

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK
TERTENTU MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA
KARYAWAN DAN PERUSAHAAN DI PT. SURYA AGROLIK
REKSA DI DESA BERINGIN JAYA KECAMATAN SINGINGI
HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

SKRIPSI

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

OLEH:

**MEI ANGGRAINI DEWI
141010220**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mei Anggraini Dewi
NPM : 141010220
Tempat/Tanggal Lahir : Muara Bahan, 11 Mei 1996
Program Studi/Jurusan : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dan Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Di Desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuatan Singingi.

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



Mei Anggraini Dewi



No. Reg. 285/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1229290327 / 27%

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip

Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Mei Anggraini Dewi

141010220

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dan Perusahaan Di PT. Surya Agrolik Reksa Di

Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

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 : MEI ANGGRAINI DEWI

NPM : 141010220

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 TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN PT. SURYA AGROLIKA REKSA DI DESA BERINGIN JAYA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN Kuantan Singingi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

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 - Lampirkan quisioner dan wawancara - Perbaiki Kesalahan Pengetikan 		
28-10-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Cover dan Daftar Isi - Perbaiki judul pada kolom - Perbaiki Daftar Kepustakaan 		

20-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Sempurnakan Abstrak, Kata Pengantar - Sempurnakan Latar Belakang Masalah -Masukaan PP tentang upah - Sempurnakan Metode Penelitian - Sempurnakan Tinjauan Pustaka 	ef	
23-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> - perbaiki Daftar Isi dan Cover - Perbaiki Bab II Tinjauan Umum - Perbaiki Bab III Hasil Penelitian dan Pembahasan - Perbaiki Bab IV Penutup (Kesimpulan dan Saran) - Perbaiki Daftar Kepustakaan 	ef	
25-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Sempurnakan Kata Pengantar, Daftar Isi - Sempurnakan Metode Penelitian - Sempurnakan Kesalahan Pengetikan - Sempurnakan Kesalahan dalam Pengutipan 	ef	
26-11-2019	Acc Dapat di Lanjutkan Pada Pembimbing I	ef	
27-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Daftar Isi dan Lengkapi - Perbaiki Spasi Alinea Pada Abstrak - Perbaiki Penempatan Tanda Baca - Perbaiki Format Aline 		ef
28-11-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Spasi Perkata - Perbaiki Penggunaan Huruf Kapital - Perbaiki Penggunaan Cetak Miring dalam Bahasa Asing 		ef
30-12-2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Nama Penulis Dalam Body Note - Masukkan Undang-Undang PHI Body Note - Masukkan gambaran umum tentang PT - Hapus Penggunaan Kata Penghubung Pada Awal Kalimat - Perbaiki Spasi Paragraf 		ef

02-12-2019	- 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



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



KAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

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

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

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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN PT. SURYA AGROLIKA REKSA DI DESA
BERINGIN JAYA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

MEI ANGGRAINI DEWI

141010220

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.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 0278/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 PF 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 : MEI ANGGRAINI DEWI
NPM : 14 101 0220
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DAM PT. SURYA ARGOLIKA REKSA DI DESA BERINGIN JAYA KECAMATAN SENGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.
 - 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.

Revisi : 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 : 0278/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 : MEI ANGGRAINI DEWI
NPM : 14 101 0220
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata
Judul skripsi : PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DAM PT. SURYA ARGOLIKA REKSA DI DESA BERINGIN JAYA KECAMATAN SENGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI.
 - 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.

Penyusunan : 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

NOMOR : 377/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	: Mei Anggraini Dewi
N.P.M.	: 141010220
Program Studi	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dan Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Di Desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

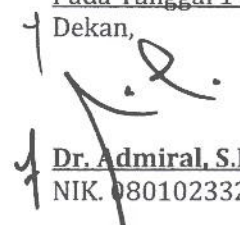
- | | |
|----------------------------------|--|
| Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H | : Ketua merangkap penguji materi skripsi |
| Lidia Febrianti, S.H., M.H | : Sekretaris merangkap penguji sistematika |
| Desi Apriani, S.H., M.H | : Anggota merangkap penguji methodologi |
| Esy Kurniasih, S.H., M.H | : 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. Pertiinggal



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 : 377 /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 : Mei Anggraini Dewi
 N P M : 141010220
 Program Study : Ilmu Hukum
 Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan Dan Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa Di Desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi
 Tanggal Ujian : 17 Desember 2019
 Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB
 Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
 IPK : 3,32
 Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

Ketua


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


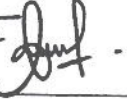
Sekretaris


 Lidia Febrianti, S.H., M.H

Dosen Penguji



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

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. _____

Kritikan

1. Esy Kurniasih, S.H., M.H


 Pekanbaru, 17 Desember 2019
 Dekan Fakultas Hukum UIR

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

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan suatu dasar kesepakatan antara Perusahaan dan karyawan yang bersifat mengikat kedua belah pihak. Yang menjadi ketertarikan penulis mengangkat judul ini dilatar belakangi oleh rasa ingin tau penulis bagaimana penerapan perjanjian kerja sudah terpenuhikah hak-hak dari pekerja serta sudah sesuaikah perlindungan yang diberikan kepada keryawan dengan undang-undang yang berlaku.

Dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah pokok yaitu: Pertama, Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada PT. Surya Agrolika Reksa. Kedua, Bagaimana perlindungan hukum dan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Surya Agrolika Reksa.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode *Observational research* dengan cara survey. Yakni penulis langsung meneliti kelokasi dan memberikan quisioner juga mewawancarai pihak yang berwenang secara langsung. Sifat penelitian ini adalah deskriptif karena penulis akan menggambarkan secara langsung bagian-bagian yang menjadi pokok masalah secara rinci Tentang pelaksanaan perjanjian kerja serta perlindungan karyawan ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan pada PT. Surya Agrolika Reksa.

Dari hasil penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa masih ada hak-hak pekerja yang belum terpenuhi secara baik. Serta perlindungan hukum yang diberikan masih belum sesuai dengan udang-undang, pada perlindungan keselamatan dan kesehatan PT. Surya Agrolika Reksa masih lalai dalam pelaksanaannya seperti kurangnya alat pengaman atau safety yng diberikan kepada pekerja, sering kosongnya obat P3K, tidak terdapatnya tenaga medis atau klinik kesehatan yg dekat dengan wilayah pabrik, dan masih banyak pekerja yang belum paham atau mengerti tentang undang-undang ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Perjanjian kerja, perlindungan hukum Keselamatan dan kesehatan kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Jalla Jalaluhu yang telah mengutus Rasulnya dengan petunjuk AL-Quran Nur Karim dengan agama yang benar itu Islam. Allahumma sholli wa sallim ala sayyidina Muhammad wa ala alihi wa shohbihi ajmain amma ba'du. Yaallah semoga Shalawat-Mu, semoga berkah-Mu selalu engkau curahkan untuk hamba kekasih-Mu, untuk baginda Nabi kita Muhammad shallaullahi alaihi wasallam. Alhamdulillahiladzi bi ni'matihi tatimmush sholihat berkat nikmat Allah Jalla Jalaluhu penulis dapat menyelesaikan penulisan ini. Demikian juga penghargaan dan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada ibunda Mariyam dan ayahanda Kusnan atas segala jasa dan kasih sayangnya serta perhatian moril maupun materil. Semoga Allah Jalla Jalaluhu selalu melimpahkan rahmat, kesehatan, karunia dan keberkahan di dunia dan di akhirat karena telah mendidik dan membesarkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN ANTARA KARYAWAN DAN PERUSAHAAN PT. SURYA AGROLIKA REKSA DI DESA BERINGIN JAYA KECAMATAN SINGINGI HILIR KABUPATEN KUANTAN SINGINGI”**

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan skripsi ini, serta di selesaikan untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan yang lebih penting lagi untuk menyelesaikan ujian Sarjana Hukum Jurusan Hukum Perdata dalam program study strata satu [S1] yang sedang penulis tekuni di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, budi baik, dan bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis pada kesempatan kali ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu mahasiswa pada Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dalam penelitian penulis.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat pada penulis selama masa perkuliahan.

5. Bapak S. Parman S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan nasehat dan masukan untuk menulis dalam mengatasi kesulitan skripsi.
6. Ibu Desi Apriani, S.H., M.H., selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan bimbingan selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan, arahan, dan masukan serta saran-saran dalam penelitian ini.
8. Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah banyak menyempatkan waktu, dan pikirannya serta kritik dan saran-saran yang telah di berikan dalam penelitian ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis mendapatkan tambahan ilmu dan perluasan wawasan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
10. Kepada kakak penulis Sri Wahyuni beserta seluruh keluarga penulis yang telah menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada seluruh teman-teman yang telah menyemangati penulis yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan ataupun kesalahan dalam skripsi ini dan masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis meminta maaf atas segala kekurangan. Semua kritik dan saran yang membangun, penulis terima dengan tangan terbuka.

Namun demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun para pembaca. Amin Ya Robbal 'Alamin...

Pekanbaru, 07 November 2019

Penulis,

Mei Angraini Dewi



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	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional	22
F. Metode Penelitian	23

BAB II	TINJAUAN UMUM	29
	A. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Kerja	29
	B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	31
	C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Dan K3	37
	D. Tinjauan Umum Tentang PT. Surya Agrolika Reksa	41
BAB III	PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
	A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu Pada PT. SuryaAgrolika Reksa Menurut Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	50
	B. Perlindungan Hukum Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Surya Agrolika Reksa	56
BAB IV	PENUTUP.....	83
	A. Kesimpulan	83
	B. Saran.....	84
	DAFTAR KEPUSTAKAAN	85
	LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa	7
Tabel I.2	Data Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu	8
Tabel I.3	Populasi Dan Responden Yang Di Jadikan Penelitian	25
Tabel III.1	Jawaban Responden Mengenai Bentuk Perjanjian Kerja pada PT. Surya Agrolika Reksa	52
Tabel III.2	Jawaban Responden Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Yang diberikan Kepada Karyawan	58
Tabel III.3	Jawaban Responden Tentang Ketersediaan Klinik Kesehatan Di PT. Surya Agrolika Reksa	59
Tabel III.4	Jawaban Responden Tentang Pemberian Alat Pengaman Oleh PT. Surya Agrolika Reksa Kepada Karyawan	61
Tabel III.5	Jawaban Responden Tentang Pemberian Alat Pengaman Kerja Dari PT. Surya Agrolika Reksa	66
Tabel III.6	Jawaban Responden Tentang Jam Kerja.....	70
Tabel III.7	Jawaban Responden Tentang Pemberian Waktu Istirahat Yang diberikan Kepada Karyawan.....	71
Tabel III.8	Jawaban Responden Tentang Jam Lembur.....	73
Tabel III.9	Jawaban Responden Tentang Waktu Cuti Yang diberikan Kepada Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa	79
Tabel III.10	Jawaban Responden Tentang Upah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan sebuah Negara yang berlandaskan pada konstitusi negaranya yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Didalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alenia keempat menetapkan tujuan Negara Republik Indonesia yakni “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kepada kemerdekaan, perdamaian, dan keadilan sosial”.

Didalam konstitusi Negara Indonesia yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tepatnya di dalam Pasal 27 ayat (2) berbunyi “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan kemanusiaan”. Indonesia telah menetapkan, bahwa isi dari konstitusi Negara yang terdapat didalam pasal ini merupakan Hak Asasi Manusia seperti halnya yang dituangkan dalam TAP MPR No.XVII/MPR//1998 tentang Hak Asasi Manusia, sehingga pemerintah selaku sebagai pelaksana utama konstitusi berkewajiban untuk melaksanakan amanat ini dengan semaksimal mungkin.

Dalam aspek ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini melahirkan tonggak paling utama dalam menegakkan demokrasi pada dunia kerja. Penegakkan demokrasi di dunia kerja bertujuan agar bisa mendorong kerjasama dengan baik bagi seluruh pekerja di Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan. Sebagai bentuk realisasi dari pasal tersebut, maka pemerintah membentuk suatu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan bersumber dari Hukum Internasional (*Treaty*). *Treaty* sendiri terbagi dua, yaitu *Law Making Treaty*, dan *Treaty Contract*. (Shalihah, 2017, p. 149)

Hukum Ketenagakerjaan pada awalnya disebut sebagai hukum perburuhan. (Asri, 2014) Penggunaan kata tenaga kerja, pekerja, dan buruh pada dasarnya harus dapat dibedakan. Berdasarkan ketetapan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian bahwa “ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja pada saat sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Berbicara mengenai Ketenagakerjaan, para pihak didalamnya baik itu pekerja atau pemberi kerja (pengusaha/majikan) melakukan hubungan suatu kerja. Ketentuan mengenai hubungan terletak didalam BAB IX Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 15 pengertian dari hubungan kerja ialah “hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.” Sedangkan menurut pola hubungan hukum, hubungan kerja merupakan antara pemberi kerja dan pekerja dan menimbulkan suatu hak serta kewajiban pada para pihak yang mengikat diri, yang bisa didefenisikan dalam hukum normatif. (Mulyani & dkk, 2006, p. 59)

Perjanjian merupakan bagian dari salah satu bidang Hukum Perdata yang berlaku di Indonesia. Perjanjian merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam Hukum Perdata, sebab didalamnya banyak tercantum mengenai peraturan-peraturan hukum yang berdasarkan atas perjanjian seseorang. Perjanjian kini cakupannya jadi lebih luas, karena juga meliputi Hukum Adat dan perjanjian yang bersumber pada persetujuan (*Overeenkomsten*) dari pasal 1354 BW. (Prodjodikoro, 1986, p. 7)

Didalam suatu perjanjian kerja termuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban dari pengusaha dengan pekerja yang didalamnya ada kinerja yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yang mampu menimbulkan keharmonisan dan disharmonisan dalam hubungan kerja. (Khairani, 2011) Oleh

karena itu, perjanjian kerja masih sangat dibutuhkan untuk menjadi pendamping dari peraturan perundang-undangan yang masih digunakan, sebab secara umum peraturan perundang-undangan ketengakerjaan belum sepenuhnya mengatur mengenai syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak secara terperinci, untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Perjanjian kerja sebagai sebuah perikatan antara pekerja dan pemberi kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) Pasal 1601 huruf a yang memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si pekerja) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Dengan lahirnya perjanjian kerja antara sipemberi kerja dan pekerja/buruh terikat dengan aturan-aturan yang harus ditaati dan dipatuhi, agar hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak melakukan perbuatan curang terhadap pihak yang lainnya, yang tentunya bisa berakibat merugikan bagi salah satu pihak. (Jimmy, 2016)

Pada Pasal 01 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja.” hak dan

kewajiban para pihak. (Lalu, 2000) Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja di jelaskan pada pasal 52 ayat (1) yaitu:

1. “Perjanjian kerja dibuat atas dasar Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Tujuan dibuatnya suatu perjanjian ini adalah agar mengetahui hak serta kewajiban dari para pihak yang terlibat didalamnya. Dalam memberikan suatu hak serta kewajiban, kewajiban dari pemberi kerja diantaranya: (Djumadi, 2008)

1. Kewajiban untuk berbuat dan tidak berbuat sesuatu;
2. Kewajiban untuk memberikan istirahat tahunan;
3. Kewajiban untuk mengurus pengobatan dan perawatan;
4. Kewajiban untuk memberlakukan sama antara pekerja pria dan wanita;
5. Kewajiban membayar upah;

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan memberikan kekuatan hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja.

Setiap pekerja harus mendapatkan perlindungan atau keselamatannya saat akan melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan produktivitas nasional. Selain itu setiap seseorang (bukan pekerja) yang sedang di tempat kerja sekalipun perlu terjamin keselamatannya. Demikian pula setiap sumber produksi perlu dipakai serta digunakan dengan aman dan efisien.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama”. Keselamatan dan kesehatan kerja ini terdapat pada pasal 86 UU No.13 Tahun 2003.

Undang-Undang No.01 Tahun 1970 mengenai keselamatan kerja merupakan Undang-Undang yang mawadahi hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan diseluruh tempat kerja. (Irsan Koesparmono & Armansyah, 2016)

PT Surya Agrolika Reksa (SAR) secara administrasi terletak di wilayah kabupaten kuantan singingi kecamatan singingi hilir. Adapun desa sekitar yang masuk pada wilayah perusahaan di antaranya Desa Beringin Jaya, Desa Bukit Raya, Desa Muara Bahan, Desa Suka Maju. PT tersebut bergerak di bidang usaha mengelola hasil pertanian yaitu mengelola buah sawit menjadi CPO (Crude Palm

Oil) serta budi daya perkebunan kelapa sawit dan juga menampung penjualan hasil perkebunan masyarakat.

PT. Surya Agrolika Reksa mulai beroperasi pada tanggal 05 januari 2005 yang di pimpin oleh bapak Idris Hasan S.E , berdiri di lahan yang kurang lebih luas nya yaitu 1724,67 ha. Berdasarkan pemaparan keterangan di atas untuk lebih jelasnya data-data tentang karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa penulis paparkan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel I.1
Jumlah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa

NO	Jenis Karyawan	Jumlah
1	Manager PT. Surya Agrolika Reksa	1 Orang
2	Asisten Manager PT. Surya Agrolika Reksa	1 Orang
3	Karyawan Kantor PT. Surya Agrolika Reksa	19 Orang
4	Karyawan Operasional PT. Surya Agrolika Reksa	79 Orang
5	Satpam PT. Surya Agrolika Reksa	7 Orang
	Jumlah	107 Orang

Data Jumlah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa

Hasil survey lapangan dari beberapa pekerja, terdapat hal yang belum mencerminkan terlaksananya perjanjian kerja telah terjadi di antara pihak yang bersangkutan diantaranya yaitu mengenai perlindungan serta keselamatan kerja dan juga upah lembur, kurangnya pengetahuan dan ketidak pahaman kaum pekerja/buruh tentang hal yang di perjanjikan dalam perjanjian kerja merupakan hal yang mendasar, sebab kebanyakan dari para pekerja tidak teliti membaca isi dari perjanjian kerja tersebut.

Berikut tabel I.2 jumlah dari karyawan yang melakukan perjanjian kerja waktu tidak tertentu:

Tabel I.2
Data Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Yang Terikat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

No	Jenis karyawan	Jumlah	Jenis pekerjaan
1	Karyawan kantor PT. Surya Agrolika Reksa	19 Orang	PKWTT
2	Karyawan Operasional	74 Orang	PKWTT
Jumlah		93 Orang	

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Surya Agrolika Reksa telah di lakukan secara tertulis. Namun belum di ketahui apakah didalam

perjanjian kerja waktu tidak tertentu tersebut memuat hak-hak serta kewajiban majikan dan pekerja secara seimbang sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di Indonesia.

Dari uraian latar belakang yang telah penulis buat, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian yaitu: **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Antara Karyawan dan Perusahaan di PT. Surya Agrolik Reksa Di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi”**.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang telah penulis uraikan maka, penulis dapat mengambil pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.?
2. Bagaimana Perlindungan Hukum Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada Perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Suatu penelitian/observasi diawali dengan rasa ingin tau yang sangat mendalam terhadap suatu gejala yang sedang terjadi. Sehingga berawal dari rasa keingintahuan itu dapat dirumuskan suatu masalah dan menemukan pengetahuan yang lebih mendalam tentang gejala yang terjadi dan manfaat apa saja yang akan didapat dari suatu penelitian baik bagi penulis pribadi maupun bagi yang membaca. Adapun maksud dari penelitian yang hendak penulis capai yaitu :

1. Sebagai salah satu syarat penulis untuk dapat menyelesaikan studi perkuliahan Program Studi Strata 1 (S1 pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Surya Agrolika Reksa.

Dengan dilakukannya penelitian ini tentunya memberikan pengetahuan baru bagi penulis serta mengetahui bagaimana pelaksanaan yang sesungguhnya di lapangan sudah sesuikah dengan peraturan yang ada, sehingga penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

1. Penulis sendiri untuk mengetahui lebih mendalam pengetahuan tentang gejala yang ada di dalam penelitian penulis. Selain itu juga, penelitian ini dapat di jadikan sebagai proses pembelajaran untuk lebih mendalami materi-materi perkuliahan khususnya dibidang ketenagakerjaan.
2. Para peneliti selanjutnya, guna sebagai referensi apabila karakteristik dari penelitian tidak jauh berbeda, sehingga dapat menjadi rujukan dan memberikan sedikit gambaran terhadap permasalahan yang sedang terjadi.
3. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan serta referensi kepada pembaca tulisan ini khususnya bagi perusahaan dan tenaga kerja yang berada di PT tersebut. Perusahaan wajib memberikan perlindungan pekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memberikan pemahaman dan penyadaran mengenai perlindungan hukum kepada para pekerja.

D. Tinjauan Kepustakaan

1. Pengertian Tentang Perjanjian Kerja

Pengertian mengenai perjanjian bisa dilihat dalam buku III Bab II Pasal 1313 KUHPdata yang berbunyi “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Ketentuan pasal tersebut menurut Abdul

Kadir Muhammad sebetulnya memiliki banyak kelemahan, yang akan dijabarkan berikut ini :

- a. Hanya mengikat satu pihak saja, masalah ini bisa diamati dari kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. kalimat mengikatkan diri lebih bersifat salah satu pihak.
- b. Sebutan “perbuatan” juga melingkupi tanpa *consensus* didalam arti “perbuatan” termasuk juga dalam sebuah perbuatan untuk melakukan tugas tanpa menggunakan kuasa. Perbuatan melawan hukum yang tidak memuat suatu *consensus* semestinya memakai kata “persetujuan”.

Menurut Abdulkadir Muhammad, perjanjian disebut sah apabila telah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga perjanjian itu diakui oleh hukum. Adapun syarat sahnya suatu perjanjian di atur dalam pasal 1320 KUHPerdara, yaitu:

1. “Para pihak sepakat mengikatkan dirinya.

Pada prakteknya, syarat ini sering di sebut sebagai kesepakatan (*toesteming*). Kesepakatan adalah persesuaian kehendak dari para pihak mengenai pokok-pokok perjanjian yang di buatnya itu. Inti dari perjanjian ialah objek serta syarat sahnya perjanjian, perjanjian harus disepakati oleh para pihak. Dengan begitu kesepakatan tersebut sudah bersifat tetap, tidak lagi ada perundingan.

2. Cakap dalam melakukan sebuah perikatan.

Syarat dari kecakapan ini, mesti dituangkan secara jelas oleh pihak yang akan membuat suatu perikatan. Pasal 1330 KUHPerdara memberikan suatu batasan kepada siapa saja yang dianggap belum cakap untuk bertindak dalam membuat perjanjian.

3. Orang yang belum dewasa.

Seseorang yang berada dibawah pengampuan, seorang perempuan, dalam hal yang telah ditentukan oleh undang-undang, dan untuk semua orang terhadap siapa saja undang-undang sudah melarang untuk membuat perjanjian tertentu. Apabila mereka akan melakukan suatu perbuatan hukum harus diwakili oleh wali mereka, dan bagi istri harus mendapat izin dari suami.

4. Suatu hal tertentu

Subekti mengatakan bahwa sebuah perjanjian harus mencantumkan mengenai satu hal tertentu, artinya apa saja yang telah diperjanjikan baik itu hak maupun kewajiban para pihak akan ada timbul suatu perselisihan (Subekti, 2007). Suatu hal tertentu yang menjadi pokok dari perjanjian yang berisi prestasi tersebut harus mengandung satu hal atau sekurangnya harus sudah ditetapkan.

5. Suatu sebab yang halal

Kata “sebab” merupakan terjemahan dari bahasa latin “*causa*”. “sebab” ialah suatu hal yang menjadikan orang membuat sebuah perjanjian. Menurut pasal 1320 KUHPerdara, yang di maksud “*causa*” itu adalah isi perjanjian yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak.

Beberapa syarat yang disebutkan pertama diutamakan dan disebut sebagai syarat subyektif sebab beberapa syarat tersebut menyangkut tentang subyek perjanjian, sedangkan beberapa syarat yang disebutkan terakhir dikenal sebagai syarat obyektif sebab mengenai apa yang akan diperjanjikan atau obyek dari perjanjian yang dilakukan tersebut. (Abdul, 2000)

Didalam hukum perikatan di kenal tiga (3) asas penting, yaitu (Salim, 2002)

a. Asas Konsensualisme (kesepakatan)

Asas tersebut dapat disimpulkan didalam pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi “lahirnya perjanjian adalah pada saat tercapainya kesepakatan dan saat itulah adanya hak dan kewajiban para pihak.

b. Asas Pacta Sunt Servanda (asas kepastian hukum)

Asas yang berkaitan dengan akibat dari perjanjian. Hal tersebut dapat di simpulkan pada pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi “perjanjian yang di buat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

c. Asas Kebebasan Berkontrak (*freedom of contract*)

Merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan terhadap pihak-pihak dalam melakukan atau tidak melakukan suatu perjanjian, membuat perjanjian dengan siapa saja, menentukan sendiri isi perjanjian, pelaksanaannya, syarat-syaratnya, serta menentukan bentuk dari perjanjian tertulis dan tidak tertulis.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda di sebut *Arbeidsoverenkoms*, memiliki banyak pengertian. Pasal 1601 huruf a KUHPerdata menyatakan pengertiannya sebagai berikut : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang mana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah/bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”. Selain pejelasan normatif tersebut diatas, para ahli hukum perburuhan di Indonesia juga membuat pengertian perjanjian kerja.

Sedangkan Imam Soepomo, mengatakan kalau (Imam, 1968): perjanjian kerja merupakan sebuah perjanjian yang mana pihak kesatu (pekerja) mengikatkan dirinya untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan.

Kemudian menurut Wiwoho Soedjono: “perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian antara orang perorangan pada satu pihak dengan pihak lainnya sebagai majikan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya ringkasan dari pasal 1601 huruf a KUHPerdara, maka perlu untuk dapat di bedakan mengenai penjelasan perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan. Perjanjian kerja itu sifatnya individual atau masing-masing sedangkan perjanjian perburuhan itu sifatnya kelompok (kolektif). Undang-Undang memberi peluang penuh terhadap serikat buruh untuk membuat perjanjian perburuhan. (Wiwoho, 1991)

Adapun yang dimaksud dengan perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) menurut ketentuan Pasal 01 Angka (21) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

“Perjanjian perburuhan (perjanjian kerja bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari definisi pengertian mengenai perjanjian kerja serta perjanjian perburuhan diatas, maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja dilakukan oleh seorang buruh, jadi sifat dari perjanjian tersebut ialah individual atau masing-masing dengan pihak pemberi kerja, perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian yang dilakukan serikat buruh dengan majikan.
- b. Perjanjian kerja bisa dilakukan kapan saja tanpa adanya ikut campur dari serikat buruh. Jika perjanjian perburuhan hanya bisa dilakukan oleh serikat buruh pada suatu perusahaan ditempat ia bekerja.
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjelasan dari perjanjian perburuhan yang artinya perjanjian kerja dilarang bertentangan dengan perjanjian perburuhan.
- d. Isi dari perjanjian kerja harus memuat tentang hak serta kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan. Jika isi dari perjanjian perburuhan hanya mengenai hak serta kewajiban mengenai syarat kerja saja.

Selanjutnya jika di lihat dari objeknya, perjanjian kerja itu hampir sama dengan perjanjian Pemborongan, yakni sama-sama menyebutkan kalau pihak yang satu menyetujui untuk melakukan pekerjaan kepada pihak lain dengan mendapatkan bayaran tertentu, perbedaan dari kedua perjanjian tersebut terletak pada siapa saja yang bisa terlibat dalam perjanjian, bila pada perjanjian kerja terdapat pihak ketiga yaitu dari kedinasan sedangkan perjanjian pemborongan tidak ada pihak ketiga yg terlibat. (Sri, 1982)

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan pada pasal 1320 KUHPerdata, terdapat unsur lain yang mesti dipenuhi. Menurut ahli hukum perburuhan dan hukum sosial Belanda, M.G Rood, perjanjian kerja memuat empat (4) unsur penting yaitu:

a. Unsur *work* (pekerjaan)

Suatu pekerjaan yang telah diperjanjikan serta dikerkan sendiri oleh pekerja, itu merupakan salah satu unsur penting yang ada didalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh sipekerja sendiri harus berlandaskan serta berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang akan melakukan suatu pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada hakikatnya haruslah melaksanakannya pekerjaan itu sendiri, sebab sudah diatur dalam perjanjian yang telah dibuat. Bahkan ketentuan yang terdapat pada pasal 93 ayat (1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan jika upah tidak di bayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan. Ketentuan tersebut ialah bila seseorang tidak melakukan pekerjaan, maka seseorang tersebut tidak berhak untuk mendapat upah.

Walaupun seperti itu didalam pelaksanaannya, bila pihak pekerja yang akan melakukan pekerjaan tidak bisa melakukan pekerjaan karena suatu alasan, maka pekerjaan tersebut bisa diwakilkan atau digantikan oleh pekerja lain, sepanjang sebelumnya telah memberitahukan terlebih dahulu untuk mendapatkan persetujuan dari pihak pengusaha. Ketentuan ini dicantum dalam Pasal 1383 KUHPerdara Jo. 1603 a KUHPerdara Jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 93 ayat (2).

Pasal 1383 KUHPerdara :

“Suatu perjanjian untuk berbuat sesuatu tak dapat di penuhi oleh seseorang dari pihak ketiga berlawanan dengan kemauan si berpiutang, jika si berpiutang ini mempunyai kepentingan supaya perbuatannya dilakukan sendiri oleh si berutang.”

b. Unsur *Service* atau pelayanan

Setiap orang yang akan melaksanakan pekerjaan sebagai bentuk munculnya perjanjian kerja tersebut, sipekerja hanya patuh pada/di bawah perintah orang lain, yakni pihak pemberi kerja (majikan).

Pada ketentuan diatas bila seorang dokter atau notaris sedang melakukan pekerjaan, mereka tidak bisa disamakan dalam melakukan sebuah hubungan kerja sebab pekerjaan mereka tidak terikat pada satu pasien maupun klien, mereka memiliki keahlian tertentu yang tidak dimiliki sipemberi kerja. (Djumadi, 2008)

c. Unsur *time* atau waktu tertentu

Unsur *time* disini bahwa dalam melaksanakan suatu hubungan kerja tersebut harus disesuaikan dengan waktu yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Maka dari itu pekerja tidak boleh melaksanakan pekerjaannya sekehedak hati, begitu juga simajikan dilarang mempekerjakan pekerjanya sesuai dengan kemauannya. Jika hal tersebut dilakukan, maka berarti hak pribadi manusia akan hilang, dengan begitu maka timbulah yang di namakan perbudakan dan bukan lagi perjanjian kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan tersebut maka harus sinkron dengan isi perjanjian kerja, harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditentukan pada perjanjian kerja.

d. Unsur *pay* atau upah

Unsur *pay* ialah unsur paling penting serta menentukan pada setiap perjanjian kerja. Sebab jika seseorang bukan bertujuan untuk mencari upah maka sulit untuk disebut sebagai penerapan dari sebuah perjanjian kerja, karena unsur *pay* nya tidak terpenuhi.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “yang menjadi unsur pokok dalam sebuah perjanjian kerja hanya ada 3 (tiga) yaitu: pekerjaan, upah, dan perintah. Seperti yang dijelaskan oleh Lidia Febrianti, dalam hubungan kerja tiga unsur tersebut adalah (Febrianti, 2017, p. 83) :

- a. Pekerjaan, jenis pekerjaannya harus jelas dan sesuai dengan yang perjanjian, karena itulah yang dinamakan hubungan kerja.
- b. Upah, hubungan hak dan tanggung jawab yang tercipta antara pemberi kerja dan karyawan haruslah seimbang. Dalam suatu hubungan kerja upah merupakan salah satu unsur penting yang menandai terjadinya suatu hubungan kerja.

c. Perintah, dalam hubungan kerja haruslah ada perintah artinya pihak pemberi kerja berhak untuk memberi perintah sehingga menjadi tanggung jawab bagi pekerja.”

E. Konsep Operasional

Untuk memberikan pedoman pada penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan untuk beberapa istilah yang di gunakan dalam judul penelitian ini, sebagai berikut:

Pelaksanaan dalam judul penelitian ini dalam proses, cara, perbuatan melaksanakan perjanjian kerja yang telah di sepakati kemudian di pelajari secara mendalam dan memberikan tanggapan terhadap masalah itu.

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak. (Zainal Asikin & dkk, 2010).

Karyawan adalah seseorang yang menggunakan kemampuannya untuk memperoleh imbalan berupa uang atau yang lainnya dari pengusaha atau pemberi kerja. (Wikipedia, 2019)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu merupakan suatu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk melakukan suatu hubungan kerja yang bersifat tetap tetap, Perjanjian kerja waktu tidak tertentu ini di atur dalam peraturan perusahaan. (Zainal Asikin & dkk, 2010)

PT. Surya Agrolika Reksa adalah perusahaan yang berbentuk perseroan terbatas yang berkedudukan di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan wilayah atau lokasi kajian penelitian penulis mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara karyawan dan PT. Surya Agrolika Reksa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sumber hukum yang di jadikan acuan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara karyawan dan PT. Surya Agrolika Reksa

F. Metode Penelitian

Agar mendapatkan gambaran yang lebih luas serta dalam mempermudah melakukan penelitian sehingga bisa menjawab masalah pokok yang telah di rumuskan, maka penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah *Observational research* dengan cara survey. *Observational research* adalah pengumpulan data yang di lakukan penulis dengan cara observasi langsung ke objek penelitian dengan cara *questioner* dan melakukan wawancara dengan pihak terkait. Apabila ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. (Soerjono, 2014).

Dalam penelitian ini, deskriptif itu adalah masalah yang di teliti yang berkaitan dengan upaya pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 pada perusahaan PT. Surya Agrolika Reksa di Desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Surya Agrolika Reksa yang berkedudukan di desa Beringin Jaya Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun alasan penulis memilih lokasi penelitian di PT. Surya Agrolika Reksa adalah karena dalam melakukan pengolahan buah sawit menjadi CPO memerlukan banyak pekerja. Didalam bekerja, para pekerja membuat hubungan kerja yang menimbulkan suatu hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja serta kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut.

3. Populasi dan Responden

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan di teliti mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama (Soerjono, 2014). Pada tahapan ini seorang peneliti harus bisa mengelompokkan serta memilih apa dan mana yang dapat dijadikan sebagai populasi, tentunya dengan dasar pertimbangan keterkaitan hubungan dengan objek yang akan diteliti. adapun yang menjadi sampel dan responden dalam penelitian ini, 1 (satu) orang Maneger PT. Surya Agrolika Reksa dan 30 (tiga puluh) orang karyawan pabrik pada PT. Surya Agrolika Reksa yang terikat dengan perjanjian kerja

waktu tidak tertentu (PKWTT), seluruh populasi responden guna untuk mendapatkan data yang akurat dapat di lihat pada tabel I.3:

Tabel I.3
Populasi dan Responden yang di jadikan Penelitian

No	Kriteria Populasi	Responden	Sampel
1	Manager PT. Surya Agrolika Reksa	1	1
2	Karyawan Operasional PT. Surya Agrolika Reksa	100	30
Jumlah		101	31

Sumber: Data Olahan Tahun 2018

4. Jenis dan Sumber Data

Data yang dipakai dalam penelitian terdiri dari:

- a. Data primer yaitu data utama yang di peroleh penulis secara langsung melalui responden menggunakan sebuah alat pengumpul data berupa tinjauan pustaka serta wawancara (Syafrialdi & dkk, 2014). Dalam penelitian ini, data primer yaitu data yang di peroleh dari wawancara atau Tanya jawab quisioner dengan pihak yang berkaitan dengan skripsi ini, dalam hal ini Maneger PT. Surya Agrolika Reksa, Humas PT. Surya Agrolika Reksa, Pekerja PT. Surya Agrolika Reksa.

Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari buku-buku, literatur, jurnal, dan juga di peroleh dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan dan juga pendapat para ahli yang berakitan dengan permasalahan penelitian ini mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

5. Alat Pengumpul Data

A. Data primer

1) Studi Kepustakaan

Metode ini digunakan dalam mencari, mempelajari dan memahami buku ilmiah yang memuat tentang pendapat beberapa sarjana.

2) Wawancara

Teknik wawancara yaitu cara untuk mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Wawancara ini di pakai untuk menjaring data yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Kecamatan Kuantan Singingi. Metode tersebut digunakan agar dapat mengetahui pendapat para pekerja tentang keefektifan dalam pelaksanaan perjanjian kerja, permasalahan yang sedang terjadi serta upaya apa yang akan dilakukan untuk menyelesaikannya. Sebelum melakukan wawancara, terlebih dahulu disusun beberapa pertanyaan yang berfungsi sebagai petunjuk yang sifatnya fleksibel, kemudian

pertanyaan-pertanyaan selanjutnya disusun dari jawaban responden dari pertanyaan sebelumnya.

3) Quisioner

Quisioner yakni alat pengumpul data yang menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis sesuai dengan pokok permasalahan yang di berikan kepada responden untuk di isi berdasarkan alternative jawaban yang telah di sediakan. Hal ini di lakukan untuk menjanging data yang berhubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di PT. Surya Agrolika Reksa

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari dokumen, internet, dan buku-buku yang sesuai dengan tema penelitian. Data sekunder merupakan data penunjang dari ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, pengumpulan data sekunder di peroleh dari studi kepustakaan yang meliputi:

- Bahan buku premier yang terdiri dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Bahan buku sekunder, yakni buku-buku yang berhubungan dengan hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, hasil penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

- Bahan tersier, yaitu bahan hukum lainnya yang ada keterkaitannya dengan masalah pokok yang memberikan informasi mengenai bahan hukum primer dan sekunder diantaranya majalah, internet, dan kamus.

C. Analisis Data

Data yang telah diperoleh secara lengkap, baik data primer ataupun data sekunder, kemudiann data tersebut di olah dengan cara mengelompokkan data berdasarkan jenisnya serta masalah pokok penelitiannya. Data yang di peroleh melalui bentuk tabel kemudian data yang di peroleh dengan wawancara penulis uraikan dalam bentuk kalimat, untuk melihat bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjan di PT. Surya Agroliks Reksa, kemudian di analisis dengan cara membandingkan dengan teori, peraturan-peraturan hukum dan pendapat para ahli.

D. Teknik Penarikan Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan dengan cara deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari kaidah umum untuk mengetahui kaidah yang khusus dan penarikan kesimpulan ini dilakukan penulis pada akhir pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Tentang Hubungan Kerja

Riwayat hubungan kerja dalam arti kata hubungan yang berlangsung antara seorang yang akan melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan orang lain atau badan dengan orang atau badan itu, di Indonesia ini mulai dengan jaman perbudakan, pada waktu mana pekerjaan untuk sebagian terbesar dilakukan bagi para budak serta hamba. Mereka itu merupakan “buruh” pada jaman dulu dan sebagai “upah” mereka menerima makan, pakaian, serta perumahan.

Di samping bentuk kerja-budak dan kerja-hamba di kenal pula adanya bentuk kerja-paksa, biasanya di sebut pula rodi dan bentuk kerja-sanksi-pidana (*Poenale Santie*), yaitu hubungan-kerja dimana pihak buruh dalam hal tidak memenuhi kewajibannya diancam dengan pidana. Kedua bentuk kerja ini bahkan terdapat berdampingan dengan bentuk kerja biasa, yaitu hubungan-kerja secara modern yang di kenal pada dewasa sekarang dimana-mana.

Hubungan kerja adalah suatu istilah pengganti untuk hubungan perburuhan. Tetapi, sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pada periode tahun 2000-an sudah mulai dikenal

hubungan industrial. Hubungan industrial dimaksudkan sebagai penggantian istilah hubungan kerja dan hubungan perburuhan.

Berdasarkan ketentuan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan kerja merupakan “hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerja, upah, dan perintah.”

Jenisnya hubungan kerja, dalam KUHPdata, adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang terjadi antara seseorang yang akan melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan seorang pihak lainnya. Biasanya diajukan contoh hubungan antara seorang dokter dan pasiennya, seorang pengacara dengan seorang kliennya, seorang notaris dengan seorang kliennya dan lain-lain. Hubungan semacam ini terjadi setelah adanya perjanjian untuk melakukan suatu atau beberapa pekerjaan tertentu, dikatakan bukanlah hubungan-kerja karena tidak ada wewenang pada pihak pemberi pekerja untuk memimpin pada saat dilaksanakannya pekerjaan tersebut oleh yang menerima pekerjaan.
2. Hubungan yang terjadi antara seorang pemborong-pekerja dengan seorang yang memborongkan pekerjaan. Hubungan ini terjadi setelah adanya perjanjian-pemborong-pekerjaan dimana pihak kesatu, pemborong-pekerjaan, mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu, misalnya

seperti mendirikan atau membongkar suatu bangunan, dengan imbalan tertentu bagi pihak lainnya, yaitu memborongkan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan ini diatur dalam KUHPerdara Buku III Bab III Bab 7A pasal 1604-1617.

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Perjanjian Kerja

Menurut Subekti, perjanjian merupakan sumber dari suatu perikatan disamping sumber lainnya. Sebuah perjanjian juga dapat dikatakan sebagai persetujuan, sebab ada 2 (dua) pihak yang menyetujui untuk melakukan perjanjian. Sehingga dapat diartikan bahwa perjanjian dan persetujuan merupakan suatu hal yang sama karena sifatnya mengikat kedua belah pihak. (Subekti, 1991, p. 1)

Sebagai suatu perjanjian yang memiliki ciri khusus, oleh sebab itu perjanjian kerja pada dasarnya merupakan perjanjian. Maka dari itu, mengenai ketentuan yang bersifat umum, maka perjanjian kerja juga berlaku suatu ketentuan yang umum pula, seperti halnya syarat sahnya suatu perjanjian, subjek serta objek dari perjanjian.

Pasal 1313 KUHPerdara mengatur tentang pengertian perjanjian yaitu “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya.” Kalau kita telaah isi pasal 1313 KUHPerdara

tersebut Nampak bahwa kedudukan pihak-pihak yang melakukan perjanjian ialah seimbang tetapi jika didalam pengertian mengenai perjanjian kerja, pihak-pihak yang akan melakukan perjanjian tidak dalam posisi yang sama dan seimbang, sebab pihak ke satu yakni pekerja/buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja dibawah perintah orang lain, yaitu sipemberi kerja (pengusaha).

Selanjutnya dalam sebuah perjanjian pasal-pasal yang diperjanjikan merupakan *optimal law* karena perjanjian itu akan mengikat bagi para pihak yang setuju untuk mengadakan ataupun tidak mengadakan sesuatu. Suatu perjanjian adalah hukum tambahan bagi mereka yang bersetuju atau berjanji. Tidak ada satupun peraturan yang mengikat dari bentuk dan isi perjanjian, sebab dijamin dengan adanya asas kebebasan berkontrak. Asas ini tertuang pada pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara dengan memperhatikan pasal 1320 KUHPerdara, dan pasal 1337 KUHPerdara.

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkoms* hakikatnya adalah suatu perjanjian dibidang pekerjaan. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang terjadi antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang mencantumkan syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak didalamnya. Dengan demikian adanya hubungan kerja adalah setelah terjadinya perjanjian kerja. Dimana pekerja menyampaikan kesanggupan untuk bekerja kepada majikan atau pengusaha dengan imbalan menerima upah dan majikan/pengusaha juga

menyampaikan kesanggupannya untuk memberikan pekerjaan kepada buruh dengan membayar upah. (Koesparmono & Armansyah, 2016)

Sebelum lahirnya lembaga perjanjian perburuhan, saat buruh membuat perjanjian kerja harus terlebih dahulu menentukan sendiri hak-hak dan kewajiban-kewajibannya dengan majikan. Perjanjian kerja perburuhan pada dasarnya hanya memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. (Djumialdji & Soejono, 1987)

2. Syarat dari Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, “perjanjian kerja umumnya dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja disyaratkan secara tertulis dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Syarat dari suatu perjanjian kerja pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua, yakni syarat materiil serta syarat formil. Syarat materiil diatur dalam pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil di atur dalam pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Syarat materiil dari suatu perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, “dibuat berdasarkan:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. (Wijayanti, 2014)

Selanjutnya, berdasarkan ketentuan pasal 53 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa “segala hal dan/atau biaya yang nanti diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab dari sipengusaha.” Sebuah perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan syarat formil berdasarkan ketentuan pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a) “Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:
- b) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- c) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- d) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- e) Tempat pekerjaan;
- f) Besarnya upah dan cara pembayaran;

- g) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- h) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- i) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- j) Tandan tangan para pihak dalam perjanjian kerja.”

Selain itu, masih terdapat beberapa ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam pasal 55 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu “perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.”

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang mempunyai sifat memaksa (*dwang contract*), sebab para pihak tidak bisa memutuskan sendiri keinginannya untuk melakukan perjanjian. “kebebasan berkontrak” sebagaimana yang dicantumkan didalam hukum perikatan, perbedaan kedudukan dari para pihak yang melakukan perjanjian kerja yang membuat para pihak tidak bisa menentukan sendiri keinginannya dalam perjanjian terutama dari pihak sipekerja. Namun para pihak tetap yang terikat dalam hubungan kerja tetap harus tunduk pada ketentuan hukum perdata.

Sebagai *lex specialis* dari perjanjian pada dasarnya, ketentuan didalam KUHPerdata, mempunyai ciri sebagai berikut :

- a) Pekerjaan tidak boleh dianggap sebagai benda.
- b) Ketentuan-ketentuannya mempunyai sifat dibidang hukum perdata, dalam pelaksanaannya tidak boleh dijamin dalam ketentuan pidana.
- c) Sebagian besar dari ketentuan-ketentuan bersifat memaksa, disamping ketentuan yang mengatur dan setengah memaksa.
- d) Ketentuannya bersifat seragam atau sama.
- e) Ada kebebasan hakim dalam memberi keputusan dalam hal terjadi sengketa.
(Halili & Hari, 1991)

3. Jenis Perjanjian Kerja

Tuntutan pada sebuah hubungan kerja dengan system kontrak kerja merupakan salah satu tuntutan utama bagi investor asing yang akan menanamkan saham/modalnya di Indonesia. Era globalisasi menuntut pekerja agar saling berlomba dalam mempersiapkan dirinya agar memperoleh pekerjaan yang terbaik untuk dirinya. Ketentuan untuk lebih meningkatkan lagi daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan internasional. Karena para investor asing yang akan menanamkan sahamnya lebih menyukai system kontrak kerja, sebab lebih efisien serta memperkecil adanya perselisihan.

C. Tinjauan Tentang Perlindungan Hukum, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Pekerja

1. Perlindungan Upah

Dalam menentukan kebijakan mengupahkan memang perlu diusahakan secara teratur, baik itu ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seiring dengan upaya dalam pembangunan ketenagakerjaan, yang paling utama yaitu memperluas kesempatan kerja, peningkatan produksi, serta peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidupnya.

Ketentuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktifitas dalam pertumbuhan ekonomi meliputi :

- a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.,
- b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Dalam menetapkan upah tersebut dilarang adanya deskriminasi antara pekerja laki-laki serta perempuan, untuk suatu pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 80 Tahun

1957 (Lembaran Negara No.171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama diberikan bagi pekerja laki-laki dan juga perempuan untuk pekerjaan yang memiliki nilai yang sama, karena nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Pasal-pasal yang mengatur mengenai kebijakan pengupahan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan cukup banyak mulai dari pasal 88 sampai 98. Ketentuan masalah pengupahan tersebut kemudian diatur secara terperinci dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja yaitu KEPMEN No.49/MEN/IV/2004. (Adisu & Jehani, 2007, p. 5)

Ada tiga sudut pandang tentang kebijakan penerapan upah di perusahaan yaitu:

- a) Sudut pandang pekerja, dari sudut pandang pekerja upah adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.
- b) Sudut pandang pengusaha, dari aspek pengusaha upah adalah bagian dari biaya produksi (cost) yang akan berpengaruh pada harga jual barang-barang yang produksi.
- c) Sudut pandang pemerintah, Pemerintah menganggap upah adalah bagian dari pemerataan pembangunan.

Selanjutnya didalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Peupahan, dijelaskan bahwa kebijakan mengenai pengupahan ditujukan untuk pencapaian penghasilan yang layak untuk pekerja. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penghasilan pekerja/buruh dari pekerjaannya sehingga sanggup memenuhi kebutuhan hidup bagi sipekerja/buruh serta keluarganya secara wajar. Pada pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Menyebutkan “Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud diberikan dalam bentuk a. Upah; dan b. Non Upah”.

2. Keselamatan kerja

Seiring dengan perkembangan masyarakat, maka kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian dari kesehatan masyarakat juga berkembang. Berkembangnya K3 bukan saja dari aspek akademis saja, tetapi juga aspek praktis. Akhirnya pada tahun 1970, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 tentang Keselamatan Kerja. Dengan keluarnya undang-undang ini, dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja telah mengakomodasi perkembangan kesehatan masyarakat industrialisasi, serta teknologi dalam pembinaan norma-norma dan etika dan keselamatan kerja.

3. Kesehatan Kerja

Sebuah ungkapan menerangkan bahwa *“health is created in every day live”*, bahwa kesehatan itu dapat dibentuk atau dihasilkan dari kehidupan

manusia sehari-hari. Kehidupan manusia berada didalam lingkungan hidup manusia sehari-hari dari mulai sejak lahir hingga meninggal dunia. Diusia dewasa saat lepas dari pendidikan manusia banyak menghabiskan waktunya didalam keluarga serta ditempat kerja. Oleh karena itu, lingkungan ditempat kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk dan mempengaruhi kesehatan seseorang selain didalam keluarga. Terlebih lagi lingkungan yang memiliki resiko terhadap terjadinya penyakit serta kecelakaan yang diakibat pekerjaan seperti pertambangan, pabrik-pabrik penghasil limbah yang beresiko terganggunya kesehatan manusia, dan seterusnya. (Notoatmodjo, 2010, p. 111)

Dengan lahirnya kesehatan kerja ini dimaksudkan sebagai perlindungan bagi seorang buruh/pekerja terhadap eksploitasi tenaga buruh oleh majikan seperti misalnya, untuk memperoleh tenaga pekerja yang murah, mempekerjakan anak serta wanita untuk melakukan pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang kesehatan menyebutkan secara khusus bahwa perusahaan wajib memeriksa kesehatan badan, kondisi mental serta kemampuan fisik pekerja yang baru bekerja ataupun yang akan dipindahkan ditempat kerja baru, yang sesuai dengan sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, dan juga pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga wajib memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan

tepat dan benar. serta menaati semua syarat dari keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah diwajibkan. (Gajimu.com, 2019)

D. Tinjauan Tentang PT. Surya Agrolika Reksa

1. Latar Belakang Pembangunan Kebun Kelapa Sawit Pola Kemitraan Inti-Plasma/KKPA.

Pada awalnya kelompok usaha Adimulia melalui PT. Adimulia Agrolestari telah mengelola kebun kelapa sawit beserta dengan unit pabrik pengolahan minyak kelapa sawit (PMKS). Didalam perkembangannya serta melihat potensi lahan masyarakat di desa-desa eks transmigrasi disekitar perkebunan, keadaannya sangat tidak terawat karena mereka tidak mampu membangun kebun secara mandiri. Melihat kondisi itu, manajemen Adimulia merasa terpanggil untuk membantu memberdayakan potensi lahan tidur milik masyarakat disekitar kebun serta memfasilitasi agar terwujudnya perkebunan pola kemitraan inti-plasma. Maka didirikanlah PT. Surya Agrolika Reksa yang khusus untuk kegiatan pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit kemitraan dengan koperasi

2. Pengelolaan Kebun Pada Masa Panen

Setelah kebun plasma selesai dibangun dan telah masuk pada masa Tanaman Menghasilkan (TM) seluruh pekerjaan panen maupun pemeliharaan

tanaman diserahkan pengelolaannya kepada koperasi. Namun perusahaan Inti tetap memegang kendali kebijaksanaan pengelolaan kebun plasma dalam hal :

- Pemupukan meliputi semua aspek (pengadaan barang, menentukan jenis dan dosis, serta menetapkan waktu pelaksanaannya).
- Pengendalian hama dan penyakit meliputi semua aspek (pengadaan barang, menentukan jenis dan dosis, serta menetapkan tata cara pelaksanaannya).
- Mengatur rotasi dan mengawasi mutu pekerjaan pemeliharaan tanaman.
- Mengatur rotasi panen dan mengawasi mutu hasil panen.

Pada setiap awal tahun perusahaan inti bersama–sama dengan koperasi selaku mitra usaha melaksanakan rapat membahas Rencana Kerja Dana Operasional (RKDO) untuk menentukan arah dan kebijakan pengelolaan kebun plasma satu tahun kedepan. Materi pembahasan RKDO antara lain berisi :

- Penegasan sisa hutang kepada bank dan kepada perusahaan mitra.
- Menetapkan target produksi dan taksiran nilai jual.
- Menghitung taksiran biaya panen, pengangkutan dan pemeliharaan tanaman.
- Menghitung taksiran biaya umum/administrasi.
- Menetapkan besarnya potongan hutang.

- o Mengetahui gambaran besarnya sisa hasil usaha yang akan dibagikan kepada petani peserta.

3. Hutang Kredit

Pembebanan hutang kredit kepada petani dilaksanakan dengan cara pro rata (tanggung renteng) per hektar dalam satu koperasi, artinya total kredit dibagi rata kepada total luas kebun plasma dalam satu koperasi. Total Kredit Pokok program KKPA untuk 8 koperasi dengan luas 6.363 ha adalah sejumlah **Rp 105.976.740.655,-**.

4. Pembagian dari Sisa Hasil Usaha.

Pembagian sisa dari hasil usaha kepada petani dilaksanakan dengan cara:

Nilai jual TBS dalam satu bulan sepenuhnya diserahkan kepada koperasi setelah terlebih dahulu dipotong hutang-hutangnya antara lain :

- o Hutang kredit kepada bank (pokok + bunga)
- o Hutang kepada perusahaan mitra.
- o Harga pupuk dan bahan kimia.
- o Hutang 2 Badan Usaha Koperasi.
- o Pinjaman lainnya.

Pembagian Sisa Hasil Usaha dari koperasi kepada petani peserta sepenuhnya menjadi hak dan kewenangan koperasi.

5. Program Sosial.

Sebagai tanggung jawab sosial dari perusahaan terhadap lingkungan sekitar perusahaan telah melaksanakan program Community Development (CD) antara lain :

- Menjadi donatur tetap pada lembaga pendidikan (sekolah negeri dan yayasan yang ada disekitar kebun).
- Membantu kegiatan tertentu yang dilaksanakan pemerintah.
- Perawatan/perbaikan jalan desa disekitar kebun.
- Membantu biaya pembangunan/perbaikan rumah ibadah.
- Membantu pekerjaan perataan areal untuk pembangunan sekolah yang ada di desa sekitar.
- Membantu material pembangunan kantor dan gudang pupuk milik koperasi unit desa yang menjalin kemitraan.
- Berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan olahraga yang diadakan oleh pemerintah dan masyarakat sekitar kebun.
- Membangun sarana kesehatan terdiri dari :
 - a.1 Unit Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Rawat Inap ukuran 1.500 m².
 - b.1 Unit Rumah dokter type ganda ukuran 200 m².
 - c.1 Unit Rumah perawat type ganda ukuran 100 m².
 - d.1 Unit Mushollah ukuran 50 m².

e.2 Unit Sumur bor lengkap dengan menara air.

f. 1 Unit Incenerator pembakaran limbah medis ukuran 9 m²

6. Prestasi Usaha

- a. Penanaman kebun inti dan plasma selesai seluas 7.263 ha dan keseluruhannya telah berproduksi.
- b. Penetapan nama-nama petani peserta khusus di wilayah Kecamatan Singingi Hilir yang berhak mendapat pembagian kapling kebun plasma telah mendapatkan pengesahan dari Bupati Kuantan Singingi dengan status :
 - ✓ Peserta Transmigrasi Umum (TU) = 2.855 kk
 - ✓ Peserta Transmigrasi Swakarsa Mandiri (TSM) = 1.446 kk
 - ✓ **Total Peserta KKPA di Kecamatan Singingi Hilir = 4.321 kk**
- c. Pelaksanaan panen, pengangkutan hasil dan perawatan tanaman secara berkesinambungan berjalan lancar telah menampung sejumlah angkatan kerja berarti mengurangi pengangguran.
- d. Pembayaran Sisa Hasil Usaha (SHU) kepada petani peserta kebun plasma secara konsisten dan tepat waktu, sehingga petani dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan memacu pertumbuhan ekonomi diwilayah Kecamatan Singingi Hilir. (data terlampir).
- e. Pembangunan 1 unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit dengan kapasitas 60 ton/jam mampu untuk menampung seluruh hasil produksi kebun Inti dan Plasma.

- f. Selain itu PMKS Sei Basau juga menampung produksi TBS dari petani non peserta KKPA dari semua desa disekitar perusahaan dan dari luar kecamatan Singingi Hilir bahkan dari luar Kabupaten Kuantan Singingi.

Kami mengakui bahwa dalam kurun waktu \pm 10 tahun perjalanan kerja sama kemitraan dengan 8 koperasi ada terjadi permasalahan dan konflik kepentingan. Dengan kerja keras penuh kesabaran disertai kerjasama serta dukungan penuh dari Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, setiap permasalahan dapat diselesaikan secara damai dan menguntungkan semua pihak.

9. **Pengembangan Usaha.**

Dengan telah selesainya pembangunan kebun plasma di desa–desa eks transmigrasi dan kerjasama kemitraannya berjalan lancar menunjukkan kemajuan yang dirasakan manfaatnya oleh banyak pihak. Sejalan dengan program pemerintah dalam mempercepat laju pembangunan demi kemajuan daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Management PT.Surya Agrolika Reksa merasa terpanggil untuk mengembangkan usaha melalui pembangunan kebun kelapa sawit pola kemitraan Inti-Plasma di desa-desa non transmigrasi.

PT. Surya Agrolika Reksa berkomitmen untuk mengembangkan kerjasama kemitraan dengan prioritas dalam wilayah Kabupaten Kuantan Singingi terlebih dahulu.

1. Wilayah Pengembangan.

Setelah melalui pendekatan dan koordinasi dengan semua unsur ditingkat desa dan kecamatan maka telah didapat komitmen pengembangan usaha kerja sama pembangunan dan pengelolaan kebun kelapa sawit pola kemitraan “Inti-Plasma“ di :

- a. Kecamatan Singingi Hilir :
 - o Desa Sungai Paku
 - o Desa Koto Baru
 - o Desa Petai
- b. Kecamatan Singingi
 - o Desa Kebun Lado
 - o Desa Muara Lembu

2. Tata Cara Perolehan Lahan.

Masyarakat yang terhimpun dalam wadah lembaga koperasi menyerahkan tanah kepada PT. Surya Agrolika Reksa tanpa adanya ganti rugi serta kompensasi dalam bentuk apapun baik tanah yang berstatus milik pribadi maupun tanah ulayat.

3. Pembangunan Kebun.

Pelaksanaan pembangunan kebun Inti dan kebun Plasma dalam satu desa dilaksanakan secara bersamaan. Tidak ada perbedaan mutu dan perlakuan dalam melaksanakan pembangunan kebun inti dan kebun plasma.

4. Pembagian Kebun.

Pembagian dan penetapan letak kebun Inti untuk PT. Surya Agrolika Reksa dan kebun Plasma untuk petani peserta dilaksanakan dimasing-masing desa setelah pekerjaan pengukuran dan bloking areal dalam desa tersebut selesai dilaksanakan. Perbandingan pembagian kebun inti dan kebun plasma dimasing-masing desa adalah sebagai berikut :

- DESA SEI PAKU = 35 % : 65 %
- DESA KOTO BARU = 30 % : 70 %
- DESA PETAJ = 35 % : 65 %
- DESA KEBUN LADO = 35 % : 65 %
- DESA MUARA LEMBU = 35 % : 65 %

Catatan khusus pada wilayah pengembangan. (Desa Sei Paku, Kotobaru, Petaj, Kebun Lado dan Muara Lembu) :

A. Bahwa sebagian dari lahan yang diserahkan oleh masyarakat berstatus tanah ulayat. Ketika tanaman telah masuk masa berproduksi dan mendapatkan hasil pengelolaan kebun sepenuhnya tetap dilaksanakan oleh PT. Surya Agrolika Reksa.

Kepada petani peserta akan diberikan sisa hasil usaha (nama petani yang disahkan oleh Bupati Kuantan Singingi).

B. Ketika kredit pembangunan kebun plasma telah lunas, tidak akan dilakukan penyerahan kapling kebun (konversi). Kebijakan yang akan ditempuh adalah :

1. Membagikan hasil usaha kepada petani peserta yang berhak.
2. Pengelolaan kebun tetap dilaksanakan oleh PT. Surya Agrolika Reksa dengan membuat perjanjian pendukung.
3. Status kepemilikan kebun plasma secara administratif telah menjadi milik petani peserta dengan melaksanakan penyerahan bukti kepemilikan lahan berupa Sertifikat Hak Milik (SHM).



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada PT. Surya Agrolika Reksa Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di Kabupaten Kuantang Singingi.

Perjanjian kerja yang merupakan suatu dasar dari terbentuknya hubungan kerja yang sah jika memenuhi syarat-syarat dari sahnya suatu perjanjian serta asas-asas hukum perikatan. (Wijayanti, 2014, p. 45) Para pihak bisa membuat perjanjian apapun, selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta ketertiban umum. Dalam hukum perburuhan pembatasan terhadap kebebasan itu bermakna amat penting, sebab didalam pembatasan inilah terletak perlindungan hukum untuk buruh. Pembatasan waktu kerja, pembatasan minimum upah, pembatasan jenis pekerjaan dan waktu kerja bagi wanita, merupakan wujud perlindungan untuk buruh. (R Budiono, 2011, p. 38) Perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, perjanjian kerja secara tertulis persyaratannya harus dilakukan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden tentang bentuk pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan Perusahaan Surya Agrolika Reksa, Bapak Idris Hasan, S.E, menjelaskan bahwa perjanjian kerja yang dibuat

oleh pihak perusahaan dengan karyawan didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak. Bentuk perjanjian antara karyawan dan perusahaan tidak semua dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak perusahaan dengan karyawan dalam bentuk lisan dan dalam bentuk tertulis.

Perjanjian kerja baik yang dibuat secara lisan maupun tulisan tidak akan menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaannya karena dalam pembuatan perjanjian didasarkan kesepakatan dari para pihak sehingga masing-masing pihak yang melakukan perjanjian kerja sudah mengetahui hak serta kewajibannya. Mereka juga menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap) dan juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada dua bentuk perjanjian yaitu secara lisan dan tertulis. Dalam membuat perjanjian kerja pengusaha mempunyai pilihan bentuk perjanjian kerja baik dalam bentuk lisan maupun tertulis asalkan tidak bertentangan dengan peraturan yang telah ada, sebaiknya perjanjian kerja dibuat dalam bentuk tulisan agar dapat dijadikan bukti apabila terjadi perselisihan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan jawaban yang penulis dapatkan dari Humas dari PT Surya Agrolika Reksa dinyatakan bahwa perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan secara tertulis. Dapat dilihat berdasarkan data yang penulis dapatkan dilapangan, penulis sajikan dalam bentuk tabel III.1:

TABEL. III.1

Jawaban Responden Mengenai Bentuk Perjanjian Kerja pada PT. Surya
Agrolika Reksa

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Perajanjian Kerja Tertulis	30	100%
2	Perjanjian Kerja Tidak Tertulis	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Dari III.I dapat dijelaskan bahwa bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan PT Surya Agrolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi adalah dalam bentuk tertulis.

Menurut analisis penulis dalam praktek dilapangan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh PT Surya Agrolika Reksa dibuat secara tertulis tidak memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak secara jelas dan terperinci. Dalam perjanjian kerja antara PT Surya Agrolika Reksa disebutkan bahwa, masa berlaku kesepakatan kerja setelah berakhirnya masa *training* atau percobaan secara otomatis karyawan menjadi karyawan tetap. Hanya saja dalam penelitian penulis menemukan bahwa karyawan mengeluhkan tentang lambatnya proses pengangkatan karyawan setelah masa *training* berakhir.

Dalam melakukan perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar.

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

Perjanjian kerja tersebut dapat dilakukan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, tetapi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin mengenai adanya kepastian hukum. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis setidaknya memuat beberapa hal yaitu. (Trijono, 2014, p. 47)

- a. Nama, Alamat jenis perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat peker/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sewaktu-waktu bisa berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu diatur dalam pasal 57 ayat (2) dan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 100/Men/2004. (Khakim, 2009, p. 73)

Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk sesuatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinu/berkelanjutan, namun ada kemungkinan perjanjian kerja itu dapat dilakukan perpanjangan sesuai kebijaksanaan dari pihak perusahaan atau pengusaha. Sedangkan dalam perjanjian waktu tertentu, apabila ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebelum waktu yang sudah ditentukan berakhir, maka pihak yang memutuskan hubungan kerja diharuskan membayar kerugian sebesar selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya. Didalam perjanjian kerja waktu tertentu ini tidak boleh ada unsur atau masa percobaan yang diberitahukan secara tertulis.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dibuat untuk lebih menjamin serta menjaga masalah-masalah yang tidak diinginkan pada saat berakhirnya perjanjian kerja.

Dalam perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan akan menimbulkan hak dan kewajiban yang pada dasarnya bersifat timbal balik. Salah satu dari kewajiban pekerja selain melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pada pihak perusahaan kepadanya, selain itu pekerja juga harus menaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan hal-hal yang harus ditaati oleh buruh atau karyawan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Idris Hasan S.E diperoleh penjelasan bahwa PT. Surya Agrolika Reksa mempunyai peraturan perusahaan yang berlaku yang dibuat dengan bimbingan Dinas Tenaga Kerja Kuantan Singingi. Hal ini dilakukan agar peraturan perusahaan yang dibuat tidak menyalahi peraturan perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya peraturan perusahaan yang ada di PT. Surya Agrolika Reksa juga disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kuantan Singingi.

B. Perlindungan Hukum Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada Perusahaan Pt. Surya Agrolika Reksa Di Desa Beringin Jaya, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi

Perlindungan Hukum yang terdapat Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Pada PT Surya Agrolika Reksa Di Desa Beringin Jaya, Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah “tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi.” Dalam undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, “pengertian perlindungan hukum ialah segala upaya yang diberikan untuk memberi rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokad, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik bersifat sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan”.

Dengan demikian, perlindungan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang berhubungan dengan mesin, pesawat dan alat-alat kerja bahan serta proses pengerjaannya, kondisi tempat kerja dan lingkungan serta tata cara melakukan kerja.
- b. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* pada perusahaan mencakup pemeliharaan kesehatan pekerja.

- c. Norma kerja mencakup perlindungan terhadap pekerja yang berhubungan dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, pekerja wanita, anak, melakukan ibadah serta kewajiban sosial dimasyarakat.
- d. Kepada pekerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit akibat pekerjaan, berhak secara penuh untuk mendapat ganti rugi perawatan..
(Kartasapoetra G & Idraningsih, 1982, pp. 43-44)

Perlindungan kesehatan yang dimaksud ialah untuk meningkatkan produktivitas para pekerja agar bisa melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin, ini merupakan upaya kesehatan pada bidang penyembuhan (kuratif). Upaya ini membutuhkan biaya yang lumayan banyak maka semestinya diupayakan melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden tentang perlindungan hukum terhadap kesehatan antara karyawan dengan PT Surya Agrolika Reksa, Bapak Idris Hasan, S.E, Menjelaskan bahwa perusahaan memberikan perlindungan terhadap kesehatan karywan dengan memebiyai pengobatan apabila karyawan yang bekerja diperusahaan mengalami sakit. Perusahaan juga mendaftarkan karyawan dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

Berdasarkan hasil kuisisioner yang penulis sebarakan kepada responden pekerja di PT Surya Agrolika Reksa tentang bentuk perlindungan hukum

kesehatan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel III.2 berikut :

TABEL. III.2

**Jawaban Responden Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan
Yang diberikan Kepada Karyawan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	10	34%
2	Tidak diberikan	20	66%
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Berdasarkan jawaban responden tentang perlindungan hukum terhadap karyawan 10 (sepuluh) orang responden menjawab diberikan, dan 20 (dua puluh) orang menjawab belum terpenuhinya perlindungan kesehatan terhadap karyawan terutama karyawan operasional pabrik oleh PT Surya Agrolika Reksa. Sebagian besar menjawab belum terpenuhi karena terdapat fasilitas yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan, yaitu kurangnya *safety* (sepatu banyak yang tidak ada). Jika ditelaah kembali, sepatu yang memang khusus untuk pekerja pabrik sangatlah dibutuhkan. Mengingat pabrik merupakan areal yang berbahaya, mesin atau alat-alat banyak yang tidak dapat langsung disentuh oleh tangan, atau areal

lantai yang panas karena mesin tersebut. Sehingga dibutuhkan fasilitas *safety* yang lengkap

Tidak hanya jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan, penulis juga mencari informasi tentang ketersediaan Klinik Kesehatan di PT. Surya Agrolika Reksa. Berikut dari responden mengenai ketersediaan klinik kesehatan pada PT. Surya Agrolika Reksa pada tabel III.3 berikut:

TABEL. III.3

Jawaban Responden Tentang Ketersediaan Klinik Kesehatan Di PT. Surya Agrolika Reksa

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tersedia	30	100%
2	Tidak Tersedia	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan perlindungan kesehatan terhadap karyawannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. PT. Surya Agrolika Reksa memberikan pelayanan kesehatan kepada

karyawan namun karena perusahaan tersebut bekerja sama dengan salah satu Rumah sakit yang berada di Pekanbaru, sehingga ketika terjadi kecelakaan kecil sangatlah membutuhkan waktu yang lama untuk menempuh perjalanan, oleh karena itu banyak karyawan yang mengeluh dan merasa keberatan, itulah yang menjadi penyebab banyaknya karyawan yang tidak merasakan pelayanan kesehatan dan hal tersebut dinilai kurang baik sehingga mereka menyarankan untuk PT tersebut bekerja sama dengan klinik atau rumah sakit terdekat ataupun memiliki klinik khusus untuk karyawan di dalam PT tersebut. Dari data responden yang penulis dapatkan, terbukti bahwa Klinik Kesehatan memang tersedia, namun hal yang paling fatal adalah perusahaan tidak menyediakan pelayanan kesehatan yang baik, tidak adanya tenaga medis yang bertugas, bahkan obat-obata dalam kotak P3K sering sekali kosong. Hal ini menyebabkan minimnya pertolongan pertama bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, mengingat lokasi pabrik yang sangat jauh dari Rumah Sakit, bahkan untuk mencapai Klinik atau Puskesmas saja membutuhkan waktu yang cukup lama.

PT. Surya Agrolika Reksa dianggap melalaikan keselamatan kerja karyawan berupa tindakan pertolongan pertama bagi resiko kecelakaan kerja. Meskipun tersedianya Klinik Kesehatan, jika tidak dibarengi dengan adanya petugas kesehatan dan obat-obatan yang lengkap akan sangat disayangkan dan dianggap percuma.

Penulis juga mendata karyawan mengenai pemberian alat pengaman oleh perusahaan guna menghindari resiko tinggi terhadap kerja, berikut penulis memaparkan data dalam bentuk tabel III.4:

TABEL. III.4

Jawaban Responden Tentang Pemberian Alat Pengaman Oleh PT. Surya Agrolika Reksa Yang diberikan Kepada Karyawan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	30	100%
2	Tidak diberikan	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan :

- a. "Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.
- b. Ketentuan mengenai penerapan sistem menjamin kesehatan dan kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diatur dengan peraturan pemerintah."

Berkaitan dengan hal tersebut Imam Soepomo membagi perlindungan menjadi 3 (tiga) macam yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, merupakan sejenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha-usaha untuk memberikan pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya dan juga keluarganya.
2. Perlindungan sosial, adalah perlindungan yang berhubungan dengan masyarakat bertujuan untuk memungkinkan pekerjaan itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupan dengan baik.
3. Perlindungan teknis, merupakan jenis perlindungan yang berhubungan dengan usaha untuk menjaga pekerja dari kecelakaan yang bisa timbul dari peralatan kerja atau oleh bahan yang diolah atau sedang dikerjakan perusahaan.

Dalam salah satu bidang perusahaan yang berkecukupan dalam usaha produksi besar, perlu adanya suatu penerapan *safety*. Namun, dalam pelaksanaannya justru bukanlah hal yang mudah. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena tingkat pendidikan karyawan perusahaan yang rendah, sehingga minimnya pengetahuan terhadap keselamatan kerja itu sendiri, terutama karyawan yang berhubungan langsung dengan alat-alat kerja yang berbahaya. Adapun hal yang harus dilakukan dalam penerapan *safety* yang berkelanjutan adalah:

a. *Safety Talk* sebagai bentuk sosialisasi terhadap penggunaan alat keamanan dalam melakukan pekerjaan dan tentang cara aman bekerja. Seperti, penyampaian pesan-pesan penting 5-10 menit sebelum pekerjaan dimulai. Penjelasan mengenai *safety* haruslah bertahap sehingga dapat dimengerti oleh para karyawan.

b. Monitoring penggunaan alat keselamatan kerja, tahap ini biasa dilakukan setelah *safety talk* berlangsung. Para penanggung jawab bidang harus memastikan penggunaan alat-alat keselamatan kerja telah digunakan dengan baik dan benar.

c. Sosialisasi dan penerapan MSDS (*Material Safety Data Sheet*) yang berhubungan dengan bahan-bahan berbahaya, dengan cara melaminating lembaran MSDS yang terdiri dari panduan penggunaan bahan aktif berbahaya dan gejalanya.

d. Pembuatan *nearmiss* dalam *safety* atau biasa disebut dengan *Piramida safety*, gunanya untuk meminimalisir adanya korban dalam kecelakaan kerja. Istilah *nearmiss* hampir sama dengan "hampir celaka". Biasanya dilakukan dengan cara membuat laporan bulanan mengenai apa-apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan, seperti terdapat alat kerja yang hampir rusak dan akan menimbulkan masalah. Dengan dibuatnya laporan *nearmiss*, maka

dapat diantisipasi sebelumnya sehingga mengurangi resiko yang hampir celaka tersebut.

e. Rapat *safety* bulanan, diharapkan perusahaan membentuk tim penanggulangan kecelakaan kerja, bukan hanya bertugas pada saat terjadi kecelakaan saja.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor. 08 tahun 2010 mendefinisikan bahwa alat pelindung merupakan alat untuk melindungi seseorang dari potensi bahaya di tempat kerja, sehingga pengusaha wajib menyediakan ADP (Alat Pelindung Diri) bagi seluruh karyawan ditempat kerja. (Ponco, 2016)

Adapun peralatan yang harus disediakan oleh perusahaan adalah:

1. Helm keselamatan
2. Sabuk dan Tali keselamatan
3. Sepatu boot
4. Sepatu pelindung
5. Masker
6. Penutup telinga (*Plug*)
7. Kaca mata pengaman (*Googles*)

8. Sarung tangan

9. Pelindung wajah

10. Pakaian pelindung

Beruntung penulis meneliti dibagian yang taraf pendidikannya menengah. Para karyawan sangat paham betul akan keselamatan kerja dan perlunya penggunaan alat pengaman dalam bekerja. Seharusnya perusahaan telah menyediakan persediaan alat keselamatan kerja yang cukup, namun dalam penerapannya penulis menemukan bahwa karyawan yang mengeluh karena kurang tanggapnya perusahaan memberikan *safety* terhadap karyawan. Keluhan terbanyak yang penulis dapatkan adalah tidak tersedianya sepatu *safety* yang digunakan untuk bekerja. Pentingnya Sepatu *safety* adalah untuk melindungi pekerja dari benda tajam dan berbahaya, mencegah kecelakaan kerja yang fatal, membuat perlindungan terhadap benda panas, melindungi dari cairan kimia yang berbahaya, membuat pekerja tidak terpeleset dan masih banyak lagi.

Sehingga penulis menyayangkan karena perusahaan mengabaikan hal-hal yang dianggap ringan namun dalam penerapannya justru sangat penting, mengingat kondisi dari pabrik yang tidak memungkinkan para karyawan untuk menggunakan sepatu biasa atau menggunakan sepatu yang sudah tak layak pakai.

Dalam menjalankan aktivitas bisnis, perusahaan tidak boleh hanya terfokus pada nilai perusahaan yang direfleksikan dalam kondisi keuangan saja.

Namun juga diminta untuk fokus kepada aspek finansial, aspek sosial dan lingkungan, termasuk didalamnya adalah mengenai keselamatan dan keamanan karyawan dalam bekerja. (Armandanu, 2016)

Kelengkapan alat pengaman saat bekerja dapat sangat menunjang hasil produksi dari sebuah perusahaan, sehingga pentinglah bagi perusahaan untuk memperhatikan perihal keselamatan kerja daripada para karyawan di PT. Surya Agrolika Reksa. Selain alat pengaman kerja, perusahaan juga harus menunjang alat produksi pabrik agar dapat berjalan dengan optimal, dari keterangan yang penulis dapatkan PT. Surya Agrolika Reksa sudah melengkapi berbagai fasilitas pabrik agar dapat berjalan dengan maksimal. Berikut hasil survey langsung dari para karyawan:

TABEL. III.5
Jawaban Responden Tentang Pemberian Alat Pengaman Kerja Dari PT.
Surya Agrolika Reksa

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Lengkap	28	94%
2	Tidak Lengkap	2	6%
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

PT. Agrolika Reksa juga menyediakan peralatan kerja yang lengkap agar produksi pabrik dapat berjalan dengan maksimal. Adapun peralatan yang disediakan oleh perusahaan adalah :

1. Timbangan Tandan Buah Segar (TBS)

2. Lori

3. Rebusan / *Sterilizer*

a. *Unit sterilizer.*

b. *Paid dan valve inlet.*

c. *Paid dan valve condensate.*

d. *Paid dan exhaust valve.*

e. *Programmable Logic Controller.*

f. *Safety valve.*

g. *Cantilever rail bridge.*

h. *Air Compressor.*

i. *Gauge (alat ukur).*

j. *Capstan, bollard, indexer, jentolak.*



k. *Hydraulic system.*

4. Bantingan / Thresing

5. *Pressan*

a. Double Screw,

b. Press silinder atau *Press Cage*,

c. *Gear Box*,

d. *Hydraulic Double Cone*,

6. Digester

7. *Sludge (pemipil lumpur)

*Furifier (pemipil minyak)

*Tangki Timbun

8. Genset dan Turbin

9. Boiler

10. Kernel

11. Water

12. Laboratorium



PT. Surya Agrolika Reksa menjamin kualitas daripada peralatan diperuntukan agar mempermudah seluruh kegiatan produksi pabrik. Setelah penulis melakukan penelitian lebih dalam dan mendapatkan informasi lebih banyak mengenai kelengkapan peralatan kerja, Bapak... memberikan keterangan bahwa dalam melengkapi peralatan kerja, perusahaan tidak bisa langsung membeli alat atau mesin begitu saja. Mesin yang telah dibeli haruslah mengurus perizinannya dan harus terdaftar. Karena umumnya mesin pabrik adalah barang impor yang digunakan untuk menunjang jalannya produksi. Secara langsung perusahaan adalah pengimpor produsen. Mesin yang telah dibeli memiliki tenggang waktu minimal pergantian. Sebelum tenggang waktu yang telah ditentukan mesin belum dapat diganti. Itulah penyebabnya perusahaan harus menjamin kualitas dari peralatan kerja tersebut. Dan mesin mesin tersebut juga tidak dapat dipindah tangankan atau diperjual belikan sebelum waktu yang di tetapkan dan harus mendapatkan perizinan dari Dirktorat Jenderal Impor.

Dalam peraturan kerja bahkan dalam perjanjian kerja, biasanya mengatur ketentuan mengenai jam kerja setiap karyawan. Setiap karyawan harus menaati peraturan kerja yang mengatur mengenai jam masuk kerja dan juga jam pulang kerja bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden tentang pengaturan jam kerja antara karyawan dengan PT. Surya Argolika Reksa di Kabupaten Kuantan Singingi, Bapak Idris Hasan S.E, menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja dibagian operasional perusahaan bekerja selama 7 (tujuh)

jam yang memakai sistem *shift* dan waktu untuk beristirahat bagi karyawan perusahaan diberikan selama 1 (satu) jam. Berikut hasil quisiner yng di berikan kepada responden

TABEL III.6

Jawaban Responden Tentang Jam Kerja

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	7 Jam	-	-
2.	Lebih Dari 7 Jam	30	100%
Jumlah		30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Dari tabel III.6 dapat dijelaskan bahwa mengenai jam kerja pada karyawan PT. Surya Argolika Reksa setiap hari lebih dari 7 (tujuh) jam perhari. Hal ini didasarkan dari jawaban responden yang memilih lebih dari 7 (tujuh) jam kerja perhari sebanyak 100%.

Di dalam pasal 77 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

1. “Setiap pengusaha wajib melakukan ketentuan waktu kerja
2. Waku kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi

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

Sebuah perusahaan yang mempekerjakan karyawan dalam hal jam kerja haruslah memberikan waktu untuk istirahat. Begitu juga yang dilakukan oleh PT. Surya Agrolika Reksa. Maka hasil dari responden akan penulis jabarkan mengenai pemberian waktu istirahat oleh PT tersebut yaitu sebagai berikut:

TABEL. III.7

Jawaban Responden Tentang Pemberian Waktu Istirahat Yang diberikan Kepada Karyawan

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	30	100%
2	Tidak diberikan	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Setelah penulis melakukan wawancara kembali oleh Bapak Idris Hasan, S.E, beliau menyampaikan bahwa dalam undang-undang telah tertera ketentuan

waktu bekerja dalam sehari yakni 7 (tujuh) jam perhari dan bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu. Namun undang-undang tidak menjelaskan tentang pemberian waktu istirahat kepada para karyawan. Sehingga perusahaan memutuskan untuk menambah jam bekerja karyawan dengan anggapan dapat memberikan waktu istirahat kepada para karyawan.

Meskipun tidak tertulis dalam perjanjian awal aturan jam bekerja dapat diterima oleh para karyawan tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan. Setelah penulis meneliti lebih detail terhadap data-data yang penulis dapatkan, memang benar tidak tertera dalam undang-undang sekalipun tentang pemberian waktu istirahat terhadap karyawan, bukan hanya dalam undang-undang dan perjanjian awal, dalam perjanjian kerja bersamapun tidak tertera mengenai waktu istirahat untuk karyawan.

Penulis menduga bahwa perusahaan telah melanggar ketentuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, karena seluruh responden berpendapat bahwa selama ini telah bekerja lebih dari 7 (tujuh) jam dalam satu hari tanpa adanya kejelasan jam tambahan tersebut adalah jam lembur atau bukan. Dari penjelasan Bapak... telah jelas bahwa bertambahnya waktu bekerja pada PT. Surya Argolika Reksa bukanlah melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun dimasukkan kedalam jam lembur. Melainkan waktu untuk istirahat bagi karyawan. Dalam hasil penelitian selanjutnya penulis mendapatkan hasil responden mengenai jam lembur, seperti dalam tabel III.VIII berikut:

Tabel III.8

Jawaban Responden Tentang Jam Lembur

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	1 Jam	2	6%
2.	Lebih Dari 1 Jam	28	94%
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Berdasarkan pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 77 ayat (2) harus “memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan
- 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 yang mempekerjaan pekerja/buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban untuk:

- a. Membayar upah kerja lembur
- b. Memberikan kesempatan istirahat secukupnya

- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih. (Wijayanti, 2014, p. 37)

Dalam hasil quisioner yang penulis dapatkan dari para karyawan PT. Surya Agrolika Reksa, hampir seluruh responden melaksanakan lembur lebih dari 1 (satu) jam, dan berdasarkan survey lapangan penulis mengetahui bahwa karyawan yang telah melakukan jam lembur lebih dari 1 (satu) memang bukan berasal dari bagian yang sama, namun secara umum karyawan tersebut merupakan pekerja dibagian alat berat. Sedangkan karyawan yang mendapat waktu lembur hanya 1 (satu) jam saja bukan berasal dari bagian alat berat (teknisi).

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden tentang pengaturan jam kerja melebihi jam kerja (lembur) antara karyawan dengan PT Surya Agrolika Reksa, Bapak Idris Hasan, S.E, menjelaskan bahwa upah lembur tersebut akan diberikan perusahaan disaat pekerja telah melakukan lembur kerja. Juga beliau menjelaskan tentang pembagian waktu lembur yang dianggap tidak sama atau merata, karena dalam PT. Surya Agrolika Reksa terbagi menjadi beberapa bagian yang mengharuskan pekerjanya melakukan kegiatan dibagian yang berbeda, dalam kata lain antara karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak memiliki pekerjaan yang sama. Masih ada pengelompokkan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Sehingga dalam pemberian waktu lemburpun tidak akan bisa

disamakan, seperti karyawan yang menangani mesin atau alat berat membutuhkan waktu lebih lama dibandingkan karyawan yang menangani bagian klarifikasi ataupun bagian laboratorium. Dalam pelaksanaannya mau tidak mau karyawan harus bisa menerima karena pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab karyawan tersebut karena dianggap sesuai dengan keahliannya.

Meskipun keluhan berasal langsung dari karyawan PT. Surya Agrolika Reksa penulis menganggap bahwa ini merupakan kelalaian daripada karyawan itu sendiri yang tidak membaca dengan teliti perjanjian awal dari perusahaan. Juga tidak memahami dengan baik apa-apa saja bagian dari pekerjaan yang akan ditanggungnya (karyawan). Penulis membenarkan bahwa karyawan telah diseleksi sesuai dengan keahliannya masing-masing, dan seharusnya para pekerja harus memahami baik-baik tentang apa yang akan ditanggungnya saat bekerja kelak. Mengingat perusahaan telah mendeksripsikan pekerjaan sesuai dengan bagian keahlian para karyawan tersebut.

Didalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Surya Agrolika Reksa tertera hal mengenai pembebasan dari kewajiban bekerja. Didalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut terdapat 6 (enam) pembagian yakni:

1. Istirahat Mingguan dan Hari Libur.

Setelah bekerja menurut hari yang telah ditetapkan maka pekerja berhak atas istirahat mingguan selama 1 (satu) hari, yang umumnya jatuh pada hari

Minggu atau sesuai dengan jadwal yang telah disusun oleh perusahaan serta hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

2. Istirahat Tahunan (cuti tahunan)

Seorang pekerja yang telah bekerja selama 12 bulan penuh akan mendapat cuti tahunan selama 12 hari serta mendapat upah penuh. Namun selain dari permintaan perusahaan, apabila pekerja tidak mengambil masa cuti tahunan dalam kurun waktu 6 (enam) bulan akan dianggap hangus. Kecuali pekerja melampirkan Surat Permohonan Penundaan Waktu Cuti dan harus di setujui oleh perusahaan. Sebelum hendak mengambil cuti, pekerja harus melampirkan surat Permohonan Cuti paling lambar 2 (dua) minggu sebelumnya.

3. Cuti Panjang

Cuti Panjang akan diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 5 (lima) tahun atau lebih yang akan diberikan per 5 (lima) tahun dengan waktu 12 (dua belas) hari kerja diluar hak Cuti Kerja Tahunan. Kepada Pegawai Staff yang bersangkutan akan diberikan biaya transportasi, akomodasi, dan konsumsi bagi pekerja, istri dan 1 (satu) orang anak yang masih dalam tanggungan. Sama seperti cuti-cuti pada umumnya, Cuti Panjang haruslah mendapat persetujuan dari perusahaan dengan melampirkan surat Permohonan Cuti Panjang 2 (dua) minggu sebelumnya. Apabila selama 1 (satu) tahun dari waktu berlakunya cuti tersebut tidak digunakan, maka akan dianggap hangus.

4. Cuti Hamil, Cuti Melahirkan / Gugur Kandungan

Bagi pekerja wanita yang sedang hamil anak pertama, anak kedua dan anak ketiga berhak mendapatkan cuti selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dengan tetap mendapatkan upah. Cuti hamil dapat diambil saat pekerja merasa berat untuk bekerja. Cuti hamil juga harus melampirkan surat Permohonan Cuti dan Surat Keterangan Hamil dari Dokter / Bidan paling lama sehari sebelumnya. Antara Cuti Hamil, Melahirkan dan Gugur Kandungan tidak dapat digabung.

5. Cuti Haid

Perusahaan memberikan kelonggaran kepada wanita yang sedang Haid (Menstruasi) untuk tidak bekerja dihari pertama dan kedua dengan melampirkan Surat Keterangan dari Tenaga Medis terdekat.

6. Izin tidak melakukan pekerjaan apabila:

- a. Perkawinan 1 (pertama) Pekerja selama 3 (tiga) hari kerja.
- b. Perkawinan anak pekerja selama 2 (dua) hari kerja
- c. Istri melahirkan selama 2 (dua) hari kerja
- d. Khitanan / Membaptis anak selama 2 (dua) hari kerja

e. Kematian orang tua/mertua/saudara/istri/suami/anak selama 2 (dua) hari kerja

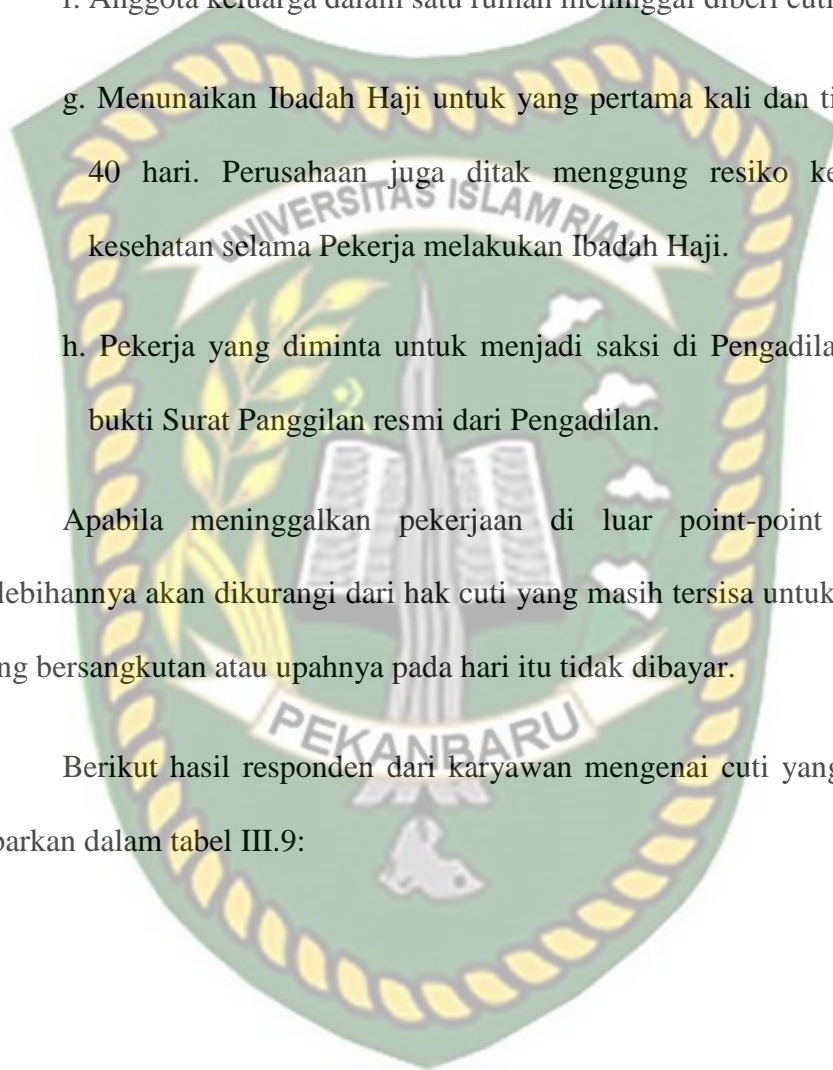
f. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal diberi cuti selama sehari

g. Menunaikan Ibadah Haji untuk yang pertama kali dan tidak lebih dari 40 hari. Perusahaan juga tidak menggung resiko kecelakaan dan kesehatan selama Pekerja melakukan Ibadah Haji.

h. Pekerja yang diminta untuk menjadi saksi di Pengadilan berdasarkan bukti Surat Panggilan resmi dari Pengadilan.

Apabila meninggalkan pekerjaan di luar point-point diatas maka kelebihanannya akan dikurangi dari hak cuti yang masih tersisa untuk tahun takwim yang bersangkutan atau upahnya pada hari itu tidak dibayar.

Berikut hasil responden dari karyawan mengenai cuti yang akan penulis jabarkan dalam tabel III.9:



TABEL. III.9

**Jawaban Responden Tentang Waktu Cuti Yang diberikan Kepada
Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Diberikan	30	100%
2	Tidak diberikan	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Dari seluruh responden memberikan data yang sama yakni PT. Surya Agrolika Reksa memberikan hak terhadap pekerjaanya berupa waktu libur atau yang sering disebut dengan cuti. Sehingga PT tersebut telah memenuhi tanggung jawabnya kepada para karyawan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

Penulis melanjutkan penelitian mengenai kelayakan pembayaran upah dari perusahaan kepada karyawan, seperti yang terlihat dalam tabel III.10:

Tabel III.10

Jawaban Responden Tentang Upah Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa

No.	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1.	Sesuai UMK	28	94%
2.	Belum sesuai UMK	1	3%
2.	Tidak menjawab	1	3%
Jumlah		30	100%

Sumber data : Data Lapangan Setelah Diolah Maret 2019

Pengupahan yang baik ialah pengupahan yang bisa menghargai pekerja sesuai dengan masa kerjanya dan berdasarkan kemampuannya. Dengan menggunakan sistem pengupahan yang benar diperusahaan, serta akan memberikan prospektif, karena adanya jaminan dan harapan bagi kesejahteraan masa depannya yang sangat jelas. (Sutedi, 2011, p. 42)

Dalam wawancara oleh Bapak Idris Hasan, S.E, beliau menyampaikan bahwa perusahaan telah memberikan upah karyawan sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan telah disetujui oleh para Karyawan terbukti dengan ditanda tangannya perjanjian awal. Perusahaan sudah melakukan

tanggung jawab kepada karyawan dengan membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam Undang-Undang yang berlaku.

Meskipun dalam hasil quisioner terdapat satu karyawan yang menganggap upah yang di dapat belum sesuai, sehingga terjadi sedikit kesalahpahaman antar pekerja dan perusahaan. Dimana pekerja menganggap upah belum sesuai karena resiko pekerjaan yang dilakukan lebih tinggi daripada pekerjaan lain, setelah penulis medata kembali karyawan tersebut merupakan bagian *Tippler*. Namun setelah penulis mencari artikel tentang *Tippler*, *Tippler* merupakan alat yang digunakan dalam proses penuangan buah yang telah direbus dalam lori untuk diproses di *Thresher Drum*. Cara menggunakan *Tippler* yaitu dengan memutar lori yang akan menuangkan buah tersebut. Alat ini biasa digunakan sebagai pengganti *Hoist crane* (Scribd, 2017). Karena penggunaan *Tippler* dianggap jauh lebih efisien dari segi *maintanance*-nya berbiaya lebih ringan. Sehingga jumlah karyawan yang dibutuhkan tidak sebanyak pada bagian lain, yang menjadi kendala adalah penggunaan *Tippler* adalah kapasitasnya lebih kecil jika dibandingkan dengan *hoist crane*.

Sehingga penulis menyimpulkan bahwa hal ini merupakan kesalahpahaman antara satu karyawan dengan perusahaan, yang mana sejak perjanjian awal seharusnya karyawan tersebut sudah menyetujui jumlah upah yang akan didapatnya. Kemudian kesalahan fatal dari calon karyawan sebelum menandatangani perjanjian adalah tidak membaca dengan teliti seluruh isi

perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama. Penulis menemukan adanya keterangan yang menjelaskan adanya kejelasan mengenai upah lembur. Dalam BAB. IV Perjanjian Kerja Bersama mengenai Hari Kerja, Jam Kerja dan Lembur, dipoint ke 8 (delapan) dijelaskan bahwa “Perhitungan Upah Lembur diatur sesuai dengan ketentuan perundangan dan peraturan yang berlaku yang ditetapkan sebagai berikut:

a. Pada hari biasa

Untuk jam kerja lembur pertama harus dibayar upah lembur sebesar 1.5 (satu setengah) kali upah se-jam dan Untuk setiap jam kerja lembur selanjutnya dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah se-jam.

b. Pada hari istirahat Mingguan / Hari Libur Resmi

Untuk 7 (tujuh) jam pertama kerja dibayar upah lembur sebesar 2 (dua) kali upah se-jam, jam kedelapan dibayar upah 3 (tiga) kali upah se-jam dan jam kesembilan dan seterusnya dibayar 4 (empat) kali upah se-jam.

Apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja terpendek, maka upah lembur 5 (lima) jam pertama dibayar 2 (dua) kali upah se-jam, jam keenam dibayar 3 (tiga) kali upah se-jam dan jam lembur ketujuh dan seterusnya dibayar 4 (empat) kali upah se-jam.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang bisa diambil penulis mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara karyawan dan PT. Surya Agrolika adalah:

1. Dalam perjanjian kerja telah tercantum mengenai proses pengangkatan karyawan tetap setelah menjalani *training*. Dalam perjanjian kerja bersama juga telah tertera masa kerja percobaan hingga dapat diangkat menjadi karyawan sesuai dengan penggolongannya, namun dalam penerapannya sering sekali mangkir. Sehingga banyak karyawan yang keluhkan lamanya proses pengangkatan karyawan oleh PT. Surya Agrolika Reksa.

2. Masalah perlindungan Penulis membagi menjadi 3 bagian yaitu, Tidak tersedianya obat-obatan dalam kotak P3K juga tidak terdapat tenaga medis yang bertugas pada Klinik Kesehatan di PT. Surya Agrolika Reksa, Kurang tanggapnya perusahaan dalam menyediakan alat keamanan bagi karyawan. Yaitu Sepatu *Safety* yang sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan kewajibannya di PT. Surya Agrolika Reksa.

B. Saran

Dari seluruh permasalahan yang terjadi antara karyawan dan PT. Surya Agrolika Reksa penulis membagi saran menjadi 2 yakni untuk pihak Pt. Surya Agrolika Reksa dan pihak karyawan yaitu:

1. Untuk perusahaan penting sekali menyampaikan perihal-perihal pokok pada saat perekrutan karyawan seperti, aturan-aturan dalam bekerja, waktu bekerja dan waktu lembur, pengupahan, masa *training* dan masa pengangkatan kerja, dan lain sebagainya bila dianggap perlu. Jika telah tertera dalam perjanjian kerja maka perusahaan haruslah memenuhi hak daripada karyawan sebagai bentuk tanggung jawab.
2. Dalam materi perlindungan hukum tidak hanya terdiri dari satu bidang saja, melainkan terdapat beberapa bidang, yakni: Dalam undang-undang ketenagakerjaan sudah sangat jelas menegaskan bahwa pentingnya pemberian perlindungan kesehatan kepada karyawan, sehingga PT. Surya Agrolika Reksa haruslah memperhatikan ketersediaan obat-obatan dalam kotak P3K dan juga menyediakan tenaga medis di Klinik kesehatan, Alat pengaman kerja merupakan hal yang sangat penting, sehingga perusahaan wajib memenuhi ketersediaan alat pengaman kerja tersebut, agar terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari resiko kecelakaan kerja.

Daftar Kepustakaan

A. Buku-Buku :

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2009
- Abdul M. Kadir, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Adhitya Bhakti, Bandung, 2000.
- Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Abdul Rahman Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, 2011.
- Adisu Editus dan Jehani Libertus, *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Visi Media, Jakarta, 2007
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan Dalam Perjanjian Kerja*, LaksBang PressIndo, Yogyakarta, 2016.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014.
- Djumadi, *Hak Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, 2007.
- Djumialdji FX dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Binaaksara, Yogyakarta, 1987.
- G. Kartasapoetra dan Idraningsih Rience, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armiko, Bandung, 1982.
- Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1991.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Ketenagakerjaan*, PPAKRI Bhayagkara, Jakarta, 1968.
- Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja*, Visi Media Pustaka, Jakarta, 2016.

- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Out Sourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2011.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016.
- Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, 2014.
- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1995
- Shalim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Setiono, *Rule Of Law Supremasi Hukum*, Pasca UI Surakarta, Surakarta, 2004.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2014.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Etika dan Hukum Keselamatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermassa, Jakarta, 2007.
- Subekti, *Hukum Perjanjian Cetakan ke Delapan*, PT. Intermassa, Jakarta, 1991.
- Sri Sofwan Masjchoen Soedewi, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan Cetakan ke Pertama*, Liberty, Yogyakarta, 1982.
- Syafrinaldi dkk, *Buku Panduan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2014.
- Tarwaka, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3*, Harapan Press, Surakarta, 2008.
- Wirjono Prodjodikoro, *Azas-azas Hukum Perjanjian Cetakan ke Sepuluh*, PT. Bale Bandung, Bandung, 1986.
- Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungannya Dengan Perburuhan Pancasila*, Melpon Putra, Jakarta, 1991.
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo, Jakarta, 2010.

B. Jurnal:

Ardi Armandanu, *Tinjauan Normatif Penerapan Sanksi Kepada Pengusaha Yang Tidak Menjalankan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*, JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2, 2016.

Fithriatus Shalihah, *PKWT dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM*, UIR Law Review Volume I Nomor 2, 2017.

Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, UIR Law Review Volume I Nomor 1, 2017.

Raja Maychel, *Penerapan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Dibidang Perkebunan Kelapa Sawit Dalam Rangka Mensejahterakan Masyarakat*, JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 2, 2016.

Willy Ponco, *Perlindungan Keselamatan Kerja*, JOM Fakultas Hukum Volume III Nomor 1, 2016.

C. Peraturan Perundangan-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan

Peraturan Pemerintah Nomor. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

D. Situs Internet :

[Id.scribd.com](https://id.scribd.com) 03 Oktober 2019, 08.10 wib.

Gajimu.com <https://gajimu.com/sekilasmengenaigaji> (16 July 2019. 18:36:37)

<http://www.Wikipedia.go.id/websiteburuh/index.html> (12-Aug-2019. 05:10:55)