

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. DIAMOND RAYA
TIMBER di KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

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



OLEH :

**AFRILLIA ANANDA PUTRI
NPM : 141010169**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrilia Ananda Putri

NPM : 141010169

Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 09 April 1996

Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata

Judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Perusahaan PT. Diamond Raya Timber Di Kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, orisinal dan tidak di buatkan oleh orang lain, sepengetahuan saya belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hail orang lain atau mencontek atau menjiplak hasil skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (SH) yang telah saya peroleh di batalkan.

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

Pekanbaru 07 Desember 2019

Yang Menyatakan



Afrilia Ananda Putri



No. Reg. 284/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1229654763 / 25%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Elektronik :

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Afrillia Ananda Putri

141010169

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Diamond Raya Timber Di Kota Pekanbaru

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 9 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau


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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : AFRILIA ANANDA PUTRI

NPM : 141010169

Fakultas : HUKUM

Program Studi : ILMU HUKUM

Pembimbing I : Dr. SURIZKI FEBRIANTO, S.H., M.H


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

Judul Skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. DIAMOND RAYA TIMBER DI KOTA PEKANBARU.

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
14-10-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Abstraksi, kata pengantar, dan daftar isi - Perbaiki Latar belakang - Perbaiki Tinjauan Pustaka - Perbaiki Metode penelitian - Perbaiki Kesalahan Pengetikan 		
28-10-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Cover dan Daftar Isi - Perbaiki Pembahasan Bab II Tinjauan Pustaka - Perbaiki Hasil Wawancara di masukkan ke dalam bab III 		

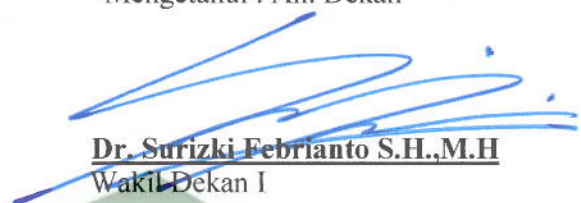
Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	- Perbaiki Daftar Kepustakaan		
20-11-2019	- Sempurnakan Abstrak, Kata Pengantar - Sempurnakan Latar Belakang Masalah - Sempurnakan Metode Penelitian - Sempurnakan Tinjauan Pustaka		
23-11-2019	- perbaiki Daftar Isi dan Cover - Perbaiki Angka Judul Pada Tabel - Perbaiki Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan - Perbaiki Bab IV Penutup (Kesimpulan dan Saran) - Perbaiki Daftar Kepustakaan		
25-11-2019	- Sempurnakan Kata Pengantar, Daftar Isi - Sempurnakan Metode Penelitian - Sempurnakan Kesalahan Pengetikan - Sempurnakan Kesalahan dalam Pengutipan		
26-11-2019	Acc Dapat di Lanjutkan Pada Pembimbing I		
27-11-2019	- Perbaiki Daftar Isi dan Lengkapo - Perbaiki Spasi Alinea Pada Abstrak - Perbaiki Penempatan Tanda Baca - Perbaiki Format Aline		
28-11-2019	- Perbaiki Spasi Perkata - Perbaiki Penggunaan Huruf Kapital - Perbaiki Penggunaan Cetak Miring dalam Bahasa Asing		
30-11-2019	- Perbaiki Nama Penulis Dalam Body Note - Masukkan Nama Narasumber Ke Dalam Body Note - Maukkan Tinjauan Umum Tentang PT - Hapus Penggunaan Kata Penghubung Pada Awal Kalimat - Masukkan UU PHI		

02-12-2019	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Kalimat yang Salah Ketik- Perbaiki Penulisan Huruf Kapital- Perbaiki Semua Format Penulisan, Body Note,dll		
------------	---	--	--

Pekanbaru, 7 Desember 2019

Mengetahui : An. Dekan



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



Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau

Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27

Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-

UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT.

DIAMOND RAYA TIMBER DI KOTA PEKANBARU

AFRILIA ANANDA PUTRI

141010169

Telah Di periksa Dan Di setujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Lidia Febrianti, S.H.,M.H

Mengetahui

Dekan

Dr. Amiral, S.H.,M.H.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0277/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02 546
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : AFRILLIA ANANDA PUTRI
NPM : 14 101 0169
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. DIAMOND RAYA TIMBER DI KOTA PEKANBARU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 15 Oktober 2019
Dekan



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

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0277/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

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

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

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- 1 Menunjuk
Nama : LIDIA FEBRIANTI, S.H., M.H
NIP/NPK : 15DK1102002
Pangkat/Jabatan : Penata Muda Tingkat I /III/b
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
Sebagai : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : AFRILLIA ANANDA PUTRI
NPM : 14 101 0169
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT. DIAMOND RAYA TIMBER DI KOTA PEKANBARU.
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 15 Oktober 2019
Dekan

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

Tembusan : Disampaikan kepada :

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

NOMOR : 376/KPTS/FH-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :**
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.

- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :**
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

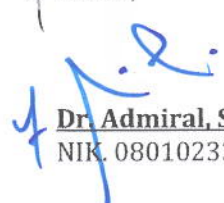
N a m a	:	Afrillia Ananda Putri
N.P.M.	:	141010169
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Diamond Raya Timber Di Kota Pekanbaru

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

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

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 14 Desember 2019

+ Dekan,


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

Tembusan disampaikan kepada :

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



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, **Nomor : 376 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019**, pada hari ini **Selasa tanggal 17 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Afrillia Ananda Putri
 N P M : 141010169
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Diamond Raya Timber Di Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 17 Desember 2019
 Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK : 3,23
 Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Ketua

Sekretaris


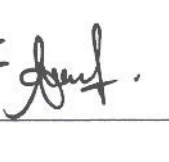

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H

Lidia Febrianti, S.H., M.H

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Desi Apriani, S.H., M.H

1. 
 2. 
 3. 

Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H

Pekanbaru, 17 Desember 2019
 Dekan Fakultas Hukum UIR

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



Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian bentuk perjanjian kerja sendiri dibagi dua yaitu yang pertama Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang bersifat tetap. Yang kedua perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dalam hal ini PT. Diamond Raya Timber mengikat kontrak kerja dengan pekerjanya masih dapat ditemukan penerapan penggunaan jenis perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukumnya.

Terdapat 2 (dua) rumusan masalah dalam penelitian ini, pertama bagaimana kendala-kendala yang terjadi pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber dan yang kedua bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber

Jenis penelitian skripsi ini tergolong penelitian hukum *survey* yaitu memperoleh data secara langsung ke lapangan dan kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan teknik wawancara kepada pihak PT. Diamond Raya Timber dan para pekerja yang berkaitan dengan penelitian ini dan studi kepustakaan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan PKWT di PT. Diamond Raya Timber.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan yaitu, pertama bahwa jam kerja yang melebihi tidak sesuai dengan aturan sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85, pasal 77 ayat (1) menyatakan mewajibkan seluruh perusahaan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini diatur dalam dua sistem yaitu 7 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 5 hari kerja. Yang kedua pembayaran upah kerja lembur yang harusnya dibayarkan diluar gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci : Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Pembayaran Upah, Undang-undang No. 13 Tahun 2003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah kalimat syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, meskipun dalam prosesnya banyak sekali halangan dan hambatan. Namun demikian penulis sadari ini adalah benar-benar pertolongan Allah SWT. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figure teladan dalam dunia pendidikan yang patut ditiru.

Akhirnya setelah melalui proses panjang dan tidak lepas dari bantuan, petunjuk, serta bimbingan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terimakasih penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Orang tuaku Ayahanda Syahrial dan Ibunda Ely Suriany yang penyusun sayangi yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, semangat, biaya hidup dan kuliah kepada penyusun.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Admiral, SH., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Ibu Desi Apriani SH., MH., selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Perdata Universitas Islam Riau

5. Bapak Dr. Surizki Febrianto SH., MH., dan Ibu Lidia Febrianti SH., MH., selaku pembimbing yang telah tulus ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan pengarahan, dukungan, masukan, serta kritik-kritik yang membangun dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Staf Pengajar/ Dosen yang telah tulus dan ikhlas membekali dan membimbing penyusun untuk memperoleh ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan baik.
8. Seluruh responden pekerja PT. Diamond Raya Timber.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, dengan keterbatasan pengetahuan dan waktu yang penulis miliki, sehingga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan maupun dari segi materi dan pembahasannya, oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati penulis menghargai semua kritik dan saran dari semua pihak untuk perbaikan kearah yang lebih baik.

Kepada semua pihak yang telah disebutkan diatas penulis mendo'akan, semoga *Allah Subhanallah Wataala* melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta mendapatkan balasan yang setimpal atas jasa-jasanya, **Aminn ya robbal'alamin.**

Pekanbaru, 9 November 2019
Penulis,

Afrillia Ananda Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI	vii
BERITA ACARA MEJA HIJAU	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pokok Masalah	19
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	19
D. Tinjauan Pustaka	20
E. Konsep Operasional	28
F. Metode Penelitian	30

BAB II	TINJAUAN UMUM	35
	A. Tinjauan Umum Tentang PT. Diamond Raya Timber	
	Sejarah pengelolaan hutan	35
	B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu..	37
	C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap	
	Pekerja	42
BAB III	PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	A. Kendala Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu	
	Tertentu (PKWT) pada PT. Diamond Raya Timber di Kota	
	Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun	
	2003 Tentang Ketenagakerjaan	51
	B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan	
	Perjanjian	54
BAB IV	PENUTUP.....	72
	A. Kesimpulan	72
	B. Saran.....	74
	DAFTAR KEPUSTAKAAN	76
	LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Populasi Dan Sampel.....	33
Tabel III.1	Tentang Bentuk Perjanjian Kerja pada PT. Diamond Raya Timber	52
Tabel III.II	Tentang Penetapan Isi Perjanjian Kerja Pada PT. Diamond Raya Timber Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber?	53
Tabel III.III	Tentang Penyediaan Sarana Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Waktu Tertentu	55
Tabel III.IV	Tentang Penetapan Upah Pekerja PKWT di PT. Diamond Raya Timber di Kota Pekanbaru.....	59
Tabel III.V	Tentang Upah Pekerja PKWT di PT. Diamond Raya Timber Apakah Sesuai Dengan UMK	61
Tabel III.VI	Tentang Waktu Kerja Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Pada PT. Diamond Raya Timber.....	63
Tabel III.VII	Tentang Kerja Lembur Oleh Pekerja Waktu Tertentu	67
Tabel III.VIII	Tentang Waktu Pembayaran Upah Pekerja/Karyawan PKWT Dilakukan	68
Tabel III.IX	Tentang Fasilitas Rumah yg Diberikan PT. Diamond Raya Timber Kepada Pekerja.....	62
Tabel III.X	Tentang Pemberian Waktu Istirahat Dalam Satu Hari Kerja	69

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja ialah salah satu usaha yang dilakukan atau dikerjakan oleh semua orang untuk menerima pendapatan agar dapat melengkapi kebutuhan hidupnya. Dalam usaha memenuhi kebutuhan itu, seseorang juga pasti membutuhkan orang lain. Sebagian orang yang tidak mempunyai dana awal maka perlu bantuan orang lain untuk mendapatkan penghasilan.

Penghasilan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pokok dirinya sendiri maupun keluarganya, oleh karenanya seseorang yang tidak memiliki cukup modal untuk mendirikan suatu usaha tentu membutuhkan orang lain, agar mendapatkan penghasilan seseorang harus memberikan jasanya kepada si pemberi kerja.

Dalam penerapan pembentukan nasional, seorang tenaga kerja memegang peran maupun fungsi yang penting bagi penyelenggaraan serta tujuan pembentukan. Berhubungan terhadap peran dan fungsi tenaga kerja, dibutuhkan adanya pembentukan dibidang ketenagakerjaan guna memajukan mutu dari pekerja dan keikutsertaannya pada pembentukan, seta meningkatkan perlindungan pekerja serta keluarganya sesuai atas harkat dan martabat kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan terwujudnya pembentukan nasional yang sejalan dengan UUD 1945.

Dalam melaksanakan pembentukan nasional harus diadakan juga perlindungan terhadap karyawan, perlindungan dimaksudkan agar terjaminnya hak karyawan selama dalam bekerja. Perlindungan bagi pekerja juga untuk melindungi kesamaan peluang atau kemungkinan dalam bekerja tanpa adanya rasa ketidakadilan, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh, seperti adanya perbedaan jenis kelamin atau tekanan di tempat kerja. Jika tidak ada kepastian hukum terhadap tenaga kerja, tenaga kerja hanya akan dijadikan objek *eksploitasi* oleh pengusaha yang tidak bertanggung jawab, karena status karyawan hanya kontrak maka hal tersebut memiliki kelemahan yang harus dilindungi, agar pengusaha tidak semena mena dalam memperkerjakannya. Pemberian perlindungan sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja karena dengan perlindungan tersebut karyawan dapat merasa terlindungi dalam menjalankan kewajibannya apabila karyawan aman ketika sedang bekerja hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan.

Kemajuan dalam dunia usaha yang semakin cepat dan dapat berganti dengan semakin pesat membawa dampak terhadap situasi serta keberadaan suatu perusahaan, pemimpin perusahaan dituntut untuk mengikuti perkembangan jaman dengan memberikan kebijakan-kebijakan baru. (Benyamin, 2012)

Sebuah perusahaan akan berusaha dalam menekan suatu biaya produksi , untuk menekan biaya tersebut adalah dengan sumber manusia yang dimilikinya, kebijakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam efisiensi biaya produksi adalah dengan penggunaan status pekerja. Penggunaan status pekerja kontrak dapat memberikan keuntungan kepada pengusaha karena menekan biaya yang perusahaan akan keluarkan. Baik biaya produksi maupun dalam mengurangi biaya

terhadap hak-hak pekerja yang pada pekerja tetap harus dibayarkan, sedangkan dengan menggunakan sistem kontrak kerja ini pengusaha dapat mengurangi pembiayaan dalam hal tersebut, tentu saja ini membawa keuntungan bagi suatu perusahaan, oleh karenanya pengusaha lebih banyak menggunakan sistem kerja kontrak dengan pegawainya.

Menurut Pasal 1 UUPT No. 40/2007 pengertian “Perseroan Terbatas (Perseroan) adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya”.

Berarti dengan dinyatakan Perseroan Terbatas merupakan badan hukum, sebagai subyek hukum yang berarti badan hukum tersebut dapat melakukan tindakan-tindakan hukum yang diatur oleh undang-undang. Sehingga Perseroan Terbatas bisa mengadakan tindakan-tindakan hukum selayaknya seorang manusia dan bisa juga memiliki kekayaan atau pinjaman (ia bertindak dengan perantaraan pengurusnya). PT terdiri dari RUPS yang mempunyai kewenangan salah satunya mengangkat dan memberhentikan komisaris dan direksi.

“Kesepakatan atau perjanjian kerja adalah perjanjian antara pengusaha dengan buruh/pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak” hal ini diatur dalam pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa. Terbentuknya hubungan industrial diawali dengan diadakannya perjanjian atau kesepakatan kerja.

Tentang penjelasan mengenai tenaga dalam pasal 1 angka (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau layanan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan”.

Dari ketentuan undang-undang ini memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap individu baik perempuan maupun laki-laki yang melaksanakan kegiatan untuk tujuan memproduksi barang maupun jasa yang digunakan untuk kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berdasarkan penjelasan undang=undang tersebut maka tidak ada pembeda terkait dengan jenis kelamin pekerja asalkan pekerja dapat menghasilkan barang dan/atau jasa.

Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan yang bukan termasuk angkatan kerja, angkatan kerja adalah orang yang sedang bekerja atau tidak bekerja tetapi telah dalam usia kerja. Angkatan kerja terdiri dari dua jenis klasifikasi, yaitu :

- 1.) golongan yang sedang bekerja, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan upah, atau mendapatkan keuntungan, baik mereka yang bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh;
- 2.) golongan yang sedang menganggur, merupakan mereka yang tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan menurut waktu tertentu atau mereka yang sudah pernah bekerja namun sedang menganggur dan mencari pekerjaan.

Bukan angkatan kerja adalah orang yang juga pada usia kerja tapi tidak memiliki pekerjaan dan tidak sedang mencari pekerjaan, contohnya seperti pelajar, mahasiswa, ibu rumah tangga yang mendapatkan penghasilan bukan dari memberikan jasanya seperti menerima pensiun serta penyandang cacat yang mendapatkan sumbangan. Golongan bukan angkatan kerja dikenal juga dengan istilah *potencial labor force* dimana terkadang bukan angkatan kerja dapat menawarkan jasanya. (Sastrohadiwirjo, 2002)

Selain itu pekerja yang jumlahnya terus meningkat tidak disertai dengan bertambahnya lapangan pekerjaan, yang pada akhirnya membuat pengangguran semakin banyak hal tersebut tentu berdampak terhadap menurunnya pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan berkurangnya unit produksi. (Soedarmoko, 2008)

Jika unit produksi kurang maka tentu saja akan menurunkan pertumbuhan ekonomi. Menurunnya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan meningkatnya jumlah kemiskinan yang diikuti dengan meningkatnya jumlah kejahatan karena tidak terpenuhinya kebutuhan pokok. Dapat ditarik kesimpulan banyaknya pengangguran karena kurangnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan lapangan kerja yang sedikit pula merupakan salah satu sumber masalah hukum ketenagakerjaan.

Pengangguran bukan hanya merupakan masalah yang dihadapi oleh hukum ketenagakerjaan tetapi juga pemerintah, seharusnya pemerintah disini memiliki peran lebih untuk mengadakan lapangan pekerjaan. Sehingga masalah pengangguran dapat diatasi secara bersama. Tersedianya lapangan kerja yang cukup banyak tentu dengan sendirinya menurunkan jumlah pengangguran.

Pengangguran banyak terjadi disetiap daerah bukan hanya di Ibukota saja, ini juga harus menjadi perhatian bagi pemerintah di tingkat daerah, seperti mengingat di dalam setiap tahun terdapat banyaknya mahasiswa yang lulus dari berbagai perguruan tinggi, namun setelah lulus para lulusan tersebut sangat susah dalam mencari pekerjaan, karena seperti yang telah dijelaskan kurangnya lapangan pekerjaan dan pengalaman dalam bekerja merupakan salah satu factor pendukung dalam banyaknya pengangguran, maka pentingnya sosialisasi dan turutsertanya pemerintah dalam hal menanggulangi pengangguran dengan menyediakan lapangan kerja yang dibutuhkan oleh penduduk serta para lulusan perguruan tinggi. Berkurangnya pengangguran akan membawa dampak yang baik bagi pembentukan nasional, karena salah satunya meningkat kesejahteraan masyarakat.

Pengangguran juga terjadi karena tingkat pendidikan masyarakat yang rendah, oleh karenanya untuk meningkatkan mutu tenaga kerja perlu diadakan pembaruan salah satunya dalam UU Ketenagakerjaan, yang dimulai dengan dikeluarkan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, diikuti dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang dirasa sangat diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan timbul.

Dalam rangka pembinaan dan perlindungan terhadap karyawan, hubungan kerja harus diwujudkan atas dasar Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dimulainya timbul hak dan kewajiban diawali dengan adanya hubungan kerja yang merupakan akibat diadakannya kesepakatan kerja. Menurut pasal 1

angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja atau buruh/karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja menentukan peran para pihak yang pada dasarnya menentukan kewajiban pihak pengusaha terhadap pekerjanya yang dibuat dalam perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. (Lidia Febrianti, 2017). Unsur-unsur perjanjian kerja tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adanya unsur work atau pekerjaan

Terdapatnya suatu obyek perjanjian. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Pekerjaan yang dilakukan pekerja bersifat peribadi, jadi apabila pekerja meninggal dunia maka hubungan tersebut putus demi hukum.

2. Adanya Unsur Perintah

Hubungan kerja yang diadakan adalah bahwa pekerja harus tunduk dibawah perintah kepada pengusaha, hubungan kerja ini yang menjadi pembeda dengan hubungan lainnya seperti hubungan pengacara dengan kliennya, hal tersebut bukan merupakan hubungan kerja, karena pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien

3. Adanya Unsur Upah

Upah merupakan fungsi yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja, karena telah jelas disebutkan bahwa upah merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja, apabila unsur upah tidak ada maka hubungan yang ada bukan hubungan kerja, upah merupakan salah satu unsur untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari masyarakat, maka dari itu seseorang yang bekerja mempunyai tujuan utama yaitu memperoleh upah yang sesuai dengan yang ditentukan oleh pemerintah. Terpenuhinya upah tentu akan membawa konsekuensi dalam kesejahteraan pekerja/buruh.

Hubungan kerja harus tercipta dengan baik untuk menghindarinya adanya perselisihan antar para pihak yang bersangkutan, sumber dari perikatan ialah perjanjian. Maka munculnya suatu perikatan tersebut ada karna diadakannya perjanjian. (Patrick, 1994)

Ketika melakukan suatu hubungan kerja, sistem kontrak kerja lebih diminati oleh pengusaha daripada pekerja tetap. Karena adanya pekerja tetap atau PKWTT yang pengusaha dapat adalah ketidakuntungan, seperti pengusaha harus mengeluarkan biaya untuk menaikkan upah berkala, tunjangan sosial, hari istirahat maupun cuti. (Wijayanti, 2014)

Sedangkan pengusaha yang menggunakan sistem kerja kontrak atau PKWT yang pengusaha dapat adalah keuntungan, salah satunya seperti pengusaha tidak harus membayar tunjangan terhadap pekerja apabila telah habisnya masa kerja. Hal tersebut merupakan pendapat Mohd. Syaufii Syamsuddin yang menjelaskan jika jangka waktu yang yang dijanjikan telah berakhir atau pekerjaan yang

dijanjikan telah selesai maka hubungan kerja rusak oleh hukum tanpa kewajiban untuk membayar uang atau upah kompensasi. (Syamsuddin, 2004)

Menurut KUH Perdata dalam buku III bab II pasal 1313 “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih”. Disisi lain ada pula yang menyatakan bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang berjanji untuk melaksanakan suatu hal.

Sebagian sarjana berpendapat rumusan Pasal 1313 KUH Perdata tersebut mempunyai beberapa kekurangan. Abdulkadir Muhammad berpendapat kekurangan tersebut, seperti :

1. Hanya melibatkan satu pihak saja

Semetinya menyatakan mengikatkan diri satu sama lain

2. Istilah perbuatan terlalu luas

Sebaiknya digunakan bahasa atau istilah persetujuan.

3. Penafsiran mengenai perjanjian sangat umum

Pengertian mengenai perjanjian dalam pasal ini maknanya terlalu luas, salah satunya diadakannya perjanjian kawin, namun yang dimaksud dalam buku ke III KUHPerdata merupakan perjanjian terhadap kebendaan tidak pribadi.

4. Tanpa menyebutkan maksud diadakannya perjanjian

Mengakibatkan tidak jelasnya pihak-pihak mengikatkan diri untuk melakukan apa. Abdulkadir Muhammad menyatakan antara dua orang

atau lebih yang saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lingkup harta kekayaan. (Muhammad, 1990)

Berdasarkan pendapat yang dijelaskan tersebut, perlu dinyatakan kembali mengenai pengertian perjanjian maksud, dan tujuan diadakannya. Kamus Hukum memberikan pengertian perjanjian yaitu meupakan pemufakatan, persetujuan antara dua orang atau lebih untuk melakukan sesuatu. Jika dibuat secara tertulis maka dinamakan kontrak. (Subekti, 2005)

Untuk menciptakan kesepakatan yang telah disepakati bersama, pihak-pihak yang terlibat harus melakukan prestasi sebagaimana yang telah diperjanjikan dengan maksud dan tujuan akan terciptanya suatu perjanjian yang baik, tanpa adanya pihak yang dirugikan. Dengan mengadakan perjanjian kerja, pekerja/buruh telah mengikatkan dirinya kepada pengusaha atau majikan, dengan memberikan jasa-jasanya, dengan maksud dan tujuan agar menerima upah. (G. Kartasapoetra, 1985) Dengan dilakukannya prestasi tentu pemenuhan kewajiban dan hak para pihak akan terpenuhi.

Batasan waktu sebuah perjanjian kerja menggambarkan jangka waktu berapa lama seorang terikat kesepakatan untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan.

Terdapat 2 macam perjanjian kerja dalam batasan waktu, antara lain :

1. PKWTT (Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu)
2. PKWT (Perjanjian kerja untuk waktu tertentu)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja untuk melaksanakan hubungan kerja yang bersifat tetap. (Husni, 2008)

Dalam pelaksanaan PKWTT dapat diadakannya masa percobaan dengan jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan dan upah yang diterima dalam masa percobaan upah yang diterima pekerja haruslah minimal sesuai dengan upah minimum yang ada.

PKWT adalah perjanjian yang diadakan antara pengusaha dengan pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan jangka waktu tertentu. (Damanik, 2003) Dalam PKWT harus diadakan dalam bentuk tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia serta huruf latin dan tidak dapat diberikan atau diisnyatkan adanya masa percobaan dan hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu. (Husni, 2008)

Dalam 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat diadakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat antara lain :

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

PKWT tidak dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang bersifat tetap, akan tetapi dapat atau diperbarui. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu hanya dapat dilaksanakan untuk waktu paling lama dua tahun, dan dapat diperpanjang

satu kali dalam kurun waktu 1 tahun, pengusaha yang akan memperpanjang kontrak ini sudah harus memberitahukan kepada pekerja 7 (tujuh) hari sebelum beraakirnya.

Salah satu yang menjadi persoalan dalam hubungan kerja PKWT terkait dengan masa tenggang selama 30 hari, pengusaha tidak merasa keberatan dengan hal tersebut akan tetapi pekerja/buruh merasa dirugikan karena pekerja/buruh tidak ingin berdiam diri dirumah. Namun bila hubungan kerja tetap dilanjutkan tanpa mementingkan masa tenggang waktu dapat menyebabkan beralihnya pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. (Shalihah, 2017)

Akibat lain dari apabila hubungan kerja tetap dilanjutkan oleh para pihak tanpa mengindahkan masa tenggang, artinya hukum tidak efektif dalam memenuhi kebutuhan hukum yang telah dikehendaki, kemungkinan lainnya di masa mendatang pekerja/buruh akan meminta upahnya selama 13 bulan bekerja seimbang dengan pekerja PKWTT karena tidak memperdulikan masa tenggang yang diisyaratkan dalam hukum. (Shalihah, 2017)

PKWT selanjutnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem PKWT dengan pekerjanya adalah PT. Diamond Raya Timber. Pelaksanaan PKWT di PT. Diamond Raya Timber tidak mengacu bahkan bertentangan terhadap Peraturan UU Ketnagakerjaan dimana tidak adanya pemberitahuan tertulis kepada buruh mengenai penambahan masa kerja bagi pekerja yang masa kerjanya telah berakhir.

Disini jelas tidak seperti yang ditetapkan dalam Pasal 59 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”.

Kesepakatan kerja yang terjadi antara PT. Diamond Raya Timber antara karyawan merupakan PKWT dimana selama ini terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja karyawan terhadap hak karyawan yang tidak di penuhi oleh perusahaan, seperti kelebihan jam kerja (*over time*) yang pemberian upahnya sudah termasuk dalam gaji yang oleh undang-undang telah diatur mengenai kelebihan jam kerja mengenai upahnya harus dibayarkan diluar dari pada upah pokok dan upah di luar jam kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Disini jelas terlihat adanya tidak keseimbangan antara karyawan dan pihak perusahaan. Di dalam undang-undang telah diatur mengenai jam kerja serta jam kerja yang termasuk dalam waktu kerja lembur, akan tetapi terkadang perusahaan tidak mengindahkan peraturan yang telah ditentukan. Akibatnya pekerja/buruh mengalami kerugian, sementara itu perusahaan akan terus memperoleh keuntungan walaupun aturan mengenai upah kerja lembur telah diatur tetap saja terkadang ada perusahaan yang tidak membayarkannya, seharusnya di dalam membuat perjanjian telah disusun mengenai pembayaran hak yang akan diterima karyawan, tetapi di dalam perjanjian kerja tersebut tidak ditemukan rincian mengenai berbagai upah yang dibayarkan. Sebagaimana diketahui apabila

perusahaan mempunyai tenaga kerja atau pekerja yang banyak, perusahaan perlu membayarkan hak-hak pekerja seperti diberikannya tunjangan kesehatan, tunjangan PHK, dan lain sebagainya. Biaya tersebut dapat ditekan oleh perusahaan dengan penerapan sistem PKWT yang tentunya berakibat terhadap berkurangnya biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan, dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan pengusaha lebih menginginkan menggunakan PKWT karena dengan begitu pengusaha dapat mengambil keuntungan dari sistem tersebut.

Hukum tidak melarang bagi perusahaan yang ingin mengadakan PKWT karena telah diatur secara tegas dan jelas dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikenal dengan dua macam bentuk perjanjian kerja yang berdasarkan waktu, yaitu PKWT dan PKWTT. (Sembiring, 2005) Akan tetapi seharusnya perusahaan memberikan perhatian lebih kepada pekerja kontrak.

Masalah yang ditimbulkan adalah banyak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT yaitu tidak mengacu bahkan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dimana telah diatur secara jelas mengenai pelaksanaan PKWT. (Yitawati, 2016)

Selain dalam praktek pelaksanaan yang yang tidak mengacu bahkan bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh juga merasa dirugikan salah satunya seperti perusahaan yang menggunakan pekerja PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen. (Soedarmoko, 2008)

Kerugian lain dalam penerapan sistem PKWT adalah, selain tidak mengacunya perjanjian kerja yang diadakan dengan UU Ketenagakerjaan, juga

dengan tidak adanya kepastian mengenai hubungan kerja, dan upah yang diberikan rendah serta kurangnya perhatian dari perusahaan karena status pekerja yang merupakan pekerja kontrak, dan lebih bahanya lagi PKWT sedang menjadi *trend* dikalangan pengusaha karena dapat menekan biaya untuk mendapatkan keuntungan yang tinggi. Kerugian yang ditimbulkan lebih banyak diderita oleh pekerja/buruh sedangkan pengusaha hanya menerima keuntungan semata, hal ini perlu menjadi perhatian pemerintah dalam menghadapi pengusaha yang tidak ingin membayarkan upah kerja lembur, apabila terus menerus terjadi seperti ini tentu saja pihak pekerja/buruh sangat dirugikan, yang akan berdampak pada terjadinya perselisihan di dalam hubungan kerja. Apabila terjadi perselisihan juga akan menurunkan efektivitas dari suatu perusahaan.

Seharusnya perusahaan harus mempertimbangkan segala hak-hak yang harusnya diterima oleh pekerja kontrak, karena walaupun status pekerja yang merupakan pekerja kontrak, pekerja tersebut juga merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sama halnya dengan pekerja tetap, apabila pekerja kontrak tidak diberikan perlakuan sama dengan pekerja tetap tentu hal tersebut bertentangan dengan peraturan yang berlaku, karena mengatakan tidak adanya diskriminasi di tempat kerja serta tekanan yang diberikan perusahaan, hal tersebut tentu diharapkan semua pihak agar menghindari konflik antara pengusaha dan karyawannya, terciptanya hubungan kerja yang baik dan harmonis menjadi factor pendukung dalam produktivitas perusahaan dan peransertanya, apabila hubungan kerja juga diwujudkan secara harmonis tentu dalam memproduksi barang dan/atau

jasa yang dikerjakan karyawan/pekerja bisa dilakukannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Keadaan yang tidak seimbang menyebabkan konsekuensi terhadap PKWT, kedudukan karyawan dan majikan/pengusaha yang tidak pernah sama. Pada waktunya pemberi kerja/pengusaha lebih kuat dari pada buruh/pekerja akibatnya pekerja merupakan golongan yang lemah.

Pengusaha dan pekerja di dalam suatu perusahaan memiliki kepentingan yang sama-sama untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan, tidak jarang terkadang terjadinya konflik diantara mereka. Konflik tersebut terjadi karena tidak dipenuhi hak dan kewajiban yang harusnya diberikan maka timbul lah perselisihan tersebut seperti tidak dibayarkannya upah kerja lembur yang harus diberikan diluar upah pokok yang telah ditentukan, karena jam kerja lembur tersebut diadakan dengan lewatnya jam kerja yang diatur oleh undang-undang maka pembayarannya tentu saja dilakukan lain dari yang harusnya diterima pekerja/buruh mengingat apabila pengusaha memperkerjakan karyawannya maka pengusaha harus memberikan upah lembur sesuai dengan yang telah ditentukan, tetapi dalam perjanjian kerja yang dibuat pada PT. Diamond Raya Timber tidak menjelaskan mengenai pembayaran upah kerja lembur, hanya menyatakan pemberian upah kerja lembur sudah termasuk di dalam upah pokok, hal ini berbeda dengan yang telah diatur di dalam UU ketenagakerjaan.

Apabila sampai terjadi adanya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, langkah awal yang dapat dilakukan adalah dengan dilaksanakannya perundingan bipartit yang dapat menjadi langkah pertama untuk menyelesaikan

konflik sehingga hubungan hubungan industrial yang baik seperti yang diharapkan dapat tercapai, apabila perundingan bipartite tidak mencapai kesepakatan maka dapat dilakukan dengan cara tripartite dengan melibatkan pihak ketiga. Jika perselisihan tidak juga mendapatkan kesepakatan maka dapat mengajukan gugatan untuk pihak yang merasa haknya telah dirugikan. Hubungan kerja yang baik merupakan factor pertama untuk terhindarnya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dan meningkat kesejahteraan karyawan dengan mengurangi pengangguran. (Gajimu, 2003)

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 16 “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial)”.

Perselisihan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit, dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi dan konsiliasi gagal, maka perselisihan

hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”.

Upaya hukum yang dapat ditempu sebagai jalan terakhir adalah diajukan kasasi, perlu diketahui bahwa hanya ada 4 (empat) perselisihan dapat diselesaikan pada hubungan industrial seperti perselisihan hak, perselisihan terhadap kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, ada dua perselisihan yang bersifat akhir dan 2 lagi dapat diajukan kasasi ke MA, perselisihan yang bersifat akhir dan tetap yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, sedangkan putusan perselisihan yang dapat diselesaikan di MA yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. (Lawyer, 2018)

Dalam rangka pembangunan nasional yang menciptakan hubungan yang seimbang, oleh undang-undang tenaga kerja disampaikan beberapa asas umum yang menjadi patokan dalam membuat dan menjalankan perjanjian yang pelaksanaannya dapat dipaksakan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul : “ PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG

NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT. DIAMOND RAYA TIMBER di KOTA PEKANBARU.

B. Pokok Masalah

Pokok Masalah yang akan diteliti di pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kendala-kendala yang terjadi pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kendala-kendala yang ada pada pelaksanaan PKWT pada PT. Diamond Raya Timber di Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan pada pekerja/buruh dalam pelaksanaan PKWT pada PT. Diamond Raya Timber di Kota Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, dari penelitian ini semoga bisa memberikan ilmu tambahan terkait dengan pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan, tentang perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Diamond Raya Timber di Kota Pekanbaru, ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Dari penelitian ini juga semoga bisa memberikan masukan kepada teman-teman yang kiranya melaksanakan penelitian pada masalah yang sama.

D. Tinjauan Pustaka

a. Tinjauan Umum Perjanjian

Penjelasan mengenai perjanjian diatur pada Pasal 1313 KUHPerdata yang menjelaskan “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya pada satu orang lain atau lebih”.

Menurut Rutten dalam bukunya Purwahid Patrik menyatakan bahwa perjanjian adalah perbuatan hukum yang terjadi sesuai dengan pernyataan kehendak dua atau lebih orang-orang yang ditujukan untuk timbulnya akibat hukum demi kepentingan salah satu pihak atas beban pihak lain demi kepentingan atau sebaliknya. (Patrik, 2004)

Perjanjian dapat dibuat dalam 2 macam yaitu perjanjian yang diadakan secara tertulis dan perjanjian yang diadakan secara lisan, keduanya mempunyai maksud dan tujuan yang sama untuk dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya, akan tetapi jika perjanjian diadakan secara tulis bila terjadi perselisihan maka dapat digunakan sebagai alat bukti, sedangkan apabila perjanjian diadakan dengan lisan maka pembuktiannya akan dirasa sulit.

Adapun syarat perjanjian kerja dapat dijumpai pada pasal 1320 KUHPerdata, yaitu :

- 1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- 2) Cakap untuk membuat perjanjian

- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Suatu sebab yang halal

Pada perjanjian terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi syarat-syarat, jika syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, akibatnya kesepakatan yang telah dibuat tersebut tidak bisa dipaksakan pelaksanaannya.

b. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Pengertian mengenai perjanjian kerja diatur dalam KUHPerdara pada Pasal 1601a yang berbunyi bahwa:

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

Menyimak dari pengertian perjanjian kerja di atas, bahwa perjanjian kerja memiliki ciri “di bawah perintah” yang menandakan bahwa pengusaha sebagai pihak pemberi kerja yang merupakan majikan dapat memberikan perintah kepada pekerja/buruh, kedudukan antara pengusaha yang berarti pemberi kerja tidak seimbang dengan pekerja/buruh. (Husni, 2008)

Dalam mengadakan suatu perjanjian dikenal salah satu asas yaitu Asas Kekuatan Mengikat (*pacta sunt servanda*) merupakan asas yang mengikat kedua belah pihak yang bermaksud untuk mengharuskan para pihak melaksanakan kesepakatan.

Asas kekuatan mengikat tersebut merupakan asas yang menjelaskan mengenai perjanjian tersebut mengikat para pihak serta pelaksanaannya dapat dipaksakan secara hukum. (M.Syaifuddin, 2012)

Perjanjian kerja yang diadakan memiliki kekuatan hukum tetap, karna di dukung oleh hukum yang berlaku mengenai kesepakatan yang akan dilakukan, menurut Pasal 1 angka (14) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pada pasal tersebut mengandung 5 (lima) unsur seperti adanya pengusaha dan pekerja/buruh, melakukan perjanjian, menjelaskan syarat kerja, hak dan kewajiban. Majikan sebagai seseorang yang memberi kerja, mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja/buruh sebagai penerima kerja, untuk melaksanakan tugas sesuai dengan apa yang telah disepakati, pekerja/buruh menerima haknya dengan upah.

Diadakannya perjanjian oleh majikan dan buruh, dimana buruh menyanggupi setiap perintah yang diberikan majikan dengan membayarkan upah, hal inilah yang menyebabkan terbentuknya hubungan kerja. Berarti perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja. (Soepomo, 1990)

Perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian memang telah dikendakai oleh para pihak, sedangkam perikatan yang lahir dari undang-undang diluar kemauan para pihak. Sesuai dengan teori, bahwa tujuan hukum adalah untuk tercapainya kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan. Maka dari itu perikatan harus dibuat dengan memperhatikan tujuan hukum yang ada. Supaya para pihak yang mengadakan perjanjian dapat menuangkan hal yang dianggap perlu di dalam kesepakatan yang diadakannya.

Sebuah perjanjian kerja merupakan salah satu sarana untuk menciptakan tujuan tersebut dengan cara merumuskan sedemikian rupa apa yang dimuat pada suatu perjanjian kerja. Sebagaimana juga yang dikemukakan oleh Muhammad Syaifuddin, yang menyatakan bahwa perjanjian mempunyai fungsi yuridis yaitu mewujudkan kepastian hukum bagi para pihak yang membuat kontrak. (M.Syaifuddin, 2012)

Untuk menentukan adanya suatu hubungan kerja yang menjadi patokan adalah bila adanya suatu perjanjian kerja, hal ini dinyatakan oleh Djumialdji. (Djumialdji, 1984) tentang pentingnya perjanjian kerja itu sendiri yaitu :

Sebelum adanya hubungan kerja, para pihak awalnya membuat perjanjian kerja yang pada umumnya dibuat dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk lisan. Upaya tersebut dilakukan untuk kepentingan dan perlindungan mengenai hak dan kewajiban para pihak.

Terkait dengan isi dan bentuk perjanjian kerja tidak ada peraturan yang mengikat karna telah dijamin dengan azaz kebebasan dalam berkontrak, yaitu semua orang boleh mengadakan perjanjian selama tidak bertentang dengan undang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Azaz kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. (Hakim, 2006)

Akan tetapi perjanjian harus memenuhi syarat sahnya perjanjian seperti yang diatur pada pasal 1320 KUHPerdara dan juga dalam Pasal 52 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Husni, 2008)

Seorang dipandang cakap dalam mengadakan suatu perjanjian apabila telah berusia 18 tahun, sedangkan orang yang dipandang tidak cakap oleh hukum apabila orang tersebut terganggu jiwanya. Peraturan ini dinyatakan dalam pasal 1 angka 26 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Husni, 2008)

Perjanjian yang merupakan kesepakatan para pihak harus diberikan izin secara bebas. Pada suatu perjanjian terdapat tiga sebab yang membuat perizinan itu sendiri tidak bebas, yaitu paksaan, kekhilafan, penipuan. (Soedarjadi, 2008)

Akan tetapi suatu perjanjian tidak boleh juga bertentangan dengan aturan perusahaan. (Ashyadie, 2007)

Perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum baik secara tertulis maupun tidak tertulis sebagai bentuk dari suatu fungsi hukum yaitu memberikan keadilan, ketertiban, kedamaian, kepastian, serta kemanfaatan dari hukum itu sendiri. (Shidarta, 2006)

Perlindungan hukum bertujuan memberikan kepastian hak pekerja dan pengakuan terhadap hak-hak pekerja berupa kedudukan pekerja dalam hal pekerja kontrak yang masa kerjanya tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan kepastian terhadap kedudukannya untuk kesejahteraan kelangsungan hidupnya seperti halnya pekerja tetap, tanpa adanya rasa ketidakadilan serta diskriminasi oleh pihak-pihak tertentu.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja juga bermaksud menghapusnya sistem perbudakan dan melindungi agar pekerja tetap dimanusiakan. Sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan tetap dipandang kedudukannya. Dalam menjalankan perlindungan bagi tenaga kerja perlu diadakannya perencanaan dan pelaksanaannya secara berkelanjutan agar tenaga kerja dapat terlindungi dalam menjalankan aktivitas memenuhi kebutuhannya, terciptanya tempat kerja yang aman dan kondusif tentu diharapkan oleh semua karyawan.

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, meliputi:

1. Perlindungan hak untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang cacat, dan
4. Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Perlindungan pekerja bertujuan untuk terciptanya hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya diskriminasi pihak yang kuat, serta pekerja tetap dan pekerja kontrak mempunyai kedudukan yang sama.

Sesuai dengan perjanjian kerja yang dibagi menjadi dua macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian yang diadakan secara tertulis, sedangkan PKWTT dapat diadakan secara lisan maupun tertulis yang biasanya dikenal dengan perjanjian kerja tetap dan status karyawannya merupakan pekerja tetap.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 56 sampai Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan Perbuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus memuat syarat-syarat yaitu:

1. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu
2. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia.
3. Tidak boleh ada masa percobaan

4. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan siap dalam waktu tertentu
5. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Pada dasarnya perjanjian kerja merupakan hubungan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban antar pekerja dan pengusaha, hak dan kewajiban para pihak adalah sebagai berikut : (Soedarjadi, 2008, pp. 23-24)

1. “Kewajiban pekerja.
 - a. Mengikuti perintah dari pengusaha
 - b. Melaksanakan pekerjaan secara baik
 - c. Mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan.
2. Hak pekerja.
 - a. Menerima upah dari pengusaha.
 - b. Diberikan perlindungan, seperti diikutkan dalam program jamsostek, mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan, serta diperlakukan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama
3. Kewajiban pengusaha.
 - a. Membayar upah atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
 - b. Menyediakan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja.
 - c. Membeikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dalam hubungan kerja.
4. Hak pengusaha.

- a. Memberikan perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- b. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik sesuai yang telah diprogramkan. Didalam KUHPerdara juga diatur mengenai kewajiban buruh yang menyebutkan bahwa buruh harus mengerjakan pekerjaan yang diberikan itu sendiri dan tidak bisa digantikan oleh orang lain tanpa diberikan izin oleh pengusaha".
(Subekti & Tjitrosudibio, 2001)

Sedangkan objek pada perjanjian itu adalah benda bersangkutan atau sesuatu yang diperjanjikan. Benda yang diperjanjikan itu merupakan benda yang berupa benda bergerak dan benda tidak bergerak. Untuk subjek dan objek perjanjian dalam hal ini dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang mengatur tentang syarat sah perjanjian.

Berkaitan dengan subjek dan objek perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 tersebut diatas, maka perjanjian yang dilakukan karyawan pada PT. Diamond Raya Timber didasarkan padakeepakatan disetujui para pihak.

c. Tinjauan Umum PT. Diamond Raya Timber

Sejarah pengelolaan hutan PT. Diamond Raya Timber diawali sejak tahun 1979 saat PT. Diamond Raya Timber memulai operasionalnya untuk pertama kali.

PT. Diamond Raya Timber memiliki komitmen kuat untuk mengawali proses sertifikasi. Pada tahun 1998, PT. Diamond Raya Timber mengajukan proposal kepada Lembaga Ekolabel Indonesia (LEI) untuk sertifikasi ekolabel.

Melalui proses sertifikasi LEI, PT. Diamond Raya Timber dinyatakan berhasil memenuhi kriteria LEI dan lulus uji sertifikasi dengan peringkat perunggu pada tahun 1998.

Sertifikasi FSC periode lima tahun pertama berakhir pada tanggal 26 Maret 2006 dan untuk LEI berakhir pada tanggal 3 April 2006. Selanjutnya, pada tahun 2006 juga, PT. Diamond Raya Timber telah berhasil untuk mempertahankan sertifikasi FSC dan LEI untuk periode lima tahun kedua yang berlaku mulai tanggal 5 Juli 2006 s/d 4 Juli 2011 (sertifikat FSC) dan tanggal 5 Juni 2006 s/d 4 Juni 2011 (sertifikat LEI).

Selanjutnya pada tanggal 3 Oktober 2011, PT. DRT berhasil mempertahankan sertifikat Well Managed Forest dari FSC yang berlaku selama 5 tahun sampai dengan 2 Oktober 2016.

Unit manajemen PT. Diamond Raya Timber memiliki komitmen yang kuat untuk melanjutkan pengelolaan hutan yang sejalan dengan persyaratan sertifikasi dan berkomitmen untuk memenuhi persyaratan FSC.

E. Konsep Operasional

Untuk menghindari terlalu luasnya penafsiran mengenai judul ini, penulis berikan batasan terhadap judul ini agar tidak menyebabkan luasnya penafsiran. Secara harfiah pengertian analisis dalam penelitian ini adalah mempelajari dan menyelidiki. Jadi adapun yang dimaksud dengan analisis dalam penelitian ini adalah mempelajari secara mendalam tugas-tugas karyawan dan PT. Diamond Raya Timber didalam membuat kesepakatan kerja. Sedangkan analisis yuridis

yang dimaksud adalah melihat dan mempelajari permasalahan perjanjian kerja yang ditinjau berdasarkan peraturan hukum yang ada yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

Menurut Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja dengan memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Sedangkan perjanjian kerja yang dimaksud pada penelitian ini ialah perjanjian kerja dibidang jasa yang telah disepakati oleh karyawan dan PT. Diamond Raya Timber.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah disebut sebagai perjanjian kontrak, pekerja sering disebut sebagai karyawan kontrak yang di buat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja antara perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya pekerjaan.

Sedangkan karyawan adalah pekerja. (A, 1995) Jadi karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2 menjelaskan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

PT. Diamond Raya Timber adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan hutan. Sedangkan yang dimaksud dengan PT. Diamond Raya Timber

dalam penelitian ini merupakan pihak pertama dalam kesepakatan kerja dengan karyawan. UU No. 13 Tahun 2003 adalah produk PerUndang-Undangan Republik Indonesia yang mengatur tentang Ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Metode merupakan cara dalam memecahkan suatu masalah di dalam penelitian. (Soekanto, 1986) kesimpulan dari metode penelitian yaitu setiap penelitian adalah menguraikan tentang tata cara bagaimana suatu penelitian hukum itu dilaksanakan. (Waluyo, 1996)

Berhasilnya suatu penelitian, bukan hanya ditentukan oleh rumusan masalah yang diajukan, tujuan dan manfaat penelitian, akan tetapi dengan menggunakan metodologi penelitian, terkait dengan hal tersebut maka penulis menggunakan metodologi untuk mendapatkan data yang jelas yaitu antara lain:

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

Ditinjau dari jenisnya metode yang dipergunakan, penelitian ini termasuk penelitian *observasional research* dengan cara survai, sebab pengumpulan data dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengumpulkan data yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini, yaitu dengan menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, (Sunggono, 1986) yang artinya dalam penelitian ini analisis datanya tidak keluar dari

lingkup sample, berdasarkan teori dan memberikan gambaran secara rinci tentang Perjanjian Kerja Karyawan Pada PT. Diamond Raya Timber ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru yang merupakan tempat kedudukan badan hukum PT. Diamond Raya Timber. Penulis menetapkan lokasi penelitian tersebut dikarenakan adanya penyimpangan bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu pasal 64, 65 dan 66 yang menyoroti masalah jasa penunjang, pengaturannya masih belum jelas. Dalam perjanjian kerja antara karyawan dan PT. Diamond Raya Timber menyatakan status pihak kedua (karyawan) adalah pegawai kontrak dimana kelebihan jam kerja (*over time*) sudah termasuk dalam gaji.

3. Populasi dan Responden

Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah:

1. Operation Manager 1 Orang
2. Karyawan 60 Orang

Sehubungan responden dalam penelitian ini relative sedikit yaitu terdiri dari 61 (enam puluh satu) orang, maka seluruh karyawan ditetapkan sebagai sampel yang mana pengumpulan datanya dilakukan dengan cara sensus.

Sementara Operation Manager lebih lanjut ditetapkan untuk mendapatkan data dalam bentuk wawancara. Agar jelas populasi dan jumlah sampel yang akan diteliti, dapat di lihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.1
Populasi Dan Sampel

No	Jabatan	Populasi	Sampel	Keterangan
1	Operation Manager PT Diamond Raya Timber	1	1	Yang bertanggung jawab atas permasalahan yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan
2	Karyawan PT Diamond Raya Timber	60	20	Sebagai pekerja di PT Diamond Raya Timber
	Jumlah	61	21	

Sumber Data Lapangan Setelah Diolah Juni 2018

3. Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini, berikut berbagai macam sumber data yang dapat digunakan :

- a. Data Primer, merupakan bahan-bahan hukum yang mengikat dari sudut peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian-perjanjian keperdataan para pihak. (Nasution, 2008)
data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang di peroleh secara langsung dari responden yakni Operation Manager dan Karyawan PT. Diamond Raya Timber
- b. Data Sekunder, merupakan data yang penulis peroleh dari berbagai acuan yang berhubungan dengan penelitian penulis, antara lain :

1. UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan KUHPerduta.
2. Sumber yang lain yaitu berupa tulisan, laporan atau surat yang disusun dalam daftar ataupun yang telah dibukukan, yang berkaitan dengan penelitian ini.
4. Alat Pengumpul Data
 1. Kuisisioner, yaitu alat dalam mengumpulkan data berupa susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden, responden pada penelitian ini ialah Karyawan/Pekerja PKWT pada PT. Diamond Raya Timber
 2. Wawancara, merupakan tanya jawab secara langsung yang merupakan pengumpulan data dengan responden, Operation Manager PT. Diamond Raya Timber
5. Analisis Data

Data yang telah didapat, dikumpulkan, kemudian disajikan dalam bentuk tabel yang selanjutnya disebut data kuantitatif, sedangkan data yang diperoleh dan wawancara di olah dan di sajikan dalam bentuk uraian kalimat yang merupakan data kualitatif.
6. Metode Penarikan Kesimpulan

Untuk menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan, maka penulis mengambil kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari ketentuan yang bersifat umum dalam hal

ini ialah Peraturan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan jawaban dari responden yang bersifat khusus.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang PT. Diamond Raya Timber Sejarah pengelolaan hutan

PT. Diamond Raya Timber dipilih oleh Menteri Kehutanan sebagai pilot project KPHP hutan rawa gambut di provinsi Riau bekerja sama dengan pemerintah Indonesia dan pemerintah Inggris melalui program DfID. Hasil kegiatan KPHP berdampak sangat nyata dalam mengantar PT. Diamond Raya Timber menuju ke Pengelolaan Hutan Alam Produksi Lestari (PHAPL), terutama dalam survey sosial dengan metode PRA, deliniasi batas partisipatif, inventarisasi potensi, pemetaan areal dengan GIS, percobaan RIL, dan kompilasi Management Plan.

PT. Diamond Raya Timber memiliki komitmen kuat untuk memulai proses sertifikasi. Pada tahun 1998, PT. Diamond Raya Timber mengajukan proposal kepada Lembaga Ekolabel Indonesia (LEI) untuk sertifikasi ekolabel. Melalui proses sertifikasi LEI, PT. Diamond Raya Timber dinyatakan berhasil memenuhi kriteria LEI dan lulus uji sertifikasi dengan peringkat perunggu pada tahun 1998.

Namun demikian, mengingat adanya permintaan konsumen akan labelling dari Chain of Custody Forest Stewardship Council (CoC – FSC) terhadap produk kayu dari Uniseraya Group, PT. Diamond Raya Timber perlu menindaklanjuti sertifikasi dengan sistem FSC. PT. Diamond Raya Timber menghubungi SGS

Qualifor yang merupakan suatu badan sertifikasi yang diakreditasi oleh FSC. PT. DRT menjalani penilaian awal oleh SGS yang dilaksanakan pada bulan Desember 1999. Selama periode tersebut, LEI dan FSC telah membuat MoU (dikenal sebagai JCP / Joint Certification Program) untuk sertifikasi ekolabel di Indonesia. Hasil penilaian utama melalui JCP tidak berhasil baik berdasarkan SGS Qualifor maupun standar LEI dan menimbulkan sejumlah rekomendasi (CAR) guna perbaikan sebelum direkomendasikan untuk sertifikasi.

Sertifikasi FSC periode lima tahun pertama berakhir pada tanggal 26 Maret 2006 dan untuk LEI berakhir pada tanggal 3 April 2006. Selanjutnya, pada tahun 2006 juga, PT. Diamond Raya Timber telah berhasil untuk mempertahankan sertifikasi FSC dan LEI untuk periode lima tahun kedua yang berlaku mulai tanggal 5 Juli 2006 s/d 4 Juli 2011 (sertifikat FSC) dan tanggal 5 Juni 2006 s/d 4 Juni 2011 (sertifikat LEI).

Selanjutnya pada tanggal 3 Oktober 2011, PT. Diamond Raya Timber berhasil mempertahankan sertifikat Well Managed Forest dari FSC yang berlaku selama 5 tahun sampai dengan 2 Oktober 2016.

Unit manajemen PT. Diamond Raya Timber memiliki komitmen yang kuat untuk melanjutkan pengelolaan hutan yang sejalan dengan persyaratan sertifikasi dan berkomitmen untuk memenuhi persyaratan FSC.

Pada tahun 2013 PT. Diamond Raya Timber dinilai oleh Almasentra Sertifikasi untuk pengelolaan hutan produksi lestari (PHPL) dan berhasil memperoleh predikat Baik sehingga PT. Diamond Raya Timber berhak mendapatkan sertifikat PHPL (Mandatory) untuk periode tahun 2013-2018

Visi dan Misi

Visi

Menjadikan PT. Diamond Raya Timber sebagai pelopor dan terbaik dalam pengelolaan hutan alam produksi lestari di Indonesia.

Misi

Menjamin bahwa pengelolaan sumber daya hutan yang ada berdasarkan azas-azas kelestarian. Berusaha keras untuk menuju optimalisasi pemanfaatan hutan sesuai prinsip-prinsip kelestarian.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT merupakan perjanjian yang diadakan untuk waktu tertentu, pekerjaan tertentu, yang status karyawannya dikenal dengan karyawan kontrak. (Wijayanti, 2014)

Hal tersebut dikarenakan dengan menggunakan pekerja tetap yang didapat oleh pengusaha adalah ketidakuntungan seperti yang diatur dalam undang-undang mengenai upah, kenaikan upah secara berkala, tunjangan, serta pemberian waktu istirahat. (Wijayanti, 2014)

Perjanjian kerja waktu tertentu keberadaannya telah diatur pada pasal 56 hingga pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 mengenai Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Peraturan tersebut diadakan dengan maksud memberikan perlindungan hukum kepada para pihak dan menjalankan hubungan kerja.

Walaupun telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan didukung oleh peraturan lainnya tetapi dalam prakteknya PKWT masih mempunyai bagian negative, salah satunya antara lain kurangnya kesejahteraan buruh/pekerja, tidak jelas pekerjaannya, dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh masih dirasa kurang. (Najitama, wordpress, 2011)

Pada dasarnya PKWT tidak dapat dilaksanakan pada pekerjaan yang berlanjut, dapat diartikan perikatan yang telah ditentukan kapan akan berakhirnya, walaupun boleh diperpanjang karena kurangnya waktu yang telah diperkirakan. Jika salah satu pihak mengakhiri perjanjian kerja bukan karena meninggalnya salah satu pihak atau berakhirnya jangka waktu maka pihak yang mengakhiri perjanjian tersebut harus menerima akibat membayar upah pekerja/buruh sampai berakhirnya jangka waktu. (Sutedi, 2009)

PKWT hanya dapat diadakan untuk jangka waktu 1 tahun, dan dapat diperpanjang satu kali dalam kurun waktu satu tahun. Jadi jika PKWT diadakan untuk jangka waktu setengah tahun maka dapat diperpanjang selama setengah tahun dan apabila pKWT diadakan untuk jangka waktu 2 tahun maka hanya dapat diperpanjang 1 kali, jadi kesimpulannya PKWT hanya dapat diadakan maksimum untuk 3 tahun. Apabila perusahaan membuat perjanjian lebih dari dua kali dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, maka perjanjian kerja tersebut menyimpang dan batal demi hukum. Banyaknya terjadi penyimpangan, seperti kontrak kerja yang setiap enam bulan dan setahun sekali diperbaharui padahal ada pekerja yang lebih bekerja dari tiga tahun. (Jehani, 2008, p. 8)

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

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

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah mengatur syarat-syarat dalam pembuatan PKWT yaitu sebagai berikut :

- a. Harus diadakan secara tertulis

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat (1) dinyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dan harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

- b. Tidak boleh adanya masa percobaan

Dalam pasal 58 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pada PKWT tidak dapat disyaratkan adanya masa percobaan kerja. Jika suatu perusahaan mengisyaratkan adanya masa percobaan, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.

Perjanjian kerja yang telah dibuat dalam bentuk yang telah ditentukan, yakni memuat mengenai :

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

Adapun syarat pada huruf f untuk memperjelas suatu hal yang harus dikerjakan oleh pekerja, dan menjelaskan persyaratan kerja yang termasuk dalam bentuk hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Suatu hal yang harus dilakukan oleh pekerja adalah kewajiban pekerja untuk kepentingan pengusaha, berdasarkan atas perjanjian kerja. Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia kata perjanjian disamakan dengan tugas kewajiban. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1990)

Perjanjian kerja boleh dilaksanakan dalam bentuk tidak tertulis asalkan memuat unsur-unsur dalam hubungan kerja, tetapi untuk PKWT telah diatur dengan jelas bahwa harus dibuat dalam bentuk tertulis serta mengacu Bahasa Indonesia dan huruf latin, hal ini dituangkan di dalam pasal 57 ayat (2) yaitu :

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Landasan Pancasila, asas kekeluargaan dan gotong royong harus menjadi acuan dalam menjalankan hubungan kerja sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan sangat baik, karena buruh/pekerja dan majikan merupakan satu komponen dalam terciptanya suatu usaha yang berjalan dengan harmonis, sejalan dengan tujuan pembentkan nasional hal ini harus diatur dengan tegas akan tetapi hubungan kerja dapat berakhir apabila terjadi hal seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Batal demi hukum

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu berakhir demi hukum karena disyaratkannya masa percobaan kerja Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan .

2. Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau jasa uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu
- c. mabuk dan mengedarkan narkotika dilingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila;
- e. berkelahi dengan rekan kerja
- f. membahayakan barang milik perusahaan

- g. membiarkan rekan kerja dalam keadaan bahaya
- h. membocorkan rahasia perusahaan
- i. melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan atas kemauan sendiri tanpa indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, yaitu pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan tanpa dimintai oleh pengusaha, melainkan keinginan karyawan sendiri. Pengunduran diri dianggap sah apabila tidak hadir dalam 5 (lima hari) secara berturut dan telah dipanggil oleh pengusaha sebanyak 2 (dua kali) tetapi tidak mengindahkan dan karyawan tidak dapat memberikan bukti yang valid tentang ketidakhadirannya, maka pengunduran diri telah sah dilakukan oleh karyawan tersebut. (Zainal Asikin, 2006)

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Pada saat melakukan hubungan kerja, tidak jarang pengusaha dan karyawan dihadapkan pada kemungkinan-kemungkinan terjadinya konflik yang dapat mengakibatkan perselisihan hubungan kerja, salah satunya tidak jelasnya kontrak kerja. Perlindungan yang diberikan kepada karyawan/pekerja diharapkan mampu melindungi pekerja dari segala konflik yang akan timbul dari adanya hubungan kerja.

Pemahaman hukum untuk pekerja kontrak maupun yang terlibat di dalamnya termasuk pemerintah dirasa sangat penting bagi terwujudnya kepastian,

penegakkan, dan perlindungan. Melalui sosialisasi tentang pemahaman hukum dapat menjadi salah satu solusi terkait dengan karyawan kontrak, namun sosialisasi mengenai pemahaman hukum tersebut belum sepenuhnya diberikan oleh pemerintah mengingat tingkat pendidikan yang rendah seharusnya sosialisasi harus diberikan. (Latupono, 2011)

Penegakkan hukum yang dilakukan merupakan upaya dalam melindungi tenaga kerja dari direndahnya harkat dan martabat, serta dari rasa ketidakadilan, memberikan rasa aman selama di lingkungan kerja. (Latupono, 2011)

Melalui pelaksanaan perlindungan, perawatan yang baik bagi tenaga kerja juga harus dilindungi dalam melakukan perlindungan diusahakannya memberikan perawatan yang layak ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan norma-norma, dan serta terlaksananya jaminan sosial bagi buruh/karyawan.

Yang dimaksudkan dengan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja harus pula berarti bahwa itu termasuk perawatan terhadap kesehatan buruh. Dengan kesehatan kerja itu diartikan adanya perlindungan bagi buruh agar buruh terhindar dari pemerasan (*eksploitasi*) oleh pengusaha yaitu seperti untuk menggunakan tenaga kerja yang murah dengan mempekerjakan anak-anak dan wanita untuk suatu pekerjaan berat dan untuk waktu yang tidak tertulis.

Dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerjaannya menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

1. bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja;
2. bidang hubungan kerja;

3. bidang kesehatan kerja;
4. bidang keamanan kerja;
5. bidang jaminan sosial buruh

Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja salah satu hal yang merupakan hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan, karena itu pengusaha wajib memberikan perlindungan terkait dalam hal itu melalui sistem manajemen perusahaan yang baik.

Yang dimaksud dengan sistem manajemen perusahaan yaitu kesemua hal yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, struktur organisasi, tanggung jawab, proses, serta sumber daya yang dimiliki perusahaan guna pengembangan serta pemeliharaan kebijakan dalam keselamatan dan kesehatan kerja dalam memberikan perlindungan yang berguna menghindari seluruh karyawan dari resiko adanya kecelakaan kerja, dengan diberikannya perlindungan maka tempat kerja yang aman dan efisien akan terwujud, perlindungan yang diberikan berdasarkan hal tersebut akan dijeaskan berikut ini :

1. Perlindungan Norma Kerja

Dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan sebelumnya yakni undang-undang No. 12 Tahun 1948 jo. Undang-undang No. 1 Tahun 1951 tentang Kerja yang saat ini sudah dinyatakan tidak berlaku lagi oleh undang-undang No. 13 Tahun 2003, maka pembahasan mengenai perlindungan norma kerja meliputi :

a. Pekerja Anak

UU No 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak (pasal 68 Undang-undang No. 13 Tahun 2003). Perlindungan mengenai larangan anak untuk dipekerjakan maksudnya agar anak dapat memperoleh pendidikan sebagaimana mestinya dan mengembangkan kepribadiannya sendiri, karna anak merupakan penerus suatu bangsa, oleh karenanya perlindungan anak harus diberikan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap anak.

Namun demikian dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (pasal 69 ayat 1). Selanjutnya dalam pasal 69 ayat 2 disebutkan pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

- a. “izin tertulis dari orang tua atau wali;
- b. perjanjian kerja anatara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- c. waktu kerja maksimum 3 jam;
- d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- e. keselamatan dan kesehatan kerja;

- f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku”

b. Pekerja Perempuan

Pekerja buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Peraturan mengenai pekerja/buruh perempuan pada UU No. 13 Tahun 2003 telah mengalami banyak perubahan dimana dilarangnya memperkerjakan buruh/pekerja perempuan pada saat malam hari, kecuali karena jenis pekerjaan itu harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, maka bagi pengusaha yang memperkerjakan perempuan pada malam hari harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

c. waktu kerja dan istirahat

Pada UU No. 13 Tahun 2003 dinyatakan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang sebagaimana yang dimaksud adalah :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana diatur dalam pasal 77 ayat 2 harus memenuhi syarat :

- a. buruh/pekerja menyetujui ; dan
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang hendak memperkerjakan karyawan pada aktu kerja lembur, harus membayarkan upah kerja lemburnya seperti yang telah diatur dalam UU.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

a. Keselamatan Kerja

Dalam pasal 86 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama

Perlindungan tersebut diadakan berdasarkan peraturan yang berlaku demi melindungi dan terciptanya efektivitas dalam pekerjaan yang sangat baik dengan diadakannya upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Demi terciptanya perlindungan keselamatan kerja, pemerintah telah melakukan upaya pembinaan norma di bidang ketenagakerjaan. Dalam penjelasan pembinaan norma ini mencakup pengertian penerapan, pembentukan, dan pengawasan terhadap norma tersebut. Keselamatan kerja mempunyai hubungan dengan kecelakaan kerja atau lebih dikenal dengan sebutan kecelakaan *industry*, yang dapat diartikan kecelakaan yang tidak dapat diduga awalnya dan mengacaukan proses dari suatu produksi .

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Tujuan diadakannya perlindungan kesehatan kerja:

- a. memelihara derajat kesehatan
- b. melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c. menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan, dan
- d. meningkatkan produktivitas kerja.

3. Perlindungan Upah

Pasal 1 angka 30 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian “upah adalah hak buruh/pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Prinsip dalam pengupahan yang digunakan oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

1. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus;
2. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan pekerja/buruh wanita untuk jenis pekerjaan yang sama;
3. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat (1));
4. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan fomulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94);
5. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96).
(Yitawati, 2016)

Dari penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa upah dibayarkan melalui kesepakatan yang diadakan para pihak, akan tetapi untuk menghindarinya pemberian upah terlalu rendah maka pemerintah ikut serta dalam mengatur upah yang diberikan tersebut, salah satunya dengan ketentuan mengenai upah minimum. Yang merupakan komponen upah yaitu :

- a. upah tanpa tunjangan
- b. upah pokok dan tunjangan tetap
- c. upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap

“Waktu kerja lembur menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 102/MEN/VI/2004 adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 6 (enam) hari kerjadalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.”

Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 minggu, pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.

BAB III

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kendala Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Diamond Raya Timber di Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja waktu tertentu umumnya dikenal dengan perjanjian kerja kontrak dimana pekerja terikat dengan pengusaha dalam suatu perjanjian yang masa kerjanya memiliki batas waktu tertentu. “Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (kepmenkertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara”.

Sesuai dengan yang telah dijelaskan diatas bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis, apabila pkwt diadakan dalam bentuk lisan maka jelas itu merupakan pkwt.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja disini penulis coba mengkaji masalah pelaksanaan upah, jamsostek, pelaksanaan kewajiban pekerja dan pengusaha, jam kerja serta yang terkait isi dari perjanjian kerja karyawan pada PT. Diamond Raya Timber. Perjanjian kerja dibuat untuk menentukan kewajiban dan hak-hak bagi yang melasanakan perjanjian kerja tersebut, serta perjanjian kerja yang dibuat merupakan hukum yang berlaku bagi mereka.

Dari hasil yang penulis dapat untuk PKWT yang dibuat oleh perusahaan merupakan bentuk perjanjian kerja tertulis atau biasa dikenal dengan perjanjian kerja kontrak, hal ini diketahui dari hasil kuisisioner yang penulis bagikan kepada responden PKWT pada PT. Diamond Raya Timber.

Adapun jawaban yang penulis peroleh mengenai bentuk perjanjian kerja yang diadakan PT. Diamond Raya Timber dengan karyawannya, dapat penulis paparkan melalui tabel berikut ini :

Tabel III.1
Tentang Bentuk Perjanjian Kerja pada PT. Diamond Raya Timber

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1.	Tertulis	20	100%
2.	Tidak Tertulis	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat penulis paparkan dari 20 (Dua Puluh) responden kuesioner yang penulis edarkan kepada pekerja dapat disimpulkan bahwa total dari 20 (Dua Puluh) pekerja menjawab perjanjian kerja tersebut diadakan dalam bentuk tertulis. Jawaban ini juga penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber bahwa perjanjian yang diadakan oleh PT. Diamond Raya Timber dibuat secara tertulis. (Ferdinan, 2019)

Menurut pasal 57 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu

dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Apabila perjanjian kerja diadakan secara lisan maka akan menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan status pekerjanya yang merupakan pekerja tetap.”

Dalam hal pembuatan isi dari perjanjian kerja yang diperjanjikan antara pihak pengusaha dengan pekerja perjanjian kerja waktu tertentu ini juga penulis tanyakan melalui edaran kuesioner yang penulis bagikan kepada pekerja. Adapun hasil tersebut dapat penulis paparkan dari tabel berikut ini :

Tabel III.2
Tentang Penetapan Isi Perjanjian Kerja Pada PT. Diamond Raya Timber

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Dibuat oleh Pengusaha	20	100%
2.	Dibuat Atas Kesepakatan Bersama	0	0%
Jumlah dari		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat penulis paparkan bahwa 20 (dua puluh) kuesioner yang penulis sebarkan kepada pekerja dapat disimpulkan bahwa total dari 20 (dua puluh) pekeja menjawab isi dari PKWT dibuat sepihak oleh pengusaha yang berarti 100% pekerja PKWT menjawab isi perjanjian kerja dibuat oleh pengusaha dan perjanjian tersebut dibuat sepenuhnya oleh pihak perusahaan tanpa adanya kesepakatan bersama dengan pihak pekerja PKWT.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Diamond Raya Timber?

Secara teori diketahui ada tiga bentuk perlindungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan.

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja

2. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan kerja. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan untuk memberikan perkerja/buruh penghasilan untuk kebutuhannya.

Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial. (Ashyadie, 2007)

Mengenai perlindungan perusahaan terhadap pekerjanya, yang berhubungan dengan penyediaan sarana standar keselamatan dan kesehatan kerja ialah tugas yang harus diperhatikan semua pihak pada suatu perusahaan. kesehatan dan keselamat kerja merupakan factor penunjang bagi meningkatnya produktivitas, dengan adanya program tersebut sebagai upaya dalam mengurai terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi selama waktu kerja, karena apabila sampai terjadinya kecelakaan kerja pengusaha juga bertanggung jawab terhadap

pekerjanya. Penulis juga menanyakan mengenai tersedianya sarana kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja di PT. Diamond Raya Timber. Adapun jawaban yang penulis dapatkan dari pekerja/buruh melalui kuisisioner yang penulis sebarakan dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel III.3
Tentang Penyediaan Sarana Standar Keselamatan dan Kesehatan
Kerja Bagi Pekerja Waktu Tertentu

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tersedia	20	100%
2	Tidak Tersedia	0	0%
Jumlah darri		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat penulis paparkan bahwa dari 20 (dua puluh) kuisisioner yang penulis sebarakan kepada pekerja/buruh pekerja menjawab telah tersedianya sarana kesehatan dan keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut UU No. 1 Tahun 1970 pasal 2 mengenai keselamatan kerja yakni sebagai berikut :

“Yang di atur dalam Undang-undang ini ialah keselamatan kerja dalam segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”.

Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mencegah terjadinya gangguan yang disebabkan karena kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari segala factor resiko yang akan ditimbulkan dari lingkungan kerja dan juga terkait dengan penempatan dan pemeliharaan pekerja terkait fisik dan psikologinya. (Kurniawidjaja, 2010)

Pekerja merupakan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk segala proses produksi dan merupakan ujung tombak dalam berjalannya suatu perusahaan. Jika pemeliharaan kesehatan kurang berakibat juga terhadap kurangnya produktivitas perusahaan, oleh karena itu pekerja harus dilindungi dan diperlakukan dengan baik salah satunya dengan pemeliharaan kesehatan tersebut.

Tujuan dari diadakannya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu (Achmad, 1993) merumuskan tujuan kesehatan dan keselamatan kerja, antara lain:

- 1) Melindungi tenaga kerja terkait dengan keselamatan dan kesehatan
- 2) Menjamin produktivitas tenaga kerja
- 3) Memberikan jaminan keselamatan pekerja ditempat kerja
- 4) Memberikan jaminan mengenai peralatan yang digunakan pekerja dirawat secara aman
- 5) Memperkecil kemungkinan adanya kecelakaan yang terjadi ditempat kerja

Pada proses produksi perusahaan yang memakai suatu alat ataupun teknologi mempunyai kecenderungan menyebabkan kecelakaan kerja bagi penggunaannya. Oleh sebab itu penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja perlu di perhatikan sebagai bentuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut UU No. 40 Tahun 2004 mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja, “Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”

Sesuai dengan hasil wawancara yang penulis dapat dari Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber (Ferdinan, 2019) salah satu program sarana kesehatan dimana pekerja mendapatkan jaminan kesehatan BPJS.

Menurut UU No. 24 Tahun 2011 mengenai Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) kewajiban dalam mendaftarkan pekerja oleh perusahaan juga diterangkan dalam pasal 14 yang menyatakan : “Bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial dan pasal 15 ayat (1) pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”.

Jaminan Sosial BPJS merupakan suatu kebutuhan bagi pekerja dalam menjamin kesehatannya untuk dapat melaksanakan pekerjaannya. Jaminan tersebut juga merupakan hak bagi pekerja/buruh atau dengan kata lain adalah kewajiban bagi pengusaha untuk memberikannya berdasarkan dengan apa yang telah diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jaminan tenaga kerja juga merupakan faktor pendukung untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal bagi pekerja/buruh.

Ketentuan tersebut diatur pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 86 ayat (1) yang menyatakan : “Bahwa setiap

pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : huruf (a) keselamatan kerja dan kesehatan kerja, huruf (b) moral dan kesusilaan dan huruf (c) perlakuan yang sama sesuai harkat dan martabat serta nilai-nilai agama”.

Selain itu karena syarat untuk melakukan perjanjian kerja salah satunya adalah memuat tentang besarnya upah pekerja, maka upah pekerja harusnya diberikan sesuai dengan ketentuan Undang-undang yang berlaku yaitu sesuai dengan upah minimum kota/kabupaten (UMK).

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang sejalan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan mengenai perlindungan upah secara nasional dirasakan sangat dibutuhkan oleh para pekerja. Pemerintah juga mengeluarkan peraturan mengenai pemberian upah pada pekerjanya yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat dalam Pasal 88 ayat (3) yang mengatur mengenai upah minimum, agar pengusaha dapat berpatokkan pada peraturan mengenai upah

Pengertian upah juga dapat dilihat dari segi filosofi yaitu sebuah Maha Karya Perusahaan/ *Corporate Masterpiece* (selain dari produk perusahaan) atau sebuah Total Kompensasi. Dimana pada Total Kompensasi ini terdapat komponen yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya agar perusahaan dapat kompetitif di pasar industri. Komponen tersebut dapat berwujud langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan seperti gaji, insentif atau tunjangan, saham, *medical* dsb. Kesemua ini merupakan bentuk kombinasi yang harus menarik, mengikat, dan memotivasi serta memuaskan karyawan.

Dalam memberikan upah atau pengupahannya pengusaha berpatokan pada UMK yang berlaku pada daerah dimana perusahaan itu berada atau sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

Penetapan pengupahan pada pekerja yang melakukan pekerjaannya menggunakan PKWT atau pekerja PKWT di PT. Diamond Raya Timber dapat penulis ketahui dari hasil kuisioner yang penulis sebar, mengenai penetapan upah pada pekerja yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT. Diamond Raya Timber dapat diketahui dari tabel berikut ini :

Tabel III.4
Tentang Penetapan Upah Pekerja PKWT di PT. Diamond Raya
Timber di Kota Pekanbaru

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ditetapkan dalam perjanjian kerja	20	100%
2	Tidak ditetapkan dalam perjanjian kerja	0	0%
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Dari data tersebut dapat penulis paparkan mengenai penetapan gaji atau upah yang dilakukan pada pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaannya menggunakan pkwt sudah ditetapkan pada perjanjian kerjanya. Dapat dilihat dari keseluruhan responden sebanyak 20 (dua puluh) menyatakan bahwa penetapan pengupahan karyawan PT. Diamond Raya Timber memang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja.

Upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh haruslah sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada setiap daerah.

Menurut pasal 77 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang telah diatur oleh Undang-Undang , kemudian untuk pekerjaan dalam 1 (satu) hari selama 7 (tujuh) jam waktu kerja maka hari kerja sebanyak 6 (enam) hari dan untuk 1 (satu) hari selama 8 (delapan) jam kerja maka hari kerja sebanyak 5 (lima) hari”.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) mengatakan “Bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memnuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, maksud dari kehidupan yang layak dimana jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil kerjanya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar”. Terkait perlindungan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (3).

Upah merupakan inti dari tujuan mereka melakukan pekerjaan karena itu pemberian upah harus disesuaikan dengan standar upah minimum kota/kabupaten UMK di daerah.

Mengenai standar pengupahan yang penulis tanyakan pada pekerja perjanjian waktu tertentu di PT. Diamond raya Timber, dapat diketahui melalui kuisisioner yang penulis bagikan, adapun hasil tersebut dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel III.5

Tentang Upah Pekerja PKWT di PT. Diamond Raya Timber Apakah Sesuai Dengan UMK

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sudah Sesuai	20	100%
2	Tidak Sesuai	0	0
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Dari data tersebut dapat penulis paparkan dari 20 (dua puluh) responden mengatakan bahwa mengenai pengupahan pada PT. Diamond Raya Timber sudah memenuhi standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah atau upah minimum. Mereka mendapatkan gaji di atas upah minimum Kota Pekanbaru, hal tersebut sesuai berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Ferdinan selaku humas pada PT. Diamond Raya Timber (Ferdinan, 2019).

Mengenai upah minimum terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (2) menyatakan “Bahwa untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, ayat (4) pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup yang layak dan memperhatikan produktifitas dalam pertumbuhan ekonomi”.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) dan (2) menyatakan “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89. Bagi pengusaha yang

tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89 dapat dilakukan penangguhan”.

Dalam menetapkan upah tidak boleh dibedakan antara buruh/pekerja perempuan dengan laki-laki seperti yang dimaksud dalam Konvensi ILO yaitu Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No: 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang No.80 Tahun 1957 (LN No. 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksudkan nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin. (Lidia Febrianti, 2017)

Selanjutnya mengenai waktu kerja karyawan pada PT. Diamond Raya Timber, dimulai masuk pagi dari pukul 08.00 wib hingga pukul 17.00 wib, atau setara dengan 10 jam kerja dalam setiap harinya, karyawan bekerja dari hari senin sampai hari sabtu, atau 6 hari kerja dalam 1 minggu, tetapi pada hari sabtu pekerjaanya hanya bekerja setengah hari. Hal ini penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan humas PT. Diamond Raya Timber.

Adapun mengenai waktu kerja yang diberikan oleh PT. Diamond Raya Timber pada pekerjaanya dapat penulis ketahui dari hasil kuisioner yang penulis sebarakan dan penulis mencoba paparkan melalui table dibawah ini :

Tabel III.6

Tentang Waktu Kerja Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu Pada PT.

Diamond Raya Timber

No	Jawaban Responden	Jumlah	Pesentase
1	7jam/hari dalam 6 hari kerja	0	0%
2	8jam/hari dalam 5 hari kerja	0	0%
3	Lebih dari 8jam/hari	20	100%
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis paparkan bahwa seluruh responden sebanyak 20 (dua puluh) pekerja melakukan pekerjaannya pada PT. Diamond Raya Timber lebih dari 8jam/hari. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan mengenai jam kerja yaitu dijelaskan pada pasal 77 ayat 2 huruf (a) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan : “Jam kerja selama 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Dalam pasal 77 ayat (3) ketentuan yang dimaksud pada ayat (2) tidak untuk usaha dan pekerjaan tertentu”.

Selanjutnya dipertegas lagi terhadap waktu atau jam kerja bagi pekerja, yaitu bagi perusahaan yang memperkerjakan buruh/pekerja yang telah melebihi jam kerja sebagaimana dimaksud Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat : “huruf (a) ada persetujuan pekerja/buruh yng bersangkutan dan huruf (b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari

dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu menurut pasal 78 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

Selain upah pekerja penulis juga meneliti mengenai jam kerja lembur yang dilakukan pekerja pada PT. Diamond Raya Timber yaitu apakah setiap pekerja PKWT pada PT. Diamond Raya Timber pernah melakukan kerja lembur bagi pekerjanya. Untuk mengetahui pertanyaan tersebut penulis menyebarkan daftar kuisisioner pada karyawan yang menggunakan PKWT. Pernah dilaksanakannya kerja lembur pada pekerja PKWT pada PT. Diamond Raya Timber dapat diketahui pada table ini :

Tabel III.7
Tentang Kerja Lembur Oleh Pekerja Waktu Tertentu

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase
1	Pernah	5	15%
2	Tidak Pernah	15	75%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis paparkan 20 (dua puluh) kuisisioner yang penulis berikan kepada pekerja, dapat disimpulkan 5 (lima) orang atau 15% dari persentase tersebut menjawab pernah diadakannya waktu kerja lembur bagi pekerja waktu tertentu pada PT. Diamond Raya Timber sedangkan 15 (lima belas) atau 75% dari persentase tersebut menjawab tidak pernah diadakannya waktu kerja lembur.

Perusahaan yang ingin memperkerjakan pekerjaanya pada jam kerja lembur berkawajiban untuk:

- a. memberikan upah kerja lembur;
- b. memberikan kesempatan untuk beristirahat;
- c. memberikan minuman dan makanan sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih, menurut pasal 7 ayat 1 Kep.102/Men/VI/2004.

Fakta yang terjadi terdapat perusahaan yang tidak memberikan upah kerja lembur bagi pekerja yang bekerja melebihi jam kerja normal, antara lain yang terjadi di PT. Diamond Raya Timber para pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal tidak menerima upah kerja lembur sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang. Disini jelas terjadi adanya penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan terkait penggunaan jam kerja lembur tanpa membayarkan upah kepada pekerja yang telah jelas diatur oleh undang-undang.

“Menurut pasal 78 ayat (1) huruf b waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, dan ayat (2) apabila pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) wajib membayar upah lembur”.

Waktu kerja yang telah diatur di dalam undang-undang ialah 40 jam dalam seminggu, untuk jam kerja yang melewati waktu yang telah ditentukan maka perusahaan berkewajiban membayarkan upah kerja lembur. Jika perusahaan tidak memberikannya maka perusahaan dapat terkena sanksi pidana, pekerja yang tidak

diberikan upah kerja lemburnya dapat menuntut manajemen perusahaan dan melakukan konsultasi pada serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut.

Namun ada pekerjaan tertentu yang mengharuskan para pekerjanya bekerja melebihi jam yang telah ditentukan dengan syarat (Jenis pekerjaan yang diatur dalam Kepmenakertrans No.233). Pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu harus memenuhi syarat :

- a. buruh/pekerja menyetujuinya
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu”

Perusahaan akan memberitahukan jam kerja pada saat melakukan wawancara serta terkait dengan sistem pengupahannya. Selanjutnya kesepakatan tersebut akan dituangkan dalam Surat Perjanjian Kerja. (Gajimu, 2003)

Mengenai waktu pembayaran upah bagi pekerja/buruh, penulis membagikan pertanyaan kepada 20 (dua puluh) karyawan PKWT di PT. Diamond Raya Timber dengan menanyakan kapankah pembayaran upah karyawan dilakukan oleh pihak pengusaha. Adapun hasil tersebut dapat diketahui pada tabel dibawah ini :

Tabel III.8

Tentang Waktu Pembayaran Upah Pekerja/Karyawan PKWT Dilakukan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Awal Bulan	20	100%
2	Akhir Bulan	0	0%
	Jumlah	20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis paparkan dari 20 (dua puluh) responden kuisioner yang penulis bagikan kepada pekerja/karyawan dapat disimpulkan bahwa total dari 20 (dua puluh) pekerja menjawab upah yang diberikan pengusaha kepada pekerja dibayarkan setiap awal bulan. Jawaban tersebut juga penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber bahwa setiap pekerja/buruh dibayarkan gajinya setiap awal bulan.

“Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 12 penetapan upah didasarkan pada satuan waktu; dan/atau satuan hasil”.

Selanjutnya, Pasal 19 menyebutkan, “Pembayaran Upah oleh Pengusaha dilakukan dalam jangka waktu paling cepat seminggu 1 (satu) kali atau paling lambat sebulan 1 (satu) kali kecuali bila Perjanjian Kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.”

Akan tetapi, meskipun Pasal 20 menyatakan bahwa, “Upah Pekerja/Buruh harus dibayarkan seluruhnya pada setiap periode dan per tanggal pembayaran

Upah”, tidak disebutkan dengan pasti kapan pembayaran upah tersebut harus dilakukan.

Berdasarkan peraturan diatas tersebut tanggal pembayaran upah boleh diatur oleh perusahaan asalkan pekerja mengetahuinya dan tertuang di dalam perjanjian yang telah disepakati, maka upah boleh dibayarkan pada awal bulan maupun akhir bulan untuk periode dalam satu bulan.

Mengenai fasilitas yang perusahaan berikan kepada pekerjanya juga penulis tanyakan, seperti apakah perusahaan memberikan fasilitas kepada pekerja/buruhnya contohnya seperti rumah. Adapun jawaban yang penulis dapatkan dari pekerja/buruh melalui kuisisioner, dapat diketahui pada table III.9 dibawah ini :

Tabel III.9
Tentang Fasilitas Rumah yg Diberikan PT. Diamond Raya Timber Kepada
Pekerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Pesentase
1	Diberikan	20	100%
2	Tidak diberikan	0	0
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis paparkan bahwa 20 (dua puluh) kuisisioner yang penulis sebarakan kepada pekerja/buruh dapat disimpulkan bahwa

pekerja/buruh menjawab diberikannya fasilitas rumah oleh pengusaha PT. Diamond Raya Timber.

Jawaban ini juga penulis dapat berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber dimana perusahaan memberikan fasilitas rumah kepada pekerjanya, tetapi ada sebagian dari pekerja yang tidak ingin mengambil fasilitas tersebut.

Pemberian fasilitas rumah kepada pekerjanya merupakan salah satu bentuk dari perhatian perusahaan terhadap pekerjanya, dengan diberikannya fasilitas rumah ini tentunya bagi pekerja yang berada jauh dari perusahaan tersebut dapat tinggal dekat dengan tempat kerjanya serta menunjang pekerjaannya karena berada dekat dengan perusahaan.

Penulis juga memberikan pertanyaan melalui kuisisioner yang penulis sebarakan mengenai pemberian waktu istirahat dalam satu hari kerja kepada pekerja/buruh pada PT. Diamond Raya Timber. Adapun jawaban yang penulis dapatkan, dapat diketahui pada tabel III.10 dibawah ini :

Tabel III.10

Tentang Pemberian Waktu Istirahat Dalam Satu Hari Kerja

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Ada	20	100%
2	Tidak Ada	0	0
Jumlah		20	100%

Sumber : Data Olahan Oktober 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis paparkan bahwa 20 (dua puluh) kuisisioner yang penulis sebarikan kepada pekerja/buruh dapat disimpulkan bahwa total dari 20 (dua puluh) pekerja menjawab bahwa pekerja/buruh diberikan waktu istirahat dalam satu hari kerja oleh perusahaan yaitu selama satu jam sampai dengan satu setengah jam.

Jawaban tersebut juga penulis dapatkan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ferdinan selaku Humas pada PT. Diamond Raya Timber, juga sejalan dengan ketentuan pada undang-undang yang mewajibkan diberikannya waktu istirahat dalam satu hari kerja.

Jam istirahat kerja merupakan waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu, yang merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. (Gajimu, 2003)

Pekerja berhak untuk mendapatkan waktu istirahat kerja dalam sehari sekurang-kurang satu sampai dengan satu setengah jam, waktu istirahat tidak termasuk waktu kerja. Dari pada itu, pengusaha wajib memberikan waktu secukupnya bagi pekerja untuk melaksanakan ibadah. (Gajimu, 2003)

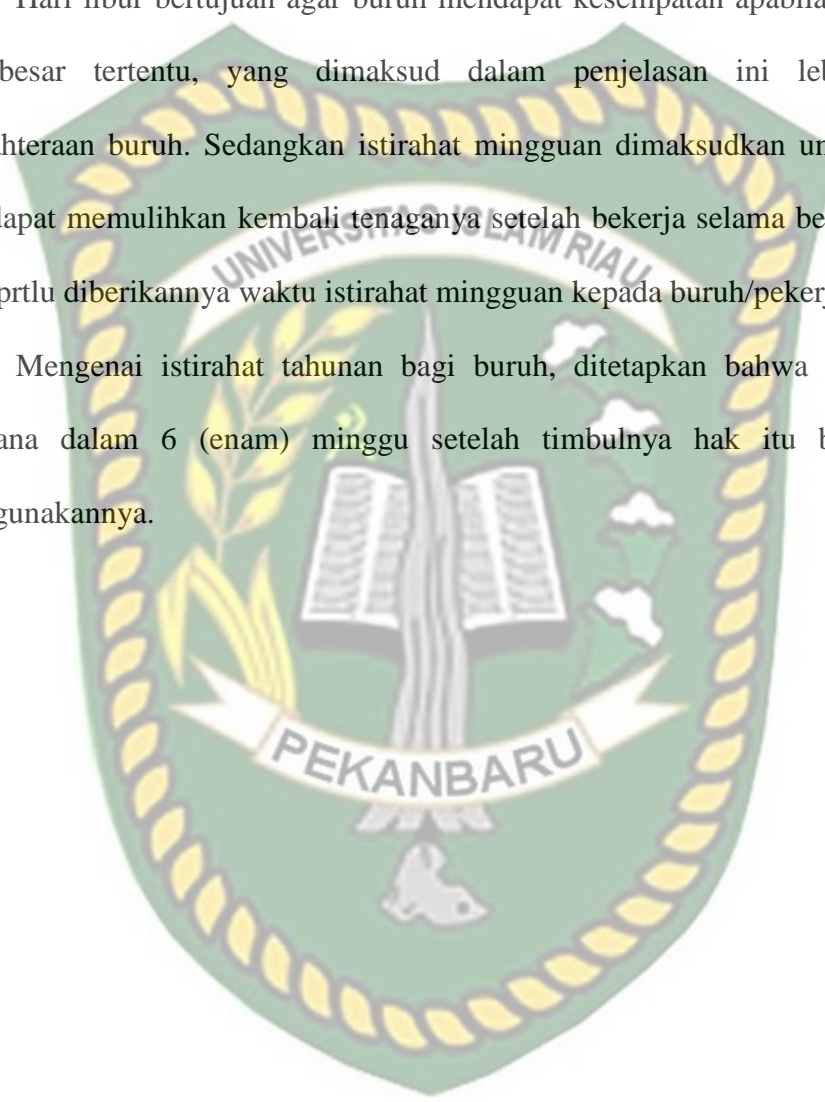
“Waktu istirahat mingguan tidak boleh diberikan kurang dari 1 (satu) hari setelah 6 (enam) hari kerja atau tidak boleh kurang dari 2 (dua) hari setelah 5 (lima) hari kerja dalam satu minggu (Pasal 79 UU 13/2003)”. (Gajimu, 2003)

Istirahat mingguan tidak mesti di berikan pada hari minggu, namun bisa di sesuaikan terhadap kepentingan serta pekerjaan di perusahaan. Terdapat kemungkinan penyimpangan bagi perusahaan yang penting untuk pembangunan

Negara atau di bidang kesehatan, namun demikian tidak berarti pengusaha bebas dari kewajiban memberikan istirahat mingguan.

Hari libur bertujuan agar buruh mendapat kesempatan apabila merayakan hari besar tertentu, yang dimaksud dalam penjelasan ini lebih kepada kesejahteraan buruh. Sedangkan istirahat mingguan dimaksudkan untuk pekerja agar dapat memulihkan kembali tenaganya setelah bekerja selama beberapa hari, msks prtlu diberikannya waktu istirahat mingguan kepada buruh/pekerja.

Mengenai istirahat tahunan bagi buruh, ditetapkan bahwa akan gugur bilamana dalam 6 (enam) minggu setelah timbulnya hak itu buruh tidak menggunakannya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah dibahas sebelumnya, kesimpulan yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Mengenai kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Diamond Raya Timber masih ditemukan kesenjangan antara beban karyawan dengan waktu kerja yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang, hal tersebut dapat ditemukan berdasarkan hasil kuisioner yang telah penulis sebar, serta pembayaran upah kerja lembur yang tidak sesuai dengan aturan juga menjadi kendala pada perjanjian kerja antara karyawan dengan PT. Diamond Raya Timber.
2. Perlindungan terhadap buruh/pekerja untuk menghindari terjadinya konflik antara lain seperti konflik kepentingan, komunikasi yang kurang, waktu kerja yang melebihi ketentuan undang-undang dan pembayaran upah kerja lembur yang sudah termasuk dalam gaji dimana menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) jo Pasal 85 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 “Bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melewati atau melebihi waktu kerja normal maka wajib membayar upah kerja lembur sesuai perhitungan yang ditentukan dalam Pasal 11 jo Pasal 8 Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004”.

Perlindungan terhadap pekerja terutama pada waktu kerja serta belum sesuainya upah kerja lembur yang diberikan dengan aturan yang berlaku masih menjadi permasalahan yang terjadi pada sebuah perusahaan, sehingga sangat diperlukannya adanya perlindungan yang lebih kuat, untuk mengurangi masalah yang ada tersebut agar tidak terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial, pengusaha diharapkan mampu untuk memenuhi segala kewajiban yang harusnya pengusaha berikan, agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan terhindarnya dari konflik perselisihan.

B. Saran

Berdasarkan mengenai kesimpulan yang ada, saran yang bisa penulis berikan yaitu antara lain:

1. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan dan mempertimbangkan hak-hak para pekerjanya yang harusnya pekerja terima seperti pembayaran upah kerja lemburnya yang harusnya dibayarkan oleh pengusaha yang menggunakan pekerja pada waktu jam kerja lembur, serta memenuhi segala hal yang dianggap perlu yang sesuai dengan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diberikannya hak pekerja yang harusnya pekerja terima dan menjelaskan setiap pekerjaan yang diperjanjikan secara rinci dan jelas, tentu saja tidak berlaku untuk pekerjaan tetap. Maka dari itu pengusaha harus memberikan batasan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan pegawai kontrak agar sejalan

dengan peraturan yang ada. Dengan adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban antara keduanya. Perusahaan hendaklah dapat memperhatikan kinerja para pekerja agar produktifitas kerja dapat lebih terlaksana dengan baik. Pihak perusahaan harus bijaksana dalam memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan dalam hal pekerja yang lembur hendaklah diberikan asupan gizi yang mencukupi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Perusahaan harus memilah kembali mana yang menjadi hak dan kewajiban , seperti menggunakan karyawan untuk melakukan kerja lembur tentu saja pengusaha disini harus membayar upah karyawan karena diadakannya kerja lembur tersebut. Perlindungan karyawan juga harus lebih diperhatikan supaya terhindarnya segala konflik yang akan terjadi agar terciptanya suatu hubungan yang baik tanpa terjadinya perselisihan maka perlu diperhatikan hal yang dianggap perlu dalam penggunaan pekerja kontrak tersebut. Agar pekerja kontrak juga merasakan terlindunginya dari perbedaan status dan diskriminasi ditempat kerja, serta tekanan yang terjadi ditempat kerja juga berkurang, yang tentu akan memberikan impact yang bagus bagus bagi perusahaan dengan meningkatnya produktivitas karyawan, serta setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan premisnya atau latar belakang, yaitu semacam penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

(PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, hendaknya diserahkan saja kepada kebutuhan para pihak yang berkepentingan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku

- Abdul Hakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2006
- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1990
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Asri wijayanti, *Hukum ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1998
- Bambang Waluyo, *Penelitian Dalam Praktik*, Sinar Grafika, Jakarta, 1996
- Destin Benyamin, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, 2012
- Erhan A, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Penerbit Indah, Surabaya, 1995
- Fix Djumildji, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Bina Aksara, Yogyakarta, 1984
- G.Kartasapoetra, dkk, *Pokok-pokok Hukum Perburuha*, Armico, Bandung 1985
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1990
- Lalu Husni, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Liberatus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta Barat, 2008

- Muhammad Syaifuddin, *Memahami Hukum Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatis, dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Mandar Maju, Bandung, 2012
- Purwahid Patrick, *Dasar-dasar Hukum Perikatan*, Bandar Maju, Bandung, 1994
- Purwahid Patrick, *Dasar-dasar Hukum yang Lahir Dari Perjanjian dan Dari Undang-Undang*, Bandar Maju, Bandung, 2004
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bhakti, Jakarta, 1987
- R. Subekti, *Kamus Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2005
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, DSS Publishing, Jakarta, 2003
- Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV Nuansa Aulia, Bandung, 2005
- Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Yustisia, Jakarta, 2008
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2017
- Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004
- Zaeni Ashyadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006

B. Jurnal dan Makalah

- Fithriatus Shalihah. (2017). UIR LAW REVIEW. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, 155.

Lidia Febrianti. (2017). UIR LAW REVIEW. *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 83-92.

Krista Yitawati. (2016). JURNAL ILMIAH HUKUM. *Perlindungan Pekerja Dalam Perjanjian Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 42.

Barzah Latupono. (2011). JURNAL SASI. *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (outsourcing) di Kota Ambon*,63.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

D. Internet

<http://www.gajimu.com>