjanjian Konesual dan Perjanjian Ril

Perjanjian konsensual adalah perjanjian dimana kedua belah pihak telah tercapai kesesuaian kehendak untuk mengadakan perikatan. Menurut

⁵⁹Aji Prayudi, *Aspek-Aspek Hukum Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001. Hal. 45

KUHPerdata perjanjian ini sudah memiliki kekuatan yang mengikat. Sedangkan perjanjian ril adalah perjanjian yang terjadinya dan sekaaligus realisasi tujuan perjanjian yaitu pemindahan hak.

f. Perjanjian Publik

Perjanjian publik adalah perjanjian yang sebagian atau seluruhnya dikuasai oleh hukum publik, karena salah satu pihak yang bertindak adalah pemerintah, dan pihak lainnya adalah swasta, terhadap keduanya terdapat hubungan atasan dan bawahan, jadi tidak berada dalam kedudukan yang sama, misalnya: perjanjian ikatan dinas.

5. Wanprestasi

Apabila terdapat salah satu pihak tidak melakukan apa yang telah diperjanjikan, dalam hal ini ingkar janji maupun cidera janji maka hal tersebut dapat dikatakan sebagai wanprestasi.

Menurut Subekti wanprestasi dapat berupa tidak memenuhi kewajiban sama sekali, atau terlambat memenuhi kewajiban, atau memenuhi kewajibannya, tetapi tidak seperti apa yang telah diperjanjikan serta melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.

Menurut Wirjono Prodjodikoro wanprestasi terdiri dari tiga macam, yaitu wanprestasi antara lain:

- a. Debitur tidak memenuhi prestasi sama sekali;
- b. Debitur terlambat dalam memenuhi prestasi;
- c. Debitur melaksanakan prestasi tetapi tidak sebagaimana semestinya.⁶⁰

⁶⁰ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-Asas hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, 2011. Hal. 49.

Dari bentuk-bentuk wanprestasi tersebut diatas dapat menimbulkan keraguan, pada waktu debitur tidak memenuhi prestasi, apabila debitur tidak dapat memenuhi prestasi maka ia termasuk bentuk yang pertama, tetapi apabila debitur masih mampu memenuhi prestasi maka dianggap sebagai terlambat memenuhi prestasi.

Bentuk ketiga, yaitu debitur memenuhi prestasi tidak sebagaimana mestinya atau keliru dalam memenuhi prestasi, apabila prestasi masih dapat diharapkan untuk diperbaiki maka ia dianggap terlambat, namun apabila tidak dapat diperbaiki lagi maka sudah dianggap sama sekali tidak memenuhi prestasi.

Sedangkan akibat dari wanprestasi antara lain dapat dikenakan sanksi sebagai berikut:⁶¹

- a. Mengganti kerugian
- b. Benda yang dijadikan objek perjanjian sejak sejak tidak dipenuhinya kewajiban menjadi tanggung jawab dari debitur
- c. Jika perikatan itu timbul dari perjanjian maka kreditur dapat meminta pembatalan (pemutusan) perjanjian.

6. Overmacht atau Force Majeure

Pada umumnya tidak memenuhi perikatan maka menjadi tanggung jawab debitur apabila ia baik sengaja maupun kesalahannya tidak memenuhinya. Namun apabila debitur tidak memenuhi prestasi karena tidak ada kesalahan

⁶¹ Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Prenada Media group, 2005. Hal. 52

maka dapat dikatakan berhadapan dengan keadaan memaksa yang tidak dapat dipertanggungjawabkan keadaannya.

Keadaan memaksa diatur dalam Pasal 1244 dan 1245 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa keadaan memaksa adalah debitur terhalang dalam memenuhi prestasinya karena suatu keadaan yang tidak terduga lebih dulu dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kepadanya, maka debitur dibebaskan untuk mengganti biaya rugi dan bunga. Adapun tiga syarat dalam *overmacht*, antara lain:

- a. Harus ada halangan untuk memenuhi kewajibannya.
- b. Halangan itu terjadi tidak karena kesalahan dari debitur
- c. Tidak disebabkan oleh keadaan yang menjadi resiko dari debitur.

Sedangkan akibat dari *overmacht* antara lain:

- a. Kreditur tidak dapat meminta pemenuhan prestasi (pada *overmacht* sementara sampai berakhirnya keadaan *overmacht* tersebut)
- b. Gugurnya kewajiban untuk mengganti kerugian
- c. Pihak lawan tidak perlu meminta pemutusan perjanjian
- d. Gugurnya kewajiban untuk berprestasi dari pihak lawan

7. Berakhirnya Perjanjian

Suatu perjanjian dikatakan berakhir apabila segala sesuatu yang menjadi isi perjanjian telah dilaksanakan. Semua kesepakatan diantara para pihak menjadi berakhir setelah apa yang menjadi tujuan diadakannya perjanjian oleh tercapai oleh para pihak. Berakhirnya perjanjian harus dibedakan dengan

berakhirnya perikatan, karena perjanjian baru berakhir apabila seluruh perikatan yang timbul karenanya telah terlaksana.⁶²

Suatu perjanjian dapat berakhir karena alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Ditentukan oleh para pihak dalam perjanjian;
- b. Undang-undang menentukan batas berlakunya suatu perjanjian;
- c. Para pihak atau undang-undang dapat menentukan bahwa dengan terjadinya suatu peristiwa tertentu maka perjanjian akan berakhir;
- d. Adanya pernyataan untuk menghentikan perjanjian;
- e. Adanya suatu putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap;
- f. Tujuan perjanjian telah tercapai;
- g. Adanya persetujuan para pihak.

8. Penafsiran Perjanjian

Penafsiran tentang perjanjian diatur didalam Pasal 1342 sampai dengan Pasal 1351 KUHPdata. Pada dasarnya harus dipahami dan dimengerti oleh para pihak. Namun kenyataannya banyak terjadi kasus para pihak tidak mengerti oleh para pihak. Untuk menafsirkan suatu perjanjian harus memperhatikan secara seksama spek-aspek berikut:⁶³

- a. Jika kata-kata dalam kontrak menimbulkan berbagai macam penafsiran maka harus menyelidiki maksud para pihak yang membuat perjanjian tersebut

⁶² Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1986. Hal. 51

⁶³ Salim H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominat Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2003. Dikutip dari Jurnal Siti Yulia M Yusuf Daeng, *Kedudukan Perjanjian Baku Terhadap Jasa Laundry Dihubungkan Dengan Perlindungan Konsumen Menurut UU Nomor 8 Tahun 1999 Di Kotapekanbaru*, Alumni UIR Pekanbaru, Kajian Utama Hukum Bisnis, 2014. Hal. 60

- b. Jika suatu janji memberikan berbagai penafsiran maka harus menyelidiki pengertian yang memungkinkan perjanjian itu dapat dilaksanakan
- c. Jika kata-kata dalam perjanjian itu diberikan dua macam perintah maka harus dipilih pengertian yang paling selaras dengan sifat perjanjian. Apabila terjadi keragu-raguan maka ditafsirkan berdasarkan kebiasaan dalam negeri atau tempat dibuatnya perjanjian
- d. Jika ada keragu-raguan, perjanjian ditafsirkan atas kerugian orang yang meminta diperjanjikan suatu hal dan keuntungan orang yang mengikatkan dirinya untuk itu.

C. Tinjauan Umum Terhadap Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Bekerja berarti melakukan sesuatu untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat, baik untuk kehidupan pribadi, maupun untuk kepentingan umum. Menurut Pasal 1 huruf (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁶⁴ Menurut Pasal 1601 (a) KUHPerdara perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu siburuh mengikatkan dirinya untuk berada dibawah perintahnya pihak yang lain, simajikan untuk satu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

⁶⁴ Lihat Pasal I Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Taahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menurut Prof. Imam Soepomo menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁶⁵

Sedangkan menurut Prof. Subekti berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁶⁶

Dari beberapa pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk kepada pihak lainnya atau dibawah perintah atau dibawah pimpinan lainnya. Dengan adanya unsur wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi, jadi disini ada pihak yang kedudukannya diatas, yaitu yang memerintah dan pihak yang kedudukannya dibawah yaitu diperintah.⁶⁷

Dengan demikian dalam pelaksanaannya akan timbul permasalahan-permasalahan yang akan di hadapi dalam penyelenggaraan perjanjian kerja tersebut, untuk mengatasi antara kedua belah pihak tersebut maka diperlukan

⁶⁵Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: Ppakri Bayangkara, 1968. Hal. 57

⁶⁶Subekti, *Aneka Perjanjian. Op. Cit.* Hal. 63

⁶⁷Djumaldi, *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 1977. Hal. 14

suatu perlindungan dari pihak lain untuk memberikan perlindungan pada salah satu pihak yang kedudukan dan posisinya lemah.

Perjanjian dibuat atas dasar:

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

Dengan terjadinya pemberian kerja menimbulkan hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan atau pengusaha yang berisi hak dan kewajiban bagi pihak lainnya, dengan demikian juga sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak yang lainnya.

Menurut Sendjum W. Manullang menyebutkan ada 3 unsur yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:⁶⁸

- a. Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- b. Adanya perintah; dan
- c. Adanya upah

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut, maka tidak ada hubungan kerja. Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal sebagai berikut:⁶⁹

- a. Pembuatan perjanjian kerja (titik tolak adanya suatu hubungan kerja);
- b. Kewajiban buruh (untuk melakukan pekerjaannya sekaligus merupakan hak dari pengusaha atas pekerjaan tersebut;

⁶⁸ Sendjum. W, Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990. Hal. 64

⁶⁹Ibid. Hal. 66

- c. Kewajiban majikan atau pengusaha;
- d. Berakhirnya hubungan kerja; dan
- e. Cara penyelesaian perselisihan atau pihak yang bersangkutan.

2. Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban para pihak antara yang satu dengan yang lainnya merupakan suatu kebalikan, jika disuatu pihak merupakan suatu hak maka dipihak lainnya adalah merupakan kewajiban. Kewajiban dari penerimah kerja yaitu sipekerja pada umumnya tersimpul dalam hak simajikan, seperti juga hak pekerja tersimpul dalam kewajiban simajikan.⁷⁰

Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa mereka nikmati, bagi mereka yang membuat perjanjian kerja bisa dirumuskan sebagai saling berlawanan antara yang satu dengan pihak lain, yaitu pihak pekerja atau berlawanan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu pihak pekerja atau buruh berlawanan dengan pihak pengusaha atau majikan. Jika isi yang tertuang didalam perjanjian tersebut menunjukkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak pekerja, maka sebaliknya kewajiban tersebut bagi pihak pengusaha adalah merupakan haknya, dan begitu juga sebaliknya.

Perjanjian yang baik adalah perjanjian yang bukan hanya perjanjian yang hanya menguntungkan di satu pihak saja yaitu pengusaha, namun dipihak lain juga menguntungkan pihak pekerja, karena pada dasarnya dari perjanjian tersebut menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang bukan hanya timbul dari perjanjian kerja yang dibuat, melainkan juga menimbulkan hak dan

⁷⁰ Djumadi, *Op. Cit.* Hal. 48

kewajiban dari peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan. Secara umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang baik haruslah memuat sekurang-kurangnya:

- a. Waktu kerja;
- b. Upah;
- c. Waktu istirahat/cuti; dan
- d. Kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan (K3)

Agar perihal hak dan kewajiban tersebut bisa lebih jelas dan terperinci, maka hak dan kewajiban para pihak dalam hal suatu perjanjian kerja dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Kewajiban-Kewajiban dari Pihak Pekerja

Kewajiban-kewajiban dari pihak pertama yaitu pekerja, didalam uraian tentang unsur-unsur dari perjanjian kerja dapat dijumpai dalam unsur kesatu, kedua dan ketiga, yaitu adanya unsur *Work*, *Seervice* dan *time*.

Didalam peraturan perundang-undangan perihal kewajiban pekerja atau buruh, ketentuannya bisa dilihat pada pasal 1603, 1603 (a), 1603 (b), dan 1603 (c) KUHPerdara yang pada prinsipnya dapat disimpulkan sebagai berikut:⁷¹

1. Buruh Wajib Melakukan Pekerjaan

Pada prinsipnya dalam melakukan isi perjanjian kerja, sipekerja wajib melaksanakan pekerjaan itu dengan sendiri, akan tetapi karena alasan-alasan tertentu, maka ketentuan tersebut bisa dikesampingkan. Sehingga dalam

⁷¹ Jamal Wiwowoho, *Pengantar Hukum Bisnis*, Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT, 2008. Hal. 94

praktek pelaksanaan, biasanya pihak pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut dapat menyuruh orang lain untuk menggantikan pekerjaan tersebut dengan terlebih dahulu meminta izin kepada sipemberi kerja. Sehingga prinsip upah tidak dibayar bila buruh tidak melakukan (pasal 1603 (a) KUHPerdara).

2. Buruh Wajib Mentaati Aturan dan Petunjuk Dari Majikan

Buruh sewaktu melakukan pekerjaannya wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Aturan-aturan yang wajib ditaati oleh buruh tersebut antara lain dapat dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Pekerja diwajibkan melakukan pekerjaan yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja menurut kemampuan yang maksimal.⁷² Pekerja diwajibkan mentaati perintah-perintah yang diberikan majikan sepanjang diatur didalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat. Oleh karena itu apabila perintah majikan yang datangnya diluar isi perjanjian kerja dan perintah tersebut bertentangan dengan undang-undang, norma susila dan kebiasaan dan ketertiban umum, maka dalam hal ini pekerja tidak perlu mentaati perintah tersebut.

3. Kewajiban Untuk Membayar Ganti Rugi dan Denda

Jika pekerja atau buruh dalam melakukan pekerjaannya, akibat kesengajaan atau kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau yang merugikan majikan. Atas kejadian tersebut, resiko yang timbul menjadi tanggung jawab

⁷² A.Ridwan Halim, *Seri Hukum Perburuhan dan Aktual*, Jakarta: Pradyana Paramita, 1987, Hal. 57

sipekerja. Tetapi dengan catatan apabila kejadian tersebut karena adanya unsur kesengajaan atau kelalaian dari sipekerja. Ada suatu asas yang bisa disebut *demnum in iura datum* yang artinya perbuatan melanggar hukum dapat menimbulkan ganti rugi. Sebaliknya jika kejadian tersebut bukan karena kesalahan sipekerja atau karena diluar batas kemampuan sipekerja maka kejadian tersebut bukan menjadi tanggung jawab sipekerja. Misalnya karena bencana alam dan kejadian yang sejenisnya.

b. Kewajiban-kewajiban dari pihak pemberi kerja

Dalam hubungan kerja simajikan memiliki banyak kewajiban terhadap sipekerja, akan tetapi kewajiban yang paling utama yang harus dilakukan oleh sipemberi kerja adalah kewajiban majikan untuk membayar upah tepat pada waktunya. Kewajiban-kewajiban pemberi kerja dalam hubungan kerja yaitu:

1. Kewajiban Untuk Berbuat atau Tidak Berbuat Sesuatu

Kewajiban majikan salah satunya adalah wajib berbuat sesuatu atau sebaliknya untuk tidak berbuat atau melakukan sesuatu, yang dalam keadaannya sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Selanjutnya dalam hal membicarakan kewajiban ini simajikan haruslah bertindak sebijaksana mungkin.

2. Kewajiban Untuk Memberikan Istirahat Tahunan

Didalam pasal 1602 (v) KUHPerdara Jo. PP Nomor 21 Tahun 1954 tentang istirahat tahunan buruh, dalaam ketentuan tersebut menyebutkan pihak majikan diwajibkan untuk mengatur pekerjaan sedemikian rupa, sehingga disatu pihak hak cuti atau istirahat bisa diberikan secara teratur dan dipihak

lain jalannya produksi dari suatu perusahaan tidak terganggu. Sehingga semua pihak bisa melaksanakan kewajibannya dengan tenang sebaliknya haknya juga tidak terabaikan, karena itu semua bisa terpenuhi dengan baik taanpa bertentangan dengan isi perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, dn kebiasaan setempat.

3. Kewajiban Mengurus Perawatan dan Pengobatan.

Didalam pasal 1602 (x) KUHPerdara ditentukan bahwa majikan wajib mengurus perawatan dan pengobatan jika siburuh yang bertempat tinggal padanya menderita sakit dan kecelakaan, namun tanggungan tersebut paling lama haknya untuk 6 minggu pertama. Akan tetapi tidak semua penyakit yang diderita oleh siburuh menjadi tanggungan simajikan, karena apabila penyakit tersebut timbul karena kelainan siburuh atau karena perbuatan asusila, maka biaya perawatan tidak menjadi tanggungan simajikan, akan tetapi menjaddi tanggungan siburuh tersebut..

4. Kewajiban Memberikan Surat Keterangan

Dalam pasal 1602 (a) ayat (1) dan (2) ditentukan bahwa majikan diwajibkan memberikan surat keterangan yang dibubuhi tanggal dan tanda tangan simajikan. Dalam surat keterangan tersebut berisi sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja antara siburuh dan majikan. Surat keterangan itu diberikan pada saat hubungan kerja tersebut telah berakhir atas permintaan sendiri oleh sipekerja.

5. Kewajiban Majikan Untuk Memberlakukan Sama Antara Pekerja Pria dan Wanita

Majikan dalam mengadakan perjanjian kerja, tidak boleh membedakan antara calon pekerja pria dengan wanita, baik sewaktu mengadakan kesempatan pendidikan, syarat-syarat kerja, dalam arti kenaikan pangkat dan berakhirnya hubungan kerja maupun dalam hal pemberian upah, bahkan yang perlu diperhatikan tidak boleh adanya perbedaan antara yang sudah berkeluarga dan yang belum berkeluarga dan yang dihubungkan dengan jenis kelaminnya.

6. Kewajiban Membayar Upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban yang utama dan yang terpenting bagi majikan sebagai akibat langsung pelaksanaan perjanjian kerja adalah” membayar upah” tepat pada waktunya. Ketentuan ini jelas ditegaskan pada pasal 1602 KUHPerdara yaitu”majikan wajib membayar upah kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan”

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja ini pada dasarnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja.⁷³ Pengertian lebih lanjut mengenai Hubungan Kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh diatur lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan,

⁷³ Jamal Wiwoho, *Pengantar Hukum Bisnis*, Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT, 2008. Hal. 90

upah atau imbalan dan perintah yang disebut hubungan kerja.⁷⁴ Kesimpulannya dari hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
- c. Adanya keputusan pengadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. Adanya kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

Pada perjanjian ini jika ada pihak yang ingin mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan maka wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja bersama (PKB). Perusahaan mempunyai kewajiban memberikan surat peringatan atau SP sebanyak 3 kali berturut-turut sebelum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁷⁵

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh ada yang berjalan baik sehingga batas akhir dari bentuk perjanjian kerja dan adah

⁷⁴ Lihat Pasal I angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷⁵ Zaeini Asyhadi, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Perss, 2014, Hal. 173

yang tidak berjalan dengan baik sesuai dengan kontrak tersebut. Dalam dunia kerja ada dikenal dengan istilah PHK (pemutusan Hubungan Kerja), dimana PHK ini dapat menimbulkan dampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan pekerja atau buruh. PHK berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan dalam hukum ketenagakerjaan merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan perusahaan setelah berbagai langkah dilakukan namun tidak membawa hasil yang diharapkan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, khususnya dari kalangan pekerja atau buruh bersangkutan yang mengakibatkan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Hal ini melibatkan semua pihak yang ada didalam hubungan industrial (pengusaha, pekerja atau buruh, serikat pekerja atau serikat buruh dan pemerintah) melakukan berbagai upaya agar tidak

terjadi PHK, Pasal 153 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan:⁷⁶

- a. Pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus

⁷⁶Ibid. Hal. 178

- 
- b. Pekerja atau buruh berhalangan melaksanaakaan pekerjaannya karena untuk memenuhi kewajiban terhadap negara seusai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Pekerja atau buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- d. Pekerja atau buruh menikah
- e. Pekerja atau buruh perempuan hamil, melahirkan, keguguran (abortus) dan sedang menyusui bayinya
- f. Pekerja atau buruh yang mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja atau buruh lainnya didalam suatu perusahaan kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja mendirikan atau menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja ddalam melakukan kegiatan serikat pekerja atau buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja harus atau kesepakatan dari pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraaturan perusahaan atau dalam peerjaanjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja yang melaporkan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan
- i. Perbedaan paham, agama aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan
- j. Pekerja atau buruh alam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhan belum tentu dapat dipastikan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan dengan alasan seperti diatas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja atau buruh yang bersangkutan. Apabila pengusaha akan melakukan PHK, maka terlebih dahulu harus merundingkan masalah kepada serikat pekerja atau buruh yang bersangkutan. Hal ini apabila perundingan tidak mencapai persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK dengan pekerja atau buruh setelah adanya persetujuan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 51 Ayat 3).⁷⁷

Pada literatur hukum perburuhan ketenagakerjaan dikenal adanya beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dalam berbagai kondisi sebagai berikut:

1. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri
2. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja
3. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun
4. Pekerja melakukan kesalahan berat
5. Pekerja ditahan pihak yang berwajib
6. Perusahaan mengalami kerugian
7. Pekerja mangkir terus menerus

⁷⁷ Ibid. Hal. 179

8. Pekerja meninggal dunia
9. Pekerja melakukan pelanggaran
10. Perubahan status, pengabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan bagi pekerja yang diakhiri hubungan kerjanya karena alasan diatas
11. Pemutusan hubungan kerja karena alasan efisiensi

b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja atau buruh

Pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha, karena pada prinsipnya pekerja atau buruh tidak boleh dipaksa terus menerus. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh ini dilakukan atas inisiatif pekerja aatau buruh yang beersangkutan untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya.

c. Hubungan Kerja Putus Demi Hukum

Pemutusan hubungan Kerja terjadi karena adanya pihak atau lembaga yang berwenang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Pekerja atau buruh masih dalam percobaan kerja, bilamana sebelumnya telah dipersyaratkan secara tertulis
2. Pekerja atau buruh mengajukan permintaan pengunduran diri secara tertulis atau kemaauan sendiri tanpa adanya suatu indikasi atau tekanan dari pengusaha sehngga berakhirnya hubungan kerrja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali

3. Pekerja atau buruh (Karyawan) mencapai usia pensiun sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan yang berlaku

4. Pekerja atau buruh meninggal dunia

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan perdata yang mana biasanya diminta pihak yang bersangkutan (pengusaha) dengan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUHPerdara disebutkan setiap pihak (pekerja dan majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan dikediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus. Alasan penting adalah disamping alasan mendesak karena keadaan pribadi atau perubahan keadaan dimana pekerja yang melakukan sedemikian rupa sifatnya.⁷⁸

D. Tinjauan Umum Tentang Teori Kepastian Hukum

1. Pengertian Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.⁷⁹

Menurut Sudikno Mertokusumo Asas kepastian hukum yaitu asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan,

⁷⁸ Zaeini Asyhadie, Hal. 183

⁷⁹ [\(terakhir diakses, 29 Januari 2019\)](http://www.scribd.com/doc/46240963/Asas-Kepastian-Hukum)

kepatuhan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan negara.⁸⁰ Maksudnya tanpa kepastian hukum orang tidak akan tahu apa yang harus diperbuat dan akhirnya timbul keresahan. Aturan hukum, baik berupa undang-undang maupun hukum yang tidak tertulis, menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan sesama individu ataupun hubungan dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum.

Kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan perbuatan yang tidak boleh dilakukan. Dan yang kedua, yaitu berupa keamanan hukum bagi individu dan kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.⁸¹

2. Unsur-Unsur Kepastian Hukum

Mengenai kepastian hukum, ada tiga unsur yang harus diperhatikan sebagaimana yang dikatakan oleh Lawrence M. Friedmen, bahwa dalam kepastian hukum maka ada tiga hal yang harus dibicarakan yaitu:⁸²

- a. Substansi Hukum
- b. Struktur Hukum

⁸⁰Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (suatu pengantar)* Yogyakarta: Liberty, 1988, Hal. 58

⁸¹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prada Media Group, 2009, Hal. 137.

⁸²Sujipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000, Hal. 154

c. Budaya Hukum

Substansi hukum merupakan hukum yang dibuat oleh pihak yang berwenang. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dalam kurun waktu terakhir ini belum mampu mencerminkan aspek kepastian hukum.

Struktur atau lembaga hukum yaitu merupakan aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan advokat. Mengenai kepastian hukum dijelaskan sebagai suatu pola yang memperlihatkan tentang bagaimana hukum itu dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya.

Budaya hukum merupakan sikap, cara pandang, dan respon-respon dari masyarakat terhadap substansi dan struktur hukum tersebut. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.

3. Kepastian Hukum dan Keadilan

Hukum adalah ketentuan tata tertib yang berlaku dalam masyarakat, dimana hukum tersebut dalam pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mendapat keadilan dan kepastian hukum.

Menurut Radbruch, hubungan antara keadilan dan kepastian hukum perlu diperhatikan. Oleh sebab itu kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dalam negara, maka hukum positif harus selalu ditaati walupun isinya kurang adil, atau isinya kurang sesuai dengan tujuan hukum. tetapi terdapat pengecualian, yakni bilamana pertentangan antara isi tata hukum dan keadilan

menjadi begitu besar sehingga tata hukum itu nampak tidak adil pada saat itu tata hukum itu harus dilepaskan.⁸³

Kepastian hukum dan keadilan merupakan dua hal harusnya sejalan. Namun, jika terjadi pertentangan antara isi hukum dengan rasa keadilan maka dalam penerapannya harus mampu untuk meelakukan pilihan mana yang harus dikorbankan kepastian hukum ataupun keadilan, yang menjadi acuan dalam hal ini adalah moral. Dalam penerapan hukum apabila kepastian hukum yang dikedepankan, maka harus pandai-pandai memberikan interpretasi terhadap undang-undang yang ada.

Adil dapat dipahami sebagai suatu yang tidak berat sebelah (*equality*), dimana tiap orang mendapatkan bagian yang sama dengan demikian akan menghindari sengketa atau pengaduan.

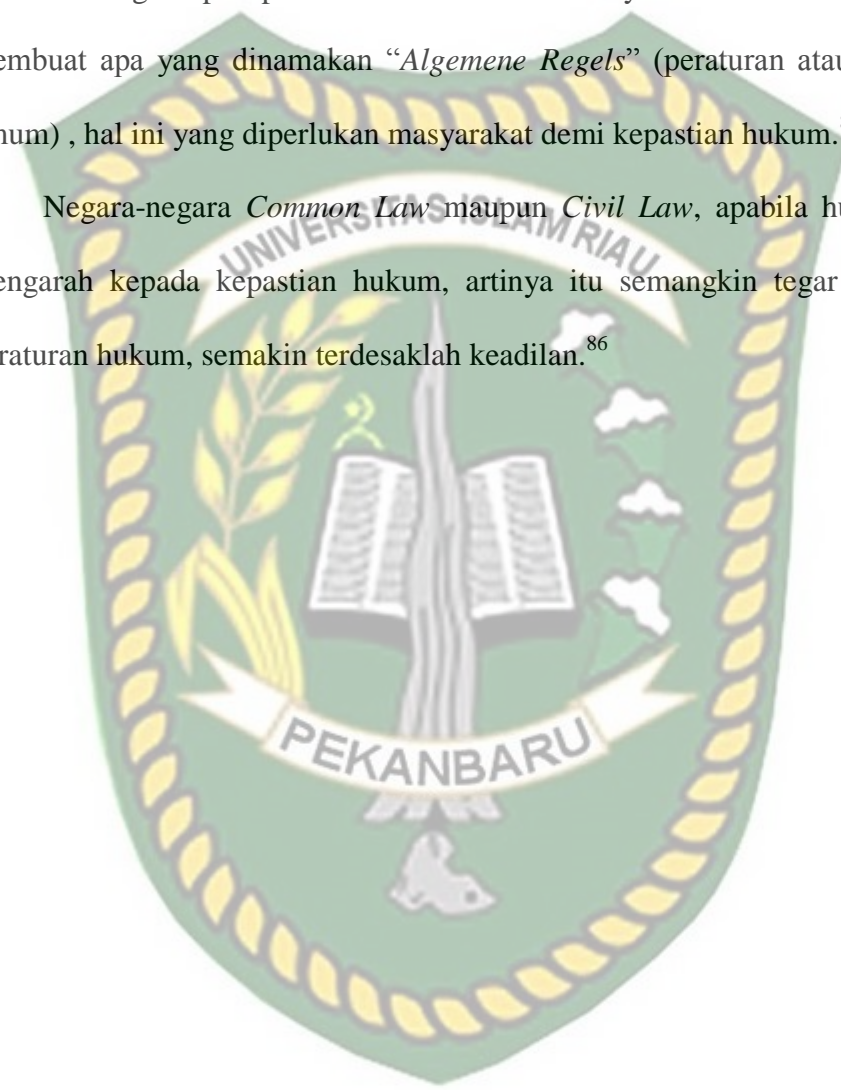
Berdasarkan konsep Jhon Rowls tentang keadilan adalah program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan,⁸⁴ yaitu pertama, memberikan hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehinggann dapat memberikan keuntungan yang timbal balik (*Reciprocal benefit*) bagi setiap orang, baik mereka yang berasal dari kelompok beruntung maupun tidak beruntung.

⁸³ Lihat Radbruch dalam buku The Huijbers, *Filsafat Hukum Lintas Sejarah*, Jakarta: Kamisius, 1982, Hal. 163.

⁸⁴ Jhon Rowls , *A Theory Of Justice*: Oxford University Press yang sudah Diterjemahkan Kedalam Bahasa Indonesia oleh Uzar Fauzan daan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006, Hal. 23.

Hukum mempunyai tujuan mewujudkan keadilan dengan memberikan kepada tiap-tiap orang apa yang berhak diterima serta memerlukan peraturan tersendiri bagi tiap-tiap kasus. Untuk terlaksananya hal tersebut maka harus membuat apa yang dinamakan “*Algemene Regels*” (peraturan atau ketentuan umum), hal ini yang diperlukan masyarakat demi kepastian hukum.⁸⁵

Negara-negara *Common Law* maupun *Civil Law*, apabila hukum lebih mengarah kepada kepastian hukum, artinya itu semangkin tegar dan tajam peraturan hukum, semakin terdesaklah keadilan.⁸⁶



⁸⁵ Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, *Dasara-Dasar Filsafat dan teori Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001, Hal. 54.

⁸⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op, C it*, Hal. 139.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Kedudukan Dan Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Antara Pekerja Di PT.

Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu Terkait Hak dan Kewajiban Para Pihak.

1. Kedudukan Hukum Perjanjian Kerja Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu.

Perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana kabupaten Indragiri Hulu merupakan perjanjian kerja yang berbentuk tidak tertulis (lisan). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan , hal ini dikarenakan jika dilakukan dengan perjanjian kerja tertulis maka akan ada proses-proses pendaftaran ke dinas tenaga kerja dan perindustrian yang menurutnya terlalu rumit sehingga pihak perusahaan lebih memilih menggunakan perjanjian kerja secara lisan.⁸⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pekerja/karyawan yang bekerja di PT. Sinar Reksa Kencana tersebut, memang benar bahwa semenjak karyawan tersebut mulai bekerja tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis sehingga kegiatan yang telah berjalan selama ini adalah hasil dari perjanjian lisan yang diterapkan diawal perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, termasuk didalam perjanjian mengenai pelaksanaan pekerjaan.⁸⁸

⁸⁷ Wawancara dengan Manegar PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Syamsuardi, 25 Februari 2019, Jam 9.05 Wib.

⁸⁸ Wawancara dengan Personalia Karyawan PT. Sinar reksa Kencana Bapak Mardiles, 21 Februari 2019, Jam 09. 00 Wib.

Berdasarkan kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, penulis tidak menemukan adanya larangan dalam praktek perjanjian kerja yang dibuat secara lisan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan syarat sahnya perjanjian yang tercantum dalam pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terpenuhi, yaitu:

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

Dari penjelasan pada pasal 52 di atas perbuatan hukum yang dilakukan oleh para pihak tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik didalam peraturan KUHPerdata maupun didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terutama pada pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan memberikan kebebasan para pihak untuk membuat perjanjian kerja secara tertulis atau lisan.

Jika dilihat dari penjelasan pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan pada prinsipnya perjanjian kerja dibuat secara tertulis, namun melihat kondisi masyarakat yang beragam memungkinkan perjanjian dibuat secara lisan. Dari penjelasan pasal 51 tersebut jelas bahwa tidak ada larangan perjanjian kerja dibuat secara lisan maupun tertulis sehingga para pihak memang bebas untuk memilih bentuk perjanjian kerja yang diperkuat

lagi dengan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai syarat sahnya perjanjian kerja yang telah terpenuhi.

Didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai syarat sah perjanjian pasal 52 ayat (1) dan pasal 51 mengenai bentuk perjanjian kerja yang dapat diterapkan sangat jelas memperbolehkan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, namun alangkah baiknya perjanjian kerja yang diterapkan adalah perjanjian kerja secara tertulis. Namun jika dibuat secara lisan, ada ketentuan yang mengharuskan pengusaha untuk wajib membuat minimal surat pengangkatan sesuai dengan pasal 63 ayat (2) undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dan alamat pekerja/buruh
- b. Tanggal mulai bekerja
- c. Jenis pekerjaan
- d. Besarnya upah.

Perihal ketentuan dari pasal 63 ayat (2) tersebut, dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja/ karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu hal ini tidak diterapkan karena menurut mereka pada saat mereka sepakat mengenai hal-hal perihal perjanjian kerja lisan yang mereka buat, pihak pengusaha selaku pemilik perusahaan tidak pernah menyinggung dan membahas mengenai surat pengangkatan ini.⁸⁹ Hal ini tentu tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Surat pengangkatan ini dimaksudkan agar apabila dikemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja

⁸⁹ Wawancara dengan pekerja/ karyawan PT. Sinar reksa Kencana bapak Mardiles, 21 Februari 2019, Jam 09.00 Wib

dengan pengusaha di pengadilan hubungan industrial maka pihak pekerja dapat melakukan pembuktian dengan adanya perjanjian kerja tertulis atau surat pengangkatan tersebut bahwa benar pekerja/ karyawan tersebut bekerja di perusahaan tersebut yang diakui oleh undang-undang.

Dari penjelasan pasal-pasal tersebut penulis menyimpulkan bahwa perjanjian kerja secara lisan yang diterapkan pada PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu tidak bertentangan dengan hukum, dan penerapan perjanjian lisan tersebut muncul dengan beraneka ragam alasan, hal itu dikarenakan pihak pekerja pada dasarnya memang menganut sistem kepercayaan.

Selanjutnya perjanjian kerja yang diterapkan pada PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu adalah perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 ayat (1) dinyatakan secara jelas bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

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

i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pekerja/karyawan yang bekerja di PT. Rigunas Agri Utama tersebut, memang benar bahwa semenjak karyawan tersebut mulai bekerja memiliki perjanjian kerja secara tertulis sehingga kegiatan yang telah berjalan selama ini adalah hasil dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis tersebut.⁹⁰

Adapun isi dari perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis di PT. Rigunas Agri Utama tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal I

JENIS PEKERJAAN DAN TEMPAT KERJA

1. pekerja-pekerja tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan jenis pekerjaan akan ditentukan oleh pihak pertama atau staf yang ditunjuk (Asisten, Asisten Kepala) oleh pihak pertama sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh pihak pertama.
2. Pihak kedua bersedia bekerja untuk jenis pekerjaan Perawatan seperti rawat jalan, dongkel anak kayu, rawat tanaman inang, sensus, kutip TPH, kutip alas TPH dan lain-lain sesuai kebutuhan perusahaan PT. Rigunas Agri Utama.
3. Pihak kedua wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau arahan dari pihak pertama

⁹⁰ Wawancara dengan Humas PT. Rigunas Agri Utama Bapak DS. Zandrato, 15 Februari 2019, Jam 9.30 Wib

4. Apabila diperlukan pihak kedua bersedia melakukan tugas dan pekerjaan sesuai kebutuhan kebun, dimana pengaturan dan penempatannya ditentukan oleh pihak pertama.

Pasal 2

HARI KERJA DAN JANGKA WAKTU PERJANJIAN

1. Hari-hari dan jam tertentu sesuai dengan kebutuhan dan waktunya akan ditentukan oleh pihak pertama sebagaimana dimaksud Pasal 1 ayat (I)
2. jangka waktu perjanjian ini adalah 10 bulan terhitung sejak tanggal dimulai sampai dengan selesai

Pasal 3

UPAH

Pihak pertama memberi upah kepada pekerja sebesar kesepakatan

Pasal 4

JAMINAN SOSIAL

Pihak pertama memberikan jaminan sosial kepada pihak kedua sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pasal 5

PERATURAN KERJA

1. Menegakkan dan melaksanakan semua disiplin kerja yang telah ditetapkan pihak pertama, baik dalam masa tugas maupun diluar masa tugas
2. Mematuhi dan melaksanakan sepenuhnya setiap arahan dan perintah yang disampaikan pihak pertama

3. Tidak akan melakukan kesalahan sebagai berikut:
- a. Melakukan penipuan, pencurian, dan penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman kerja
 - b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan penguasa atau kepentingan negara
 - c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, medat, memakai dan atau mengedar narkotika, psikotropika, zat adiktif, obat bius, atau obat-obatan perangsang lainnya ditempat kerja maupun diluar tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan
 - d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian dilingkungan tempat kerja
 - e. Menyerang, menganiayah mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha atau memperdagangkan barang terlarang baik didalam maupun diluar lingkungan kerja
 - f. Mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pihak pertama atau pimpinan perusahaan atau keluarga pimpinan perusahaan atau teman sekerja
 - g. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan

kerugian bagi perusahaan atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya ditempat kerja

- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

Pasal 6

HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja berlaku selama pihak kedua menjalankan pekerjaan pada pihak pertama sesuai dengan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2

Pasal 7

KETENTUAN-KETENTUAN LAIN

1. Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini akan ditentukan kemudian dalam suatu addendum yang merupakan bagian yang taak terpisahkan dari perjanjian kerja ini dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku
2. Perjanjian kerja ini dinyatakan mulai berlaku sejak tanggal ditandatangani oleh kedua belah pihak.

2. Kepastian Hukum Perjanjian Kerja Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu Terkait Hak dan Kewajiban Para Pihak

Secara umum kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan perbuatan apa yang tidak boleh dilakukan. Dan yang kedua, yaitu berupa keamanan hukum bagi individu dan kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh negara terhadap individu.

Mengenai kepastian hukum, ada tiga unsur yang harus diperhatikan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Lawrence M. Friedman, bahwa dalam kepastian hukum ada tiga hal yang harus dibicarakan yaitu:

1. Substansi Hukum
2. Struktur Hukum
3. Budaya Hukum

Substansi hukum merupakan aturan-aturan hukum yang dibuat oleh pihak yang berwenang. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dalam kurun waktu terakhir ini belum mampu mencerminkan kepastian hukum. Penyebabnya adalah ketika peraturan perundang-undangan tersebut tidak tegas dalam mengatur kepastian hukum perjanjian kerja lisan. Hal ini terbukti dengan banyaknya permasalahan mengenai efektifitas perjanjian kerja yang dibuat secara lisan khususnya mengenai pemenuhan hak dan kewajiban para pihak.

Struktur atau lembaga hukum yaitu merupakan aparat penegak hukum seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, dan advokat. Mengenai struktur

hukum dijelaskan sebagai suatu pola yang memperlihatkan tentang bagaimana hukum ini menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Jadi struktur hukum itu merupakan kelembagaan yang diciptakan oleh sistem hukum yang memungkinkan terlaksananya pelayanan dan penegakan hukum.

Budaya hukum merupakan sikap, cara pandang, dan respon-respon dari masyarakat terhadap substansi dan struktur hukum tersebut. Dalam hal perjanjian kerja lisan ini akan sangat dipengaruhi oleh budaya hukum dimana nantinya akan membuktikan sejauh mana respon dan cara pandang masyarakat terhadap aturan hukum tentang perjanjian kerja itu sendiri. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang jelas, tetap, konsisten dan konsekuen, yang pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.

Dengan demikian dapat dipat disimpulkan kepastian hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Jika melihat isi perjanjian yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu, bahwa perjanjian lisan yang diterapkan tersebut tidak jelas mana yang menjadi hak dan kewajiban dari pekerja dan mana yang menjadi hak dan kewajiban dari perusahaan. Hal ini akan menjadi suatu masalah jika efektifitas dari perjanjian kerja yang dibuat secara lisan khususnya mengenai pemenuhan hak dan kewajiban para pihak tidak sepenuhnya dapat terpenuhi, sehingga tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan suatu permasalahan dikemudian hari karena adanya rasa ketidakadilan mengenai isi

dari perjanjian kerja tersebut, maka dari itu diperlukan adanya suatu kepastian hukum.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada pekerja/karyawan yang bekerja di PT. Sinar Reksa Kencana tersebut, memang benar bahwa semenjak karyawan tersebut mulai bekerja tidak memiliki perjanjian kerja secara tertulis sehingga kegiatan yang telah berjalan selama ini adalah hasil dari perjanjian lisan yang diterapkan diawal perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak, termasuk didalam perjanjian mengenai pelaksanaan pekerjaan.⁹¹

Sehubung dengan kepastian hukum, maka apabila menelaah lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa kepastian hukum dari perjanjian kerja yang dibuat secara lisan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu tidak menjamin kepastian hukum hak dan kewajiban dari masing-masing pihak, baik itu dari pihak pengusaha maupun pekerja, karena banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pekerja/karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu, adapun bentuk dari hak-hak pekerja/karyawan yang dilanggar atau tidak terpenuhi adalah sebagai berikut:⁹²

1. Waktu Kerja/ Jam Kerja

⁹¹ Wawancara dengan Personalia PT. Sinar Reksa kencana Bapak Mardiles, 21 Februari 2019, Jam 09.00 Wib.

⁹² Wawancara dengan Mandor Chemis PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Hendra Atra, 26 Februari 2019, Jam 10.20 Wib.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan kepada pekerja/karyawan yang didasarkan pada perjanjian kerja lisan yang diterapkan, jam kerja karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu yang didasarkan dari perjanjian lisan adalah dari jam 08.00 sampai dengan jam 17.00 yang dapat diartikan bahwa jam kerja di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu adalah 9 (sembilan) jam dalam sehari atau 54 (lima puluh empat) jam dalam 1 (satu) minggu untuk masing-masing pekerja/karyawan, dengan demikian waktu hari kerja yang berlaku di PT. Sinar Reksa Kencana di Indragiri Hulu adalah 6 (enam) hari dalam seminggu.⁹³

Selanjutnya berdasarkan perjanjian kerja lisan yang dibuat para pihak, pekerja mengatakan didalam perjanjian tersebut tidak ada mengatur mengenai uang lembur. Dalam hal ini jelas jika melihat pada pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggu tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Artinya bahwa jika dilihat dari jam kerja pekerja di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu 9 (sembilan) jam dalam sehari jika dikalikan 6 (enam) hari dalam seminggu berjumlah 54 jam (lima puluh empat) jam berarti seharusnya ada kelebihan jam kerja sebagai uang lembur yang harus dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja.

Berdasarkan pasal 77 ayat (2) diatas, para pekerja/karyawan mengaku bahwa tidak ada uang lembur yang dibayarkan kepada mereka sebagaimana

⁹³ Wawancara dengan Mandor Panen PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Andri Yusran , 26 februari 2019, jam. 11.25 Wib.

seperti yang sudah ditentukan didalam peraturan perundang-undangan. Selanjutnya peraturan ini juga dijelaskan pada pasal 78 ayat (1) yaitu:

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. Ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan; dan
 - b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah lembur.

Berdasarkan pada fakta-fakta diatas maka apa yang dilakukan oleh PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu telah melanggar ketentuan waktu kerja lembur yang telah ditetapkan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Upah

Berdasarkan perjanjian kerja lisan yang dibuat antara pekerja dengan perusahaan bahwa sistem pengupahan dilakukan dengan sitem gaji setiap bulannya. Adapun gaji yang diterima setiap bulannya oleh pekerja/ karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4

**Daftar Gaji Karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana
Indragiri Hulu**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Jabatan	Gaji atau Upah
1	Karmila Andriani	P	Kasir	2.870.910
2	Marzuki	L	Pembukuan	3.006.833
3	Mardiles	L	Personalia	2.753.730
4	Arifin Ahmad	L	Security	2.753.730
5	Jufri	L	Surveyor	2.786.400
6	Efnuwazir	P	Driver Triton	2.753.730
7	Jauzar	L	Survey	2.779.228
8	Rudini Zulkifli	L	Survey	2.851.200
9	Haidir Sinaga	L	CD. Opiser	2.945.160
10	Jhon Hendri	L	Kepala Gudang	2.626.576
11	Zakaria	L	Adm. Tanam	2.626.576
12	Defrianti	P	Adm. Tanam	2.626.576
13	Indra	L	Security Kantor	2.626.576
14	Saipul Aswad	L	Security Kantor	2.626.576
15	Mardiana	P	Adm CD-DI	2.626.576

16	Mrih Hadi	L	Tim Sos	2.626.576
17	Ahmadi	L	Survey	2.626.576
18	Sarjudin	L	Danru	2.626.576
19	Ahmad Arifin	L	Operator gensed	2.626.576
20	Sofian	L	Survey	2.626.576
21	Deswita Jumelni	P	Payrol	2.626.576
22	Alimul Muslimin	L	PK Bibitan	2.626.576
23	Darmawel	L	Security	2.626.576
24	Riko Sunarya	L	Mekanik	2.626.576
25	Edy Suyanto	L	Drever Dum Truck	2.626.576
26	Antoni Elsa Putra	L	Mandor Perawatan	2.626.576
27	Sudirman	L	Security	2.626.576
28	M Zukri	L	Driver Jinlo	2.626.576
29	Henri Atra	L	Pembantu Gudang	2.626.576
30	Mansur	L	Security	2.626.576
31	Yandri	L	Security pos I	2.626.576

32	Afrizal	L	Qualiti Control	2.626.576
33	Resi Ariandi	L	Security	2.626.576
34	Rahmat	L	Security	2.626.576
35	Sarudi Admi	L	Security	2.626.576
36	Bustanel Arifin	L	Pk. Afdeling III	2.626.576
37	Zainudin	L	Security	2.626.576
38	Robi Candra	L	Tim Sos	2.626.576
39	Rina Afriana	P	Payrol	2.626.576
40	Zulkarnain	L	Kr. Gudang	2.626.576
41	Kusnedi	L	Tim Sos	2.626.576
42	Hendrawan Syaputra	L	Driver Dum Truck	2.626.576
43	Benny Hidyat	L	Tim Sos	2.626.576
44	Ahmad Ramadhan	L	Tim Sos	2.626.576
45	Nurdin Zen	L	Tim Sos	2.626.576
46	Hendra Geni	L	Pamel Jalan	2.626.576
47	Endang Putrita	P	Kr. Traksi	2.626.576

48	Azhar	L	Pamel Jalan	2.626.576
49	M Yus Reza	L	Mekanik	2.626.576
50	Zarnawis Adrian	L	Security	2.626.576
51	Ponimen	L	Pemanen	2.626.576
52	Aprizal	L	Operator Gensed	2.626.576
53	Junaidi	L	Security	2.626.576
54	Arianto	L	Security	2.626.576
55	Saipul Muktar	L	Security	2.626.576
56	Jumi Karmi	L	Security	2.626.576
57	Welhendrianto	L	Security	2.626.576
58	Asmadi	L	Security	2.626.576
59	Adam	L	Security	2.626.576
60	Andrianus	L	Security	2.626.576
61	Eri Yanto	L	Security	2.626.576
62	Adul Fitriadi	L	Security	2.626.576
63	Hendra	L	Security	2.626.576

64	Rinto Irawan	L	Security	2.626.576
65	Zalmianto	L	Security	2.626.576
66	Debi Kurniadi	L	Security	2.626.576
67	Rizki Arianto	L	Security	2.626.576
68	Putri Leni	P	Pembantu Mess	2.751.116
69	Sawaliya	P	Pembantu Mess	2.751.116
70	Rafidah	P	Pembantu mess	2.751.116
71	Rebna	L	Tukang Kebun	2.751.116
72	M Nur	L	Security	2.751.116
73	Fitra Yuni	P	Administrasi CD	2.751.116
74	Balkoni	L	Tim Sos	2.751.116
75	Arbain	L	Tim Sos	2.751.116
76	Mas Wardi	L	Tim Sos	2.751.116
77	Harianto	L	Tim Sos	2.751.116
78	Mustafa	L	Tim Sos	2.751.116
79	Zamri A	L	Tim Sos	2.751.116

80	Ramlan	L	Tim Sos	2.751.116
81	Edi Matison	L	Security	2.751.116
82	Agus S	L	Security	2.751.116
83	Hendri	L	Security	2.751.116
84	Amer Husin	L	Security	2.751.116
85	Ismail	L	Security	2.751.116
86	Sandri	L	Security	2.751.116
87	Sudirman P	L	Security	2.751.116
88	Jhon Milus	L	Security	2.751.116
89	Dedi Indra	L	Security	2.751.116
90	Rio	L	Security	2.751.116
91	Doni Eka Saputra	L	Security	2.751.116
92	Totok	L	Security	2.751.116
93	Khairul	L	Security	2.751.116
94	Pelni	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
95	Mulyana	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116

96	Amri	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
97	Budi	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
98	Bustami	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
99	M Hasbi	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
100	Sudirman	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
101	Alwijon	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
102	Iksan Lubis	L	Tokoh Masyarakat	2.751.116
103	Sukrianto	L	Ka. Mekanik	3.250.000
104	Junaidi	L	Operator Genset	2.751.116
105	Muhsin	L	Security	2.751.116
106	Yusra	P	Pembantu mess	2.751.116
107	Ermawati	P	Pembantu Mess	2.751.116
108	Herawati	P	Pembantu Mess	2.751.116
109	Marini	P	Administrasi	2.751.116
110	Ali Ambran	L	Tim Sos	2.751.116
111	Dedi Indra	L	Tim Sos	2.751.116

112	Rahma Yulia	P	Pembantu Mess	2.751.116
113	Santi Sumarni	P	Pembantu Mess	2.751.116
114	Abd Rahman	L	Gharim Musolah	2.751.116
115	Sri Darma Yanti	P	Mandor Perawatan	2.626.576
116	Meltilen	P	Mandor Perawatan	2.626.576
117	Dahniar	P	Rintis Areal	2.626.576
118	Petrawati	P	Kr. Afdeling I	2.626.576
119	Rano Regen	L	Mandor Panen	2.626.576
120	Apolo	L	Pjs. Mandor I	2.626.576
121	Saipul Ramadani	L	Mandor Tanam	2.626.576
122	Kusriadi	L	Mandor Pemupukan	2.626.576
123	Agus Wahyudi	L	Mandor Kastrai	2.626.576
124	Almizan	L	Mandor	2.626.576
125	Zul Isnaini	L	PK. Divisi	2.626.576
126	Muhammadin	L	Kerani Panen	2.626.576
127	Kasimun	L	Pemanen	2.626.576

128	Hidayat	L	Pemanen	2.626.576
129	Mangapin Hutasoid	L	Pemanen	2.626.576
130	Kamarudin	L	Pemanen	2.626.576
131	Suhaimi	L	Pemanen	2.626.576
132	Rudi Hutagol	L	Babat Manual	2.626.576
133	Maro S.S	L	Muat Buah	2.626.576
134	Suhairi	L	Opemanen	2.626.576
135	Jumaris	L	Babat Gawang	2.626.576
136	Hermansa	L	Pemanen	2.626.576
137	Wedi Saputra	L	Pemanen	2.626.576
138	Zulfaka	L	Pemanen	2.626.576
139	Marhalim	L	Pemanen	2.626.576
140	Amin	L	Pemanen	2.751.116
141	Putri Ayunda	P	Kerani Gudang	2.751.116
142	Sukarlan	L	Mandor Sanitasi	2.751.116
143	Agus Kristianto	L	Mandor Cehmis	2.751.116

144	Asma Sawir	P	Gharim Musollah	2.751.116
145	Amrianto	L	Mandor Cehmis	2.751.116
146	Sarbaini	L	Pengawas Cehmis	2.751.116
147	Arbain	L	Ngetek Brondol	2.751.116
148	Fitra	L	Babat Gawang	2.751.116
149	Yogi	L	Babat Gawang	2.751.116
150	Joni	L	Babat Gawang	2.751.116
151	Siti Juleha	P	Ngetek Brondolan	2.751.116
152	Nambela	L	Babat Gawang	2.751.116
153	Hepi Maizar	L	Babat Gawang	2.751.116
154	Toni	P	Ketek Brondolan	2.751.116
155	Mardalis	P	Ketek Brondolan	2.751.116
156	Rambe	L	Rawat Gawang	2.751.116
157	Monte	L	Ketek Brondolan	2.751.116
158	Sukirman	P	Ketek Brondolan	2.751.116
159	Nuri	L	Babat Gawang	2.751.116

160	Roni	P	Ketek Brondolan	2.751.116
161	Khairul	P	Ketek Brondolan	2.751.116
162	Apit	L	Babat Gawang	2.751.116
163	Mustain	P	Ketek Brondolan	2.751.116
164	Suyono	P	Ketek Brondolan	2.751.116
165	Mida	L	Babat Gawang	2.751.116
166	Antoni	L	Babat Gawang	2.751.116
167	Rambe	L	Rawat Gawang	2.751.116
168	Rusma	L	Babat gawang	2.751.116
169	Amzar	L	Ketek Brondolan	2.751.116
170	Aswadi	L	Mandor I	2.753.730
171	Tetrawati	P	Kerani Devisi	2.626.576
172	Andri Yusran	L	Mandor Panen	2.626.576
173	Heriantoni	L	Mandor pemupuk	2.626.576
174	Amran	L	Mandor	2.626.576
175	Haiful Nasri	L	Mandor cehmis	2.626.576

176	Ningsih Wulan Dari	P	Kerani Gudang	2.626.576
177	Zamrawi	L	Kerani Panen	2.626.576
178	Samsul B	L	Mandor Perawatan	2.626.576
179	Ari Siswanto	L	Mandor Perawatan	2.626.576
180	Syamsyl M	L	Mandor Perawatan	2.626.576
181	Sutrisno	L	Pemanen	2.626.576
182	Andi Candra	L	Pemanen	2.626.576
183	Andi	L	Pemanen	2.626.576
184	Abdullah	L	Pemanen	2.626.576
185	Syamsir	L	Pemanen	2.626.576
186	Ramelan	L	Pemanen	2.626.576
187	Suliadi	L	Pemanen	2.626.576
188	Dino	L	Pemanen	2.626.576
189	Hamlan	L	Pemanen	2.626.576
190	Sudarson	L	Pemanen	2.626.576
191	Hendrianto	L	Pemanen	2.626.576

192	Sahari	L	Pemanen	2.626.576
193	Herwanto	L	Pemanen	2.626.576
194	Buhari	L	Pemanen	2.626.576
195	Sarijudin	L	Pemanen	2.626.576
196	Saryanto	L	Pemanen	2.626.576
197	Sarmidi	L	Pemanen	2.626.576
198	Tigor Andi M	L	Pemanen	2.626.576
199	Haibatulham	L	Operator Genset	2.751.116
200	Musahidin	L	PK Divisi	2.751.116
201	Zalman	L	Rawat Gawang	2.751.116
202	Agus	L	Rawat Gawang	2.751.116
203	Andi B	L	Rawat Gawang	2.751.116
204	Beny	L	Rawat Gawang	2.751.116
205	Iskandar	L	Ngetek Brondolan	2.751.116
206	Andi S	L	Rawat Gawang	2.751.116
207	Roni	L	Rawat Gawang	2.751.116

208	Hendri	P	Pemupukan	2.751.116
209	Agus	P	Pemupukan	2.751.116
210	Seprianto	L	Rawat Gawang	2.751.116
211	Nurinis	L	Rawat Gawang	2.751.116
212	Andi C	L	Rawat Gawang	2.751.116
213	Herwanto	L	Rawat Gawang	2.751.116
214	Ari	L	Rawat Gawang	2.751.116
215	Miko	L	Rawat Gawang	2.751.116
216	Herman	L	Rawat Gawang	2.751.116
217	Jumiati	L	Rawat Gawang	2.751.116
218	Depi R	L	Rawat Gawang	2.751.116
219	Ego	L	Rawat Gawang	2.751.116
220	Yono	L	Rawat Gawang	2.751.116
221	Tain	L	Rawat Gawang	2.751.116
222	M. Rawilis	L	Mandor I	2.753.730
223	Sudirman	L	Mandor Panen	2.626.576

224	Saprianto	L	Mandor Perawatan	2.626.576
225	Irwanto	L	Mandor Perawatan	2.626.576
226	M. Hasba	L	Mandor Pemupuk	2.626.576
227	Risman Adi Boyok	L	Mandor Panen	2.626.576
228	Alputra	L	Kerani Buah	2.626.576
229	Santi Mahyuni	P	Kerani Divisi	2.626.576
230	Abu Nazar	L	Operator Gensed	2.626.576
231	Supardi	L	Pemanen	2.626.576
232	Rahmad Ilahi	L	Pemanen	2.626.576
233	Saprudin	L	Pemanen	2.626.576
234	Kunardi	L	Pemanen	2.626.576
235	Arifin	L	Pemanen	2.626.576
236	Hermansya	L	Pemanen	2.626.576
237	Lukman Hakim T	L	Pemanen	2.626.576
238	Bezi Sobulolo	L	Pemanen	2.626.576
239	Pertobatan	L	Pemanen	2.626.576

240	Yasozamulazai	L	Pemanen	2.626.576
241	Yamo Atulo	L	Pemanen	2.626.576
242	Abdul Rahim	L	Pemanen	2.626.576
243	Kumpul	L	Pemanen	2.626.576
244	Amirudin	L	Pemanen	2.626.576
245	Siamanjai	L	Piringan Chemis	2.626.576
246	Romi	L	Pemanen	2.626.576
247	Basir	L	Pemanen	2.751.116
248	Ahmad Duri	L	Kerani Buah	2.751.116
249	Jumri	L	Gharim Musollah	2.751.116
250	Muhadir M	L	Kontrol Api	2.751.116
251	Dadang S	L	Kontrol Api	2.751.116
252	Alwis	L	Pengawas Alat B	2.751.116
253	Dulharsono	L	PK Api	2.751.116
254	Faizal Zuhri	L	Babat Gawang	2.751.116
255	Abunasri	L	Babat Gawang	2.751.116

256	Tarma	L	Babat Gawang	2.751.116
257	Yusuardi	L	Babat Gawang	2.751.116
258	Giok	L	Babat Gawang	2.751.116
259	Zakariya	L	Babat Gawang	2.751.116
260	Toba	L	Babat Gawang	2.751.116
261	Salman	L	Babat Gawang	2.751.116
262	Erwin	L	Muat Buah	2.751.116
263	Adit	L	Muat Buah	2.751.116
264	Asiswanto	L	Babat Gawang	2.751.116
265	Timer	L	Babat Gawang	2.751.116
266	Bujang	L	Chermis	2.751.116
267	Siburian	L	Babat Gawang	2.751.116
268	Muji	L	Pemanen	2.751.116
269	Repan	L	Babat Gawang	2.751.116
270	Vender	L	Babat Gawang	2.751.116
271	M. Ridwan	L	Babat Gawang	2.751.116

272	Surabel	L	Chemis	2.751.116
273	Regar	L	Babat Gawang	2.751.116
274	Asri	L	Babat Gawang	2.751.116
275	M Catur	L	Babat Gawang	2.751.116
276	Mukta Radi	L	Babat Gawang	2.751.116
277	Selius	L	Babat Gawang	2.751.116
278	Turemi	L	Babat Gawang	2.751.116
279	Pahrina Siton	L	Babat Gawang	2.751.116
280	Iwan S	L	Babat Gawang	2.751.116
281	Wahidin	L	Babat Gawang	2.751.116
282	Uton	L	Babat Gawang	2.751.116
283	Arman	L	Babat Gawang	2.751.116
284	Rio	L	Chemis	2.751.116
285	Dendi	L	Babat Gawang	2.751.1162.
286	Nasib Alpian	L	Mandor I Devisi I	2.760.104
287	Salman	L	Mandor Panen	2.626.576

288	Arif Padila	L	Pengawas Panen	2.626.576
289	Hazian	L	Mandor Chemis	2.626.576
290	Vini Nopita S	L	Kerani Divisi	2.626.576
291	Asmar	L	Pemanen	2.626.576
292	Nyono	L	Pemanen	2.626.576
293	Firdaus	L	Chemis	2.626.576
294	Syamrizal	L	Pemanen	2.626.576
295	Sukro Winarto	L	Pemanen	2.626.576
296	Sofii	L	Pemanen	2.626.576
297	Ansori	L	Pemanen	2.626.576
298	Erkek	L	Pemanen	2.626.576
299	Delpisa	L	Pemanen	2.626.576
300	Tarmizi	L	Pemanen	2.626.576
301	Khaidir	L	Kontrol Api	2.751.116
302	Comok	L	Babat Gawang	2.751.116
303	Atan	P	Babat Gawang	2.751.116

304	Rudi	P	Babat Gawang	2.751.116
305	Meri	P	Babat Gawang	2.751.116
306	Izah	P	Babat Gawang	2.751.116
307	Samsu	L	Babat Gawang	2.751.116
308	Idan	L	Perawatan	2.751.116
309	Pardi	P	Babat Gawang	2.751.116
310	Apdali	P	Babat Gawang	2.751.116
311	Eko	P	Babat Gawang	2.751.116
312	Eboh	P	Babat Gawang	2.751.116
313	Isus	P	Babat Gawang	2.751.116
314	Dewi	P	Babat Gawang	2.751.116
315	Pinda	P	Babat Gawang	2.751.116
316	Inor	L	Babat Gawang	2.751.116
317	Agut	P	Babat Gawang	2.751.116
318	Sigit	P	Babat Gawang	2.751.116
319	Surianto	L	Mandor Perawatan	2.626.576

320	Irawati	P	Kerani Divisi	2.62.576
321	Putra	P	Perawatan	2.751.116
322	Dedi Susanto	P	Perawatan	2.751.116
323	Yakin D	P	Perawatan	2.751.116
324	Raya	P	Perawatan	2.751.116
325	Azhari	L	Scurity	2.626. 576
326	Rony	L	Rawat Gawang	2.751.116
327	Arbain	L	Rawat Gawang	2.751.116
328	Ali Amran	L	Quality Control	2.751.116
329	Eka P	P	Perawatan	2.751.116

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2019

Jika dilihat dari pembagian upah pekerja/ karyawan dengan sistem gaji perbulan yang bekerja di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu ini dapat dilihat pada tabel tersebut diatas, bahwasannya setiap karyawan memiliki gaji atau upah yang berbeda-beda artinya tidak ada kesamaan dalam segi upah atau gaji tersebut. Menurut Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/ kota;

b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha beserta pembagiannya menurut klasifikasi lapangan usaha indonesia untuk kabupaten/ kota, provinsi, beberapa provinsi atau nasional dan tidak boleh lebih renda dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.

Dalam hal ini, untuk upah yang diterima oleh seluruh pekerja/ karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana ternyata masih ada sebagian dari karyawan atau pekerja menerima upah atau gaji dibawah UMK Kabupaten Indragiri Hulu, sesuai SK Gubernur Riau Tahun 2018 yang mulai berlaku 1 januari 2019 Nomor Keputusan: 911/ X/ 2018 tentang penetapan Upah Minimum Kota Pekanbaru yang disesuaikan dengan kecukupan hidup Kabupaten Indragiri Hulu sebesar Rp. 2.751.076-(dua juta tujuh ratus lima puluh satu ribu tujuh puluh ratus puluh enam), dasar hukumnya adalah ketentuan pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Pengusaha dilarang membayar upah lebih renda dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89”.

Dari hasil wawancara kepada pekerja/ karyawan, mereka mengatakan bahwa selain gaji yang tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Indragiri Hulu, namun sering juga terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji setiap bulannya, dimana pada perjanjian awal seharusnya mereka menerima gaji pada tanggal 1(satu) atau paling lambat tanggal 5 (lima), namun pada kenyataan mereka sering menerima gaji pada tanggal 10 (sepuluh) atau hampir pertengahan bulan

tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.⁹⁴ Bahkan pada akhir Tahun 2018 tepatnya pada bulan November dan Desember gaji mereka tidak dikeluarkan.

Berdasarkan wawancara penulis dengan menager PT. Sinar Reksa Kencana bahwa hal ini terjadi karena kurangnya pemasukan perusahaan disebabkan harga sawit yang sangat jatuh harganya.⁹⁵ Tapi berdasarkan pengamatan penulis lakukan bahwa ternyata harga sawit pada november dan Desember 2018 tidak turun terlalu drastis

Hal ini membuktikan bahwa PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu belum memberikan upah tepat pada waktunya, walaupun secara substansi dari Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/ buruh sebagian telah dilaksanakan.

3. Waktu Istirahat

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara lisan antara pekerja dengan pengusaha, bahwa isi dalam perjanjian lisan tersebut tidak membahas mengenai waktu istirahat. Namun salah satu hak karyawan/ pekerja yaitu berhak mendapatkan waktu istirahat setelah bekerja selama 4 (empat) jam, hal ini dapat dilihat dalam pasal 79 ayat (2) huruf a yaitu istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah

⁹⁴ Wawancara dengan Mandor Chemis PT.Sinar Reksa Kencana Bapak Hendra Atra, 26 februari 2019, Jam 10.25 Wib.

⁹⁵ Wawancara dengan Manager PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Syamsuardi, 25 Februari 2019

bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Namun untuk masalah waktu istirahat ini karyawan belum mendapatkan jam istirahat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena karyawan hanya diberikan waktu istirahat makan sekaligus sholat ketika jam 12 sampai jam 13.00, hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada pasal 79 ayat (2) huruf a.

4. Keselamatan, Kesehatan, dan Kesejahteraan (K3)

Berdasarkan perjanjian kerja lisan yang dibuat antara pekerja dengan pihak perusahaan didalam perjanjian lisan yang telah disepakati tidak membahas mengenai K3 tersebut. Dari wawancara dengan pihak pekerja, mereka menyatakan bahwa didalam perjanjian kerja memang tidak pernah dibahas mengenai K3, terutama mengenai keselamatan kerja yang dalam proses pekerjaannya tersebut padahal mempunyai resiko kerja yang cukup tinggi. Akan tetapi pada saat pekerja/ karyawan ada yang mengalami kecelakaan kerja, maka dilihat terlebih dahulu sifat dari kecelakaan kerja tersebut, jika sifatnya dari kelalaian pekerja atau karyawan sendiri maka pihak perusahaan dalam hal ini tidak bertanggung jawab.⁹⁶

Dari kenyataan diatas jelas bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, hal ini didasarkan pada pasal 86 ayat (1) huruf a yang menjelaskan bahwasannya setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, kemudian

⁹⁶ Wawancara dengan Mandor Panen PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Andri Yusran, 26 Februari 2019, Jam 11.28 Wib

diperjelas lagi oleh pasal 86 ayat (2) yang menyatakan untuk melindungi keselamatan pekerja/ buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari penjelasan-penjelasan diatas seharusnya isi dari perjanjian kerja yang secara umum tersebut para pihak membahasnya secara *spesifik*. Hal ini dimaksudkan agar hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dapat tergambar dengan jelas sehingga pelaksanaan dari isi perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

D. Upaya Yang Dilakukan Oleh Pekerja/ Karyawan Terkait Tidak Terpenuhinya Hak Dan Kewajiban Para Pihak Di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama Indragiri Hulu.

Dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan dalam hal ini PT. Sinar Reksa Kencana mengatakan bahwa dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi baik itu antara sesama pekerja/ karyawan maupun antara pekerja/ karyawan dengan pihak perusahaan lebih mengutamakan jalur penyelesaian secara musyawarah dan hal ini telah dilakukan. Namun dari hasil wawancara dengan pekerja/ karyawan, mereka mengatakan bahwa sampai hari ini permasalahan tersebut masih terjadi.

Adapun bentuk permasalahan yang terjadi tersebut berupa hak-hak pekerja/karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu yang tidak terpenuhi adalah sebagai berikut:

1. Sering terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja/karyawan PT. Sinar Reksa Kencana bahwa mereka hampir tidak pernah mendapatkan gaji tepat pada waktunya, artinya bahwa pihak perusahaan sering terlambat setiap bulannya dalam memberi gaji kepada pekerja/karyawannya.⁹⁷ Padahal pada perjanjian awal pihak perusahaan mengatakan bahwa karyawan berhak menerima gaji setiap bulannya pada tanggal 1 dan paling lambat tanggal 5, namun yang sering terjadi pekerja/karyawan sering menerima gaji setiap bulannya pada tanggal 10 bahkan sampai 2 (dua) bulan baru dikeluarkan, hal ini jelas bertentangan dengan aturan yang ada.

Upaya penyelesaian permasalahan tersebut yang pekerja/karyawan tempuh adalah melalui musyawara dengan pimpinan PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu telah dilakukan namun, permasalahan tersebut sampai saat ini masih terjadi . Adapun alasan yang diberikan oleh Pihak perusahaan ialah, bahwa seringnya keterlambatan dalam pemberian gaji setiap bulannya bukanlah karna disengaja, melainkan kurangnya masukan atau pendapatan PT. Sinar Reksa Kencana dan juga disebabkan karena murahnya harga kelapa sawit, apa lagi akhir-akhir tahun 2018 yang lalu, sehingga terpaksa gaji

⁹⁷ Wawancara dengan Pekerja/ Karyawan PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Mardiles 21 Februari 2019, Jam 9.00 Wib.

pekerja/ karyawan telat diberikan.⁹⁸ Tapi berdasarkan pengamatan penulis lakukan bahwa ternyata alasan yang disampaikan oleh pihak perusahaan tidak sepenuhnya benar dan tidak sepenuhnya salah, sebab penulis melihat bahwa hasil kelapa sawit tersebut bahkan tidak mengalami penurunan, hanya saja harga sawit akhir Tahun 2018 yang silam memang sedikit terjadi penurunan dari segi harga. Namun disisi lain tidak menjadi alasan bagi pihak perusahaan untuk memberikan gaji pekerja/karyawan tidak tepat pada waktunya, bahkan sampai 1 (satu) atau 2 (dua) bulan, sehingga menurut penulis hal ini tidak pantas dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja atau karyawannya.

2. Tidak adanya uang lembur yang dibayarkan sebagai upah atas kelebihan jam kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja/karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragirri Hulu bahwa selama mereka bekerja kurang lebih 7 (Tujuh) Tahun bahkan tidak pernah sekalipun mendapatkan uang lembur, padahal berdasarkan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan bahwa karyawan yang dipekerjakan oleh pengusaha melebihi dari 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu, maka mereka berhak untuk mendapatkan uang lembur.⁹⁹ Namun yang terjadi di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu, mereka tidak pernah mendapatkan uang lembur tersebut.

⁹⁸ Wawancara dengan Manager PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Syamsuardi, Senin 25 Februari 2019, Jam 10.15 Wib.

⁹⁹ Wawancara dengan Pekerja/ Karyawan PT. Sinar Reksa Kencana , 21 Februari 2019, Jam 9 .20 Wib.

Alasan perusahaan tidak memberikan uang lembur tersebut adalah karena karyawan sepakat untuk bekerja selama 9 (delapan) jam satu hari atau terhitung 54 (lima puluh empat) jam dalam seminggu. Padahal secara jelas dikatakan bahwa apabila membuat suatu perjanjian atau kesepakatan, maka tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Upaya yang telah dilakukan oleh pekerja/karyawan terkait dengan tidak dikeluarkannya uang lembur atas kelebihan jam kerja tersebut adalah dengan mempertanyakan kepada pihak perusahaan atau disebut dengan Musyawara mufakat, namun hasil dari musawara mufakat tersebut tidak berhasil kaarena sampai hari ini belum ada kejelasan mengenai kelebihan jam kerja yng seharusnya terhitung sebagai uang lembur tersebut.

3. Tidak adanya ketepatan waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan.

Dalam perjanjian kerja di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu yang dibuat secara lisan tersebut tidak mengatur mengenai waktu istirahat, sebab pada perjanjian awal pihak perusahaan hanya membahas masalah upah dan jenis pekerjaan, sedangkan masalah jam istirahat dan lain sebagainya mengikuti atau berpedoman pada aturan yang berlaku. Namun pada kenyataan yang terjadi dilapangan pekerja/ karyawan hanya diberikan waktu istirahat makan ataupun sholat jam 12.00 sampai dengan 13.00, bahkan sering juga waktu istirahat ini lewat dari jam 12.00 hal ini jelas bertentangan dengan undang-undang yang berlaku, karena undang-undang mengamanatkan bahwa karyawan berhak istirahat setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam.

Alasan yang diberikan oleh pihak perusahaan Indragiri Hulu adalah bahwa apabila pekerja/ karyawan istirahat pada saat 4 jam sekali, maka dikhawatirkan bermalas-malasan untuk melakukan pekerjaannya kembali, artinya cukup satu kali istirahat dalam sehari dalam jam kerja. Padahal apa yang telah dilakukan oleh pihak perusahaan tersebut jelas bertentangan dengan peraturan yang ada.

4. Tidak adanya perlindungan terhadap karyawan mengenai keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan (K3).

Masalah keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan (K3) kerja terhadap pekerja/ karyawan di PT. Indragiri Hulu mereka dapatkan walaupun tidak sepenuhnya. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pekerja/ karyawan, bahwa pada saat pekerja/ karyawan ada yang mengalami kecelakaan kerja, seperti yang dialami oleh bapak Azhari, pihak perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya pengobatan tersebut.¹⁰⁰ Alasan yang diberikan oleh pihak perusahaan Indragiri Hulu adalah bahwa kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja/ karyawan tersebut dikarenakan kelalaian pekerja itu sendiri.

Dari semua jenis-jenis perselisihan atau permasalahan tersebut diatas mengenai tidak terpenuhinya hak-hak pekerja/ karyawan termasuk kedalam jenis perselisihan hak, dimana objek sengketa yang tidak terpenuhi adalah hak pekerja/ karyawan. Sebenarnya pekerja/ karyawan dapat menyelesaikan permasalahan

¹⁰⁰ Wawancara dengan Pekerja/ Karyawan PT. Sinar Reksa Kencana Bapak Ronal, 22 Februari 2019, Jam 11.30 Wib.

tersebut melalui jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena semua jenis perselisihan tersebut termasuk kedalam perselisihan hak, hanya saja mereka tidak mengetahui jalur penyelesaian tersebut.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak perusahaan PT. Rigunas Agri Utama dan beberapa pekerja atau karyawan lainnya, mereka mengatakan bahwasannya ketika terjadi sengketa atau permasalahan antara pekerja atau karyawan, serikat pekerja atau serikat buruh, baik mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara musyawarah mufakat, yaitu dengan penyelesaian melalui organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), jika masih belum selesai oleh organisasi tersebut maka dibantu oleh Humas dan sampai pada pihak tertinggi dalam hal ini Senior Manager, jika belum mencapai kata musyawarah untuk mufakat maka solusi terakhir diselesaikan melalui PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).¹⁰¹

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja/ karyawan di PT. Sinar Reksa Kencana dan PT. Rigunas Agri Utama dalam menyelesaikan permasalahan terkait tidak terpenuhinya hak dan kewajiban para pihak tentunya harus berpedoman kepada aturan yang berlaku, yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dapat ditempuh melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

¹⁰¹ Wawancara dengan Karyawan atau Pekerja PT. Rigunas Agri Utama Awalina Tanjung, 11 Februari 2019, jam 9.15 Wib.

1. Tahap Perundingan Bipartit

Perundingan Bipartit adalah suatu perundingan antara pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang berupa perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui jalur Bipartit adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan tersebut mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- b. Perundingan tersebut untuk mencari penyelesaian secara musyawarah/ mufakat.
- c. Apabila para pihak sepakat atas perundingan tersebut, maka dibuatkan Perjanjian Bersama. Kemudian perjanjian Bersama Tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapatkan Akta Bukti Daftar.
- d. Apabila para pihak tidak sepakat atas perundingan tersebut, maka dapat ditempu jalur berikutnya melalui Mediasi/ konsiliasi/ Arbitrase/ Pengadilan.

2. Tahap Perundingan Tripartit

Adapun jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui tripartit adalah sebagai berikut:

- a. **Penyelesaian Melalui Lembaga Mediasi**

Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga mediasi adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan tersebut mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- b. Perundingan tersebut untuk mencari penyelesaian secara mediasi atau berdamai.
- c. Apabila para pihak sepakat atas mediasi tersebut, maka dibuatkan Perjanjian Bersama. Kemudian perjanjian Bersama Tersebut registrasi ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Apabila para pihak tidak sepakat atas perundingan tersebut, maka dapat ditempu jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Penyelesaian Melalui Lembaga Konsiliasi

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga konsiliasi adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan tersebut mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- b. Perundingan tersebut untuk mencari penyelesaian secara untuk damai.
- c. Apabila para pihak sepakat untuk berdamai, maka dibuatkan Perjanjian Bersama. Kemudian perjanjian Bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapat bukti akta pendaftaran.
- d. Apabila para pihak tidak sepakat, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
- e. Apabila anjuran tertulis tersebut disetujui oleh para pihak, maka dibuatkan perjanjian Bersama, kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapat bukti akta pendaftaran.
- f. Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak, maka dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Penyelesaian Melalui Lembaga Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh oleh seorang hakim (arbiter) atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk atau patuh kepada keputusan yang telah diberikan oleh hakim (arbiter) atau para hakim yang mereka pilih atau mereka tunjuk.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga arbitrase adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan tersebut mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

- b. Perundingan tersebut untuk mencari penyelesaian secara berdamai.
- c. Apabila para pihak sepakat berdamai, maka dibuatkan Perjanjian Bersama. Kemudian perjanjian Bersama Tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Apabila para pihak tidak sepakat berdamai atau gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Kemudian putusan arbitrase didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Namun apabila putusan arbiter tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan tersebut harus dijalankan.
- e. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.
- f. Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbiter.

3. Tahap Penyelesaian Melalui Pengadilan.

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai dengan melalui perundingan terlebih dahulu, maka pengusaha dan pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan

hubungan industrial yang sebagaimana telah diatur dalam UU No 2 Tahun 2004. Kecuali keputusan Arbitrase harus melalui kasasi yang mana tidak lagi diperiksa di pengadilan Negeri tetapi melalui Mahkamah Agung.

Dalam pasal 136 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha, pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Sehubung dengan ketentuan tersebut diatas, maka pekerja/ karyawan dalam menyelesaikan perselisihan dengan pihak perusahaan dapat melakukan upaya-upaya yang disebutkan diatas, yakni melalui musyawarah dan mufakat, apabila hal ini belum berhasil maka dapat melakukan penyelesaian melalui pengadilan sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang.



BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan dan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedudukan perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu adalah perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis, sedangkan perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Rigunas Agri Utama adalah perjanjian kerja secara tertulis. Penulis belum menemukan adanya larangan mengenai perjanjian kerja secara tertulis ataupun lisan sebab dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 51 secara Tegas Mengatakan perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Mengenai Kepastian Hukum yang ditimbulkan dari perjanjian kerja yang dibuat secara lisan terkait hak dan kewajiban para pihak di PT. Sinar

Reksa Kencana Indragiri Hulu, penulis berpendapat bahwa perjanjian kerja lisan yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana Indragiri Hulu tidak menjamin kepastian hukum berupa tidak terpenuhinya hak-hak pekerja seperti tidak adanya ketepatan pembayaran gaji, gaji yang tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Indragiri Hulu, tidak ada uang lembur, serta tidak adanya kepastian tentang jam istirahat dalam bekerja dan tidak adanya ke sesuaian antara kesepakatan awal perjanjian kerja lisan antara pihak Perusahaan dengan pekerja/ karyawan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Upaya yang dilakukan oleh pekerja terkait tidak terpenuhinya hak mereka adalah melalui musyawarah antara pekerja/ karyawan dengan pihak perusahaan, akan tetapi ternyata upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Di dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada beberapa tahap yang harus dilakukan, yang pertama secara bipartit, apabila tidak mencapai kesepakatan maka dapat dilakukan melalui jalur tripartit yang terdiri dari mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Namun apabila ternyata melalui jalur tripartit juga tidak mencapai kesepakatan, maka dapat menempuh jalur penyelesaian terakhir yaitu melalui pengadilan hubungan industrial.

B. Saran

1. Terkait perjanjian kerja yang diterapkan di PT. Sinar Reksa Kencana sebaiknya dibuat dalam bentuk tertulis seperti yang diterapkan di PT. Rigunas Agri Utama agar lebih menjamin kepastian hukum terhadap hak-haknya, sehingga

apabila terjadi permasalahan dapat dilakukan penuntutan melalui jalur pengadilan dan mempunyai alat bukti yang tertulis.

2. Bagi pihak yang merasa hak-haknya tidak terpenuhi baik di PT. Sinar Reksa Kencana maupun di PT. Rigunas Agri Utama dapat menempuh jalur penyelesaian diluar Pengadilan maupun didalam pengadilan melalui Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan menuntut hak-haknya tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Aji Prayudi, *Aspek-Aspek Hukum Perjanjian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001.
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan Teori dan Contoh Kasus*, Jakarta: Prenada Media group, 2005.
- Djumadji, *Perjanjian Kerja-Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Perss, 2005.
- _____, *Perjanjian Pemborongan*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.
- Faisal santiago, *Pengantar Hukum Bisnis*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2001.
- Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009.
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Cet-2, Bogor, 2011.
- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- I.G. Rai Widjaya, *Merancang Suatu Kontrak*. Jakarta: Mengapoin, 2007.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, Jakarta: Pakri Bayangkara, 1968.
- Jamal Wiwoho, *Pengantar Hukum Bisnis*, Surakarta: Lembaga Pengembangan Pendidikan UNS dan UPT, 2008
- Jhon Rowls , *A Theory Of Justice*: Oxford University Press yang sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Uzar Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2006.
- Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, *Dasara-Dasar Filsafat dan teori Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001.

Lihat Radbruch dalam buku The Huijbers, *Filsafat Hukum Lintas Sejarah*, Jakarta: Kamisius, 1982.

M.G.Rood. mengemukakan ketentuan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja sewaktu bertindak sebagai tenaga penatar terhadap dosen-dosen hukum perburuhan seluruh Indonesia.

Maryati Bachtiar, *Hukum Perikatan*, Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, 2007.

Masyhuri dan M. Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refika Aditama, 2008.

Munir Fuadi, *Hukum Kontrak Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis, Buku Kedua*. Bandung: Citra Bakti, 2003.

Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana Prada Media Group, 2009.

Reni Triana Sari, *Aspek-Aspek Keperdataan Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara V di Pekanbaru, Skripsi*. Pekanbaru: Universitas Riau, 2008.

Ridwan Syahrani, *Seluk Beluk dan Asas Hukum Perdata*, Bandung: Alumni, 2004.

Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradanya Paramitha, 2004.

_____, *Seri Hukum Perburuhan dan Aktual*, Jakarta: Pradyana Paramita, 1987.

Sri Wahyuni, dkk, *Pedoman Penulisan tesis Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Riau Tahun 2012*, Pekanbaru: UIR Perss, 2012.

Sukandarrumidli, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: liberty, 1988.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1985.

_____, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: Intermedia, 2002.

Setiawan R. *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Intermedia, 1990.

Sendjum. W, Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Soerjono Soekanto, *Pengantar penelitian Hukum*, Jakarta: UI Perss, 2006.

Sujipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.

Thamrin S, *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru: Raja Alaf Riau Publishing, 2018.

Titik Triwulan Tutik, *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Surabaya: Prestasi Pustaka Publisher, 2006.

Wirjono Prodjodikoro, *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian*, Yogyakarta: Libberty, 2003.

_____, *Asas-Asas hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, 2011.

_____, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan Tertentu*, Bandung: Sumur Bandung, 1992.

_____. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Mandar Maju, 2000.

Zaeni Asyhadei, *Hukum Kerja Seri Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Perss, 2008.

_____, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Perss, 2014.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW/Burgerlijk Wetboek, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1924 Nomor 556).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara tahun 2004 Nomor 39).

Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Ketenagakerjaan.

Jurnal:

M.G. Rood, mengemukakan ketentuan tentang unsur-unsur yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja sewaktu bertindak sebagai tenaga penatar terhadap Dosen-Dosen Hukum Perburuhan Seluruh Indonesia di Fakultas Hukum UNPAD Bandung, Tanggal 7-9 agustus 1989.

Jurnal Siti Yulia M Yusuf Daeng, *Kedudukan Perjanjian Baku Terhadap Jasa Laundry Dihubungkan Dengan Perlindungan Konsumen Menurut UU Nomor 8 Tahun 1999 Di Kotapekanbaru*, Alumni UIR Pekanbaru, Kajian Utama Hukum Bisnis, 2014.

Internet:

<http://www.scribd.com/doc/46240963/Asas-Kepastian-Hukum>.(terakhir diakses, 15Desmberr 2018).

<http://www.scribd.com/doc/46240963/Asas-Kepastian-Hukum>.(terakhir diakses, 29 Januari 2019).

www.plasa.com. Diakses pada tanggal 16 Desember 2018, pukul 11.09.

<http://id.m.wikipedia.org/wiki/hak>.terakhir diakses, 16 Desember 2018

<http://www.scribd.com/doc/46240963/Asas-Kepastian-Hukum>.

[http://jurnal.unhalu.ac.id/./sosiologi % 20 hukum% 20 dalam % dimensix.pdf](http://jurnal.unhalu.ac.id/./sosiologi%20hukum%20dalam%20dimensix.pdf).

<http://yahyazein.blogspot.com/2008/07/keadilan-dan-kepastian-hukum.html>