

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN  
PENAHANAN IJAZAH PEKERJA(STUDI KASUS DI PT.CAHAYA  
INTAN ABADI INDONESIA KOTA PEKANBARU)**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:**

**RIZKI KURNIAWAN**

**NPM:161010511**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2020**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :RIZKI KURNIAWAN  
NPM :161010511  
Tempat/Tanggal Lahir :Benai,20 Maret 1998  
Program studi :Ilmu Hukum  
Alamat :Gg.Damai 4,Maharatu,Kec.Marpoyan Damai,Kota Pekanbaru  
Judul Skripsi :Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Penahanan Ijazah Pekerja(Studi Kasus Di PT.Intan Cahaya Abadi Indonesia Kota Pekanbaru)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri,orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain,serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah di tulis oleh orang lain.apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti hasil karya orang lain,atau hasil mencotek Skripsi/karya ilmiah karya orang lain(Plagiat),maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum(S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru,9 Juli 2020  
Yang Menyatakan



  
Rizki kurniawan



No. Reg. 460/I/UPM FH UIR 2020

Paper ID. 1361024439 / 30%

# Sertifikat

## ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Rizki Kurniawan**

**161010511**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Penahaan Ijazah Pekerja (Studi Kasus Di  
PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru)

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 6 Agustus 2020

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau



Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H.

## ABSTRAK

Terkait dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pihak perusahaan sering kita dengar masalah-masalah yang muncul baik berita yang beredar di media elektronik maupun media cetak, salah satu diantaranya terkait dengan penahanan ijazah asli pekerja dalam konteks perjanjian kerja yang dibuat selama kontrak kerja berlangsung, berangkat dari hal tersebut banyak terjadi pro dan kontra sehingga peneliti tertarik untuk meneliti masalah perjanjian kerja waktu tertentu yang berkaitan dengan penahanan ijazah yang ditahan oleh pihak perusahaan.

Tujuan dari penulisan skripsi ini, yakni: *Pertama*, mengkaji tentang Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia, *Kedua*, tentang faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia.

Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian hukum sosiologis. Lokasi penelitian adalah di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru. Sumber data didukung oleh sumber data primer dan sumber data sekunder, dimana data sekunder Tanya jawab langsung terhadap responden sedangkan data sekunder didapati dari kepustakaan ataupun literature bahan pustaka, sedangkan alat pengumpul data dilakukan dengan wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap responden, setelah itu dianalisis dengan menggabungkan data primer, sekunder sesuai dengan jenisnya serta data wawancara diuraikan menguraikan dengan kalimat yang jelas, sedangkan metode penarikan kesimpulan menggunakan metode induktif dengan mengambil kesimpulan dari yang bersifat umum ke yang bersifat khusus.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkhusus untuk penahanan ijazah yang diberlakukan terhadap pekerja pada PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia secara spesifik memang belum ada aturan yang mengatur tentang penahanan ijazah pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi untuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia antara pekerja dan pihak pengusaha berjalan cukup baik. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat kendala yang dialami oleh pihak pekerja terutama ketika hendak mau mencalonkan diri sebagai pegawai negeri sipil karena dalam syarat mencalonkan diri sebagai pegawai negeri sipil salah satu syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan melampirkan ijazah bagi pelamarnya, dan terhadap perusahaan itu, agar ada ikatan yang kuat antara pekerja dan perusahaan maka terhadap pekerja diberlakukan penahanan ijazah terhadap pekerjanya.

***Kata Kunci: pekerja, perjanjian kerja, perjanjian kerja waktu tertentu***

## ABSTRACT

Related to work agreements between workers and employers, we often hear problems that arise both in the news circulating in electronic and print media, one of which is related to the retention of workers' original diplomas in the context of work agreements made during the employment contract, departing from It happens a lot of pros and cons so that researchers are interested in examining the problem of a specific time work agreement relating to the detention of diplomas held by the company.

The purpose of writing this thesis, namely: First, examine the Implementation of a specific time work agreement at PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia, Second, about the supporting and inhibiting factors in the implementation of certain time work agreements at PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia.

This type of research can be classified in the type of sociological legal research. The research location is at PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru. Data sources are supported by primary data sources and secondary data sources, where secondary data are directly asked questions to respondents while secondary data are found from the literature. literature or literature material, while the data collection tool is done by interviews conducted by the author of the respondent, after that analyzed by combining primary, secondary data in accordance with the type and interview data described in clear sentences, while the method of drawing conclusions using inductive methods by taking conclusions from general to specific.

In the implementation of a specific time work agreement specifically for the maintenance of diplomas that are applied to workers at PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia specifically there is no regulation governing the detention of diplomas in Law No.13 of 2003 concerning employment, but for the implementation of time labor agreements in PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia between workers and employers went quite well. In the implementation of certain time work agreements there are obstacles experienced by the workers, especially when they want to run for civil servants because in terms of nominating themselves as civil servants one of the conditions that must be met is by attaching a diploma to the applicant, and to the company, so that there is a strong bond between the worker and the company then the worker is subject to withholding the diploma of his workers.

**Keywords:**workers, work agreements, certain time work agreements

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan dan karunianya yang telah memberikan kekuatan lahir dan bathin kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dengan Penahanan Ijazah Pekerja(Studi Kasus Di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia Kota Pekanbaru)”**

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Isla Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa banyak hambatan dan kesulitan, namun berkat bantuan dan dorongan banyak pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikannya untuk itu, perkenankanlah penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya, yaitu kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Syafrinaldi,S.H.,M.CL, selaku Rektor Fakultas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral,S.H.,M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba Ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr.Zulkarnaini Umar,MIS selaku Kepala Dapartemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan dalam penyusunan judul penulis

sehingga penulis dapat merumuskan judul yang dapat dijadikan awal dari penyusunan Skripsi ini.

4. Kepada Ibu Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan semampu dan semaksimal mungkin.
5. Kepada Ayahhanda Yusmardion dan Ibunda Nirwati yang memberikan kasih sayang dan pendidikan pertama tentang kehidupan, membesarkan, mendidik, mencurahkan segala perhatiannya serta telah memberikan dukungan yang tidak ternilai harganya kepada penulis, hingga akhir penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan meraih gelar Sarjana Hukum, dan tidak lupa untuk saudara kandung penulis, Yulia Sartika S.H., dan Mutia Safitri yang telah memberikan segalanya atau dukungan moril ataupun materil serta doanya dan semangat yang diberikan dalam mencapai cita-cita penulis selama ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan Ibu Karyawan/I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis sebagai mahasiswa.
8. Kepada sahabat-sahabat penulis, Muhammad Alhusni Nasution, Muhammad Rasyidi, Feri Irawan, Else Ria Damanik, Aisha

Rahayu,Silviani,Raditha,Arum Asprilia yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis.

9. Teman-teman HIMADATA dan teman-teman angkata 2016 yang sama-sama berjuang dan saling memberikan dukungan.

Penulisan skripsi ini berdasarkan kemampuan hukum penulis yang masih sangat terbatas dalam memahami masalah hukum yang ada,karena hal tersebut penulis menyadari adanya kekeliruan yang penulis lakukan tanpa sengaja.Oleh sebab itu penulis sangat berharap kritik dan saran yang bertujuan untuk membangun kesempurnaan dikemudian harinya.

Akhirnya penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terwujudnya penulisan skripsi ini,semoga mendapat hidayah-NYA Aamiin.

Pekanbaru ,12 Juli 2020

Penulis

Rizki Kurniawan



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING

SURAT KEPUTUSAN TEAM PENGUJI

BERITA ACARA KOMPREHENSIF

ABSTRAK ..... i

ABSTRACT..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

**BAB I PENDAHULUAN**

A.Latar belakang ..... 1

B.Rumusan Masalah ..... 8

C.Tujuan dan kegunaan penelitian ..... 8

D. Tinjauan pustaka ..... 9

E.Konsep Operasional..... 20

F.Metode Penelitian ..... 21

## **BAB II TINJAUAN UMUM**

A.Tinjaun Tentang Sejarah Hubungan Kerja.....	25
B.Tinjaun Tentang Hukum perjanjian.....	31
C.Tinjauan Tentang PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia.....	54

## **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia .....	63
B. Faktor penghambat dan pendukung Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia.....	73

## **BAB IV PENUTUP**

A.Kesimpulan.....	85
B.Saran.....	86

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

## **LAMPIRAN**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Untuk memenuhi kebutuhan hidup tentu diperlukan usaha dan pekerjaan, Seseorang tidak akan mampu bertahan seorang diri tanpa membutuhkan bantuan orang lain, begitu juga dengan dunia pekerjaan, dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut tentu diperlukan kerja sama yang saling mendukung, tanpa adanya kerja sama tentu manusia tidak akan mungkin bisa berdiri sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam dunia pekerjaan, terutama di Indonesia sendiri memiliki persaingan yang sangat amat ketat, sehingga kata pengangguran sudah sangat rentan terdengar di tengah-tengah masyarakat Indonesia, namun itu semua merupakan pekerjaan kita bersama terutama pemerintah untuk menaggulangi tingkat pengangguran tersebut.

Dalam era globalisasi saat ini dapat dikatakan hanya perusahaan yang efisien dan berkualitas saja yang dapat bertahan ataupun berkembang dalam mempertahankan eksistensinya, maka dari itu saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia berlomba-lomba untuk berusaha meningkatkan kualitas perusahaannya berkaitan dengan hal tersebut tentu secara tidak langsung berkaitan juga dengan kegiatan operasional perusahaan, yang meliputi diantaranya, pajak, bunga bank, dan hal lainya yang berada pada luar jangkauan perusahaan kecuali komponen dari tenaga kerja, dapat di artikan pengusaha tidak dapat mempengaruhi harga yang memang telah diatur oleh pihak pemerintah termasuk pada biaya produksi

kecuali komponen tenaga kerja yang memang menjadi wilayah dari perusahaan untuk memilih sesuai aturan perusahaan.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan telah memberikan defenisi, bahwa yang di maksud dengan hubungan kerja “adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja yang berlandaskan perjanjian kerja,dimana terdapat unsur –unsur pekerja,upah, maupun perintah”.Dalam penjabarannya:

1. Terdapat unsur pekerjaan

Didalam sebuah perjanjian tentu harus memuat point penting mengenai apa pekerjaan yang diperjanjikan atau adanya objek perjanjian dan pekerja itu dilaksanakan dengan sendiri oleh pekerja tersebut, artinya tidak boleh diwakilkan.

2. Adanya upah

Dalam perjanjian kerja yang dibuat upah adalah hak dari pekerja setelah melakukan pekerjaan yang diperjanjikan,upah biasanya diberikan dengan sejumlah uang atau dalam bentuk hal lain sesuai dengan kesepakatan,atau peraturan perundang.undangan.

3. Adanya perintah

Adalah unsur yang mutlak ada dalam perjanjian tanpa adanya perintah tentu adalah hal yang mustahil dilaksanakan perjanjian itu,unsur perintah tentunya berada di bawah kendali pengusaha. (R.Subekti, 2001)

Undang-undang ketenagakerjaan yaitu undang-undang No.13 Tahun 2003 telah memberikan penegasan bahwa di dalam perjanjian kerja waktu tertentu

mengharuskan membuat perjanjian secara tertulis,walaupun perjanjian kerja waktu tertentu tidak di buat secara tertulis sepanjang telah memenuhi unsur-unsur hubungan kerja,maka hubungan kerja itu tetap di bolehkan.Tetapi menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia tepatnya pada pasal 57 ayat(2) :yaitu perjanjian kerja waktu tertentu apabila tidak dibuat secara tertulis maka perjanjian kerja itu dinyatakan sebagai perjanjian kerja tidak tertentu. (shalihah, 2017)

Perjanjian kerja adalah sebagai dasar untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa adanya perjanjian kerja tentu tidak ada payung hukum yang mendasarinya, sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum bagi pekerja sebagai mana yang dimaksud pada Pasal 1601 kitab undang-undang hukum perdata.Dalam rangka membuat perjanjian kerja segala biaya yang perlu dikeluarkan itu menjadi tanggung jawab dari perusahaan,dalam perjanjian kerja sudah ditentukan berapah lama pekerjaan itu dilaksanakan,berapah upah yang akan diterimah dan hal yang tak kalah penting dimana pekerjaan akan dilakukan. (Abdul Hakim, 2003)

Menurut batasan waktu nya perjanjian kerja terbagi menjadi 2,yaitu:

1. PKWTT(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)
2. PKWT(Perjanjian kerja Waktu Tertentu)

Defesi perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT) dituangkan dalam keputusan menteri No.100/MEN/VI/2004 yaitu dalam hubungan kerja antara pihak pekerja dan pihak pengusaha dalam konteks hubungan kerja ialah bersifat tetap, ,dan pada putusan menteri yang sama No.100/MEN/IV/2004 mendefenisikan perjanjian kerja waktu tertentu itu ialah hubungan kerja yang memiliki batas

waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pihak pengusaha.

Dalam sebuah perjanjian ada dua macam subjek hukum:

1. Orang atau badan hukum, yang mempunyai beban kewajiban untuk suatu hal tertentu
2. Orang atau badan hukum, yang mendapatkan hak atas pelaksanaan kewajibanya tersebut.

Bekerja di suatu perusahaan tentu juga berhubungan dengan persyaratan kerja yang meliputi hak dan kewajiban masing-masing pihak, dalam hal ini perusahaan diwakili oleh manajemen ataupun direksi perusahaan. Apabila masing-masing pihak sepakat dengan ketentuan perusahaan maka akan muncul perjanjian kerja yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Pada dasarnya perjanjian kerja haruslah sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu antara pekerja dan perusahaan, artinya tidak ada yang saling dirugikan dalam pekerja tersebut. Dengan itu hubungan kerja merupakan suatu yang bersifat abstrak sedangkan perjanjian kerja itu kongret. (Andrian Sutedi, 2009)

Perjanjian kerja sudah semestinya harus dibuat, tentunya dengan penggunaan bahasa yang jelas, tegas, serta mudah dipahami bagi setiap pekerja yang ingin melamar diri sebagai seorang pekerja di suatu perusahaan, tentunya maksud dari penggunaan bahasa yang jelas tersebut untuk menghindari multitafsir terutama bagi pekerja yang ingin melamar dirinya sebagai seorang pekerja.

Dalam hukum perikatan sudah dijelaskan bahwa perjanjian kerja itu sifatnya memaksa(dwang contract),karena antara pekerja dan perusahaan tidak dapat menentukan sendiri keinginan dalam perjanjian,tentu ini dipengaruhi oleh perbedaan kedudukan kedua bela pihak,terutama dari pihak pekerja,tetapi dengan demikian para pihak tetap berpedoman pada ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan,Undang-Undang No.13 Tahun 2013. (Aloysius Uwiyono, 2014 )

Terkait dengan perjanjian kerja antara pekerja dan pihak perusahaan sering kita dengar masalah-masalah yang muncul baik berita yang beredar di media elektronik maupun media cetak,salah satu diantaranya terkait dengan penahan ijazah asli pekerja dalam konteks perjanjian kerja yang dibuat selama kontrak kerja berlangsung,jika kita melihat dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan aturan KUH Perdata memang tidak ada aturan secara eksplisit terkait praktik penahanan ijazah karyawan. (Agustina Ni Ade Darma Pratiwi, 2016).

Seiring berjalanya waktu ,saat ini pendidikan dipandang sebagai suatu syarat untuk bekerja,maka dari itu untuk dapat diterima bekerja pada perusahaan,seseorang harus menempuh pendidikan terlebih dahulu,sebagai salah satu bukti bahwa dirinya telah menempuh pendidikan,pada dasarnya ketika seseorang hendak melamar pekerjaan pada perusahaan melampirkan fotocopy ijazah yang sudah dilegirisir sebagai bukti bahwa ijazah tersebut sama dengan yang aslinya,pada beberapa perusahaan ada yang menerapkan sistem penahanan ijazah asli pekerja,baik itu dalam waktu yang ditentukan perusahaan ataupun yang tidak ditentukan oleh perusahaan itu sendiri. (Vijyantera, 2017)

Ijazah ialah suatu dokumen pengakuan prestasi belajar bagi seseorang setelah melewati proses ujian yang diadakan oleh perguruan tinggi ataupun setingkat sekolah, mulai dari Sekolah Dasar(SD), Sekolah Menengah Pertama(SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) ,pengakuan tersebut tertuang dalam suatu dokumen tertulis dan seseorang tersebut dianggap telah memahami ilmu-ilmu yang telah diajarkan dalam jenjang yang telah dilewati. Selain sebagai bukti telah menamatkan suatu jenjang pendidikan juga sangat berguna dalam proses melamar suatu pekerjaan, baik pekerjaan pada bidang pemerintahan ataupun pada bidang swasta, karena pastinya ketika hendak melamar pekerjaan hal utama sebagai suatu syarat yaitu salah satunya adalah ijazah, karena suatu instansi atau perusahaan tentu juga menseleksi dari sekian jumlah pelamar memilih yang terbaik sesuai kualifikasi dari perusahaan tersebut. Dan akhir-akhir ini sering dijadikan jaminan dalam dunia pekerjaan ,ini dimulai lebih kurang sejak tahun 2008.

Praktik penahanan ijazah pekerja ini sangat banyak diberlakukan di Indonesia, seperti diantaranya pada PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia yang diberlakukan terhadap pekerjanya, tentu dari hal tersebut dapat menggambarkan bahwa perusahaan beranggapan, tidak cukup hanya dengan mengantongi perjanjian kerja saja, tetapi juga sekaligus dengan penahanan ijazah sebagai bagian dari hal yang akan diteliti oleh penulis.

PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia adalah suatu perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor listrik yang berada di Kota Pekanbaru yang beralamat di Kecamatan Tampan ,Kelurahan Sidomulyo Barat, Jalan Baru RT.03 RW.11.



Praktik penahanan ijazah ini sudah sepatutnya untuk kita telaati bersama, karena dengan praktik penahanan ijazah yang sudah banyak diketahui oleh masyarakat Indonesia banyak muncul Pro dan Kontra terhadap penahanan ijazah tersebut, sebagian masyarakat berpendapat ijazah itu sah-sah saja untuk ditahan oleh perusahaan, karena itu sudah menjadi wilayah peraturan perusahaan itu sendiri, dan sebagian lagi ada yang berpendapat penahanan ijazah itu tidak diperbolehkan karena tidak ada peraturan yang membahas secara jelas dan eksplisit mengenai penahanan ijazah tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut penulis tertarik untuk meneliti mengenai praktek penahanan ijazah yang berlokasi di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia yaitu terhadap pekerjanya, maka dengan melihat fenomena terhadap Pro dan Kontra yang ada ditengah-tengah masyarakat penulis ingin meneliti lebih mendalam terhadap hal tersebut, maka dari itu penulis menuangkanya dalam bentuk skripsi dengan judul, **PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN PENAHANAN IJAZAH PEKERJA (STUDI KASUS DI PT. CAHAYA INTAN ABADI INDONESIA KOTA PEKANBARU)**

Untuk menghindari kesalah pahaman penafsiran terhadap judul maka penulis merasa perlu memberikan pengertian dan penjelasan terhadap judul yang diangkat oleh penulis sebagai berikut:

1. Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia pelaksanaan itu ialah suatu tindakan atau pelaksanaan dari suatu rancangan yang disusun secara matang dan terperinci.

2. Pada putusan menteri No.100/MEN/IV/2004 mendefenisikan perjanjian kerja waktu tertentu itu ialah hubungan kerja yang memiliki batas waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pihak pengusaha.

Dengan berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia?

#### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilaksanakan oleh pihak pekerja dengan pihak PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia tersebut.
2. Untuk mengetahui bagaimana posisi hukum dalam penahanan ijazah yang dilaksanakan oleh PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia terhadap pekerja yang bekerja pada PT. tersebut.

Adapun manfaat dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk menambah wawasan dan informasi penulis terhadap bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia terhadap pekerjanya.

2. Untuk memberikan penjelasan dan pemahaman kepada masyarakat tentang bagaimana penahanan ijazah terhadap pekerja bila ditinjau dari pandangan hukum.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Bahwa setiap kontrak yang dinyatakan secara tegas (ekspesif) oleh kedua belah pihak baik secara tertulis maupun tidak tertulis, sejauh memenuhi syarat-syarat sah, kontrak dianggap sebagai ikatan yang sempurna bagi para pihak tersebut. Teori ekspesif merupakan bagian dari teori formasi kontrak.

Urgensi syarat sah suatu kontrak mengacu pada sistematika dalam buku III KUH Perdata, Adapun syarat sah perjanjian diatur pada 1320 KUH Perdata ialah: (Muhammad Syaifuddin, 2012)

- a. Sepakat

Yang dimaksud dengan sepakat ialah kedua belah pihak atau lebih setuju dengan perjanjian tersebut, saling menghendaki satu sama lain, jadi sama setuju tanpa ada paksaan dari pihak lain dan saling mengikatkan diri dengan kesukarelaan pihak-pihak dan tidak ada unsur khilaf dan penipuan. (KUH Perdata 1321, 1322, 1328). Artinya tidak dibawah ancaman dari pihak lain, baik jasmani maupun rohani ataupun terpaksa karena suatu hal yang dirahasiakan (pasal 1324 KUH perdata 1324)

- b. Kecakapan

Berarti harus cakap dalam membuat suatu perjanjian, artinya orang yang telah cakap menurut hukum perdata adalah orang yang telah dewasa atau telah cukup umur, tidak dibawah pengampuan, dikatakan cakap telah berusia

21 tahun ataupun sudah kawin walaupun belum berumur 21 tahun, jadi dalam membuat suatu perjanjian harus sudah dewasa dan sehat pemikirannya artinya tidak dibawah pengampuan.

c. Suatu hal tertentu

Harus mengenai suatu hal tertentu, artinya masing-masing pihak mempunyai hak dan kewajiban, jika tidak ada suatu hal yang ditentukan, maka bukanlah dikatakan suatu perjanjian menurut hukum perdata.

d. Suatu sebab yang dibolehkan atau halal

Jadi apabila suatu perjanjian tidak sesuai dengan peraturan perundangan atau bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan atau bertentangan dengan kesusilaan ataupun ketertiban umum, maka perjanjian itu dapat dibatalkan karena tidak mempunyai kekuatan hukum, serta bisa saja dikenakan pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM).

Pada dasarnya prinsip dasar perjanjian kerja dimulai dengan adanya offer atau diterjemahkan dengan arti penawaran, dan acceptance diterjemahkan dengan arti penerimaan untuk memastikan hal tersebut tidak akan menimbulkan masalah dimasa yang akan datang maka perlu diperhatikan oleh pihak yang memberikan penawaran terhadap yang menerima penawaran yaitu berupa kecakapan dan kewenangan untuk melaksanakan hal tersebut. Proses acceptance atau penerimaan ialah:

- a. Pernyataan yang nyata dengan mengatakan iya
- b. Pernyataan dengan melakukan tindakan atau perbuatan

Kontrak atau perjanjian adalah hal yang sama, colonial belanda menggunakan istilah *overeenkomst* dan *contract*, R. Subekti memberikan definisi kontrak ialah suatu keadaan dimana seseorang berjanji terhadap orang lain guna melakukan suatu hal tertentu, dari hal tersebut munculah yang namanya perikatan atas dasar perjanjian yang dibuat.

Pengertian perjanjian diatur pada pasal 1313 KUHPerdara, yang pada intinya menjelaskan bahwa suatu perjanjian akan ada jika suatu perbuatan yang nyata, baik itu dalam bentuk lisan maupun tulisan maupun tindakan secara fisik, dan itu tidak hanya dalam bentuk pikiran semata-mata. (Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, 2010)

Unsur-unsur yang terdapat dalam suatu kontrak di jelaskan oleh Ahmadi Miru, ialah:

1. Unsur esensialia, apabila unsur ini tidak ada maka secara otomatis pun kontrak tidak akan ada juga, berisikan prestasi-peristiwa salah satu pihak yang wajib dilakukan yang menggambarkan sifat dari perjanjian tersebut.
2. Unsur naturalia, ialah suatu kesepakatan yang memang sudah diatur didalam undang-undang mengenai apa-apa yang diperjanjikan jika tidak diatur maka undang-undang yang mengaturnya, dengan kata lain jika diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena merupakan pembawaan atau melekat pada perjanjian.

3. Unsur aksidentalia,yaitu suatu unsur yang akan mengikat bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut.

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang tentang ketenagakerjaan,memberikan pengertian tentang tenaga kerja:“Tenaga kerja ialah orang yang dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan barang/jasa untuk kebutuhan sendiri ataupun untuk kebutuhan masyarakat.Sedangkan istilah perusahaan diatur pada pasal 1 angka 6 Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, “yaitu suatu perusahaan baik milik pemerintah ataupun swasta, milik orang persekutuan,milik perseorangan,atau milik badan hukum, dengan mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Abdul Khakim, 2014)

Menurut surbekti perjanjian itu ialah suatu keadaan dimana para pihak saling berjanji mengenai suatu hal tertentu,dengan kedudukan masing sama dan seimbang di dihadapan hukum. (Djumaidi, 2004).

Hukum yang muncul akibat perjanjian:

- a. Bagi para pihak yang melaksanakan perjanjian berlaku sebagai undang-undang terhadap mereka.
- b. Perjanjian itu tidak dapat ditarik dengan satu pihak saja,artinya apabila ada pihak yang hendak membatalkan isi dari perjanjian itu haruslah persetujuan dari kedua bela pihak
- c. Pelaksanaan dengan itikad baik

Tetapi apabila mengaju kepada KUH Perdata di atur pada pasal 1313.

Jenis-jenis prestasi: (Kansil, 1980).

1. Memberikan sesuatu, misalnya membayar harga ,atau menyerahkan barang dan sebagainya.yaitu diatur dalam KUHPerduta pada pasal 1235 sampai dengan pasal 1238,sebagai contoh perjanjian jual beli,sewa menyewa,pinjam meminjam dan sebagainya.
2. Melakukan sesuatu,seperti memperbaiki barang yang rusak,membongkar bangunan,kesemuanya atas dasar putusan pengadilan dan lainnya.
3. Tidak melakukan sesuatu,seperti untuk mendirikan suatu bangunan,tidak menggunakan merek dagang yang sama dengan orang lain tanpa persetujuan pihak tersebut,ini didasarkan pada putusan pengadilan.

Selain yang telah disebutkan pada pasal 1320 ,juga dipertegas di pasal 1321 KUH perdata bahwa para pihak yang dalam keadaan terpasak dalam membuat sutau persetujuan dalam konteks perjanjian,maka perjanjian itu dapat dibatalkan,ataupun paksaan itu muncul dari pihak ketiga yang tidak mempunyai kepentingan dalam hal perjanjian tersebut.Setelah adanya perjanjian kerja maka munculah yang disebut dengan hubungan kerja,yang mana soepomo mendefesikan hubungan kerja itu ialah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja antara satu pihak dengan pihak lain yang telah menyepakati perjanjian sebelumnya,dengan ketentuan satu pihak bersedia untuk melakukan pekerjaan, satu pihak lain bersedia untuk memberikan upah.Maka dari itu landasan hubungan kerja didasari dengan perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis.

#### 1. Unsur-unsur perjanjian

Adapun unsur-unsur dari perjanjian: (Muhammad, 1982)

- a. Terdapat para pihak
- b. Terdapat persetujuan antara para pihak
- c. Dalam melakukan perjanjian terdapat tujuan yang hendak dicapai
- d. Mereka sepakat untuk mengikatkan diri terhadap perjanjian yang dibuat
- e. Sudah cakap menurut ketentuan undang-undang.

Dalam perjanjian kerja terdapat asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam KUH perdata ialah:

- a. Asas kebebasan berkontrak

Yaitu para pihak bebas menentukan kontrak apa yang akan dilaksanakan oleh para pihak, serta hal apa saja yang mereka inginkan dalam kontrak tersebut. Dan apabila para pihak sudah menandatangani kontrak atau perjanjian yang akan dilaksanakan itu, maka para pihak akan terikat dengan kontrak yang telah ditandatangani, karena ini merupakan konsekuensi dari sistem yang terbuka, jadi siapapun bebas menentukan kontrak yang akan dilaksanakan asalkan masih berada pada koridor-koridor hukum yang telah ditentukan artinya tidak melanggar dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku. (Fuady, 2014).

Yang dimaksud dengan masih pada koridor-koridor hukum itu ialah:

- a. Memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian
- b. Undang-undang tidak melarang akan suatu hal tersebut
- c. Tidak melanggar ketentuan atau kebiasaan yang berlaku
- d. Tentunya harus dilaksanakan dengan itikad baik
- b. Asas konsensualisme



Yang dimaksud dengan asas konsensualisme ialah asas yang terdapat dalam sebuah perjanjian, yang diartikan perjanjian telah sah apabila telah ada kata sepakat antara kedua belah pihak, selagi tidak keluar dari ketentuan dari syarat-syarat suatu perjanjian. Pada dasarnya selagi ada kata-kata sepakat antara kedua belah pihak, maka perjanjian itu sudah sah mengikat kedua belah pihak, dan tentunya sudah memiliki akibat hukum yang penuh, meskipun perjanjian tersebut belum tertulis, dan kerananya perjanjian tersebut telah muncul hak dan kewajiban meskipun pada dasarnya perjanjian tidak la harus dalam keadaan tertulis, tetapi alangkah lebih baiknya suatu perjanjian dituangkan dalam bentuk tertulis, agar masing-masing pihak memiliki pegangan apabila terjadi sengketa dikemudian hari. (fuady, 2014).

c. Asas itikad baik

Itikad baik dalam pengertian subjektif terletak pada para pihak, tentunya untuk mengawali sebuah perjanjian haruslah didasari dengan niat yang baik, artinya harus jujur, jauh dari kata tipu menipu, Sedangkan itikad baik dalam pengertian objektif ialah suatu perjanjian haruslah berpedoman dan dilandasi pada nilai-nilai kepatuhan terutama pada undang-undang yang berlaku dan terhadap nilai-nilai yang ada pada masyarakat.

d. Asas facta sunt servada

Bagi mereka yang membuat perjanjian akan menjadi mengikat bagi para pihak-pihak yang terlibat didalamnya sekaligus menjadi undang-undang bagi para pihak tersebut. Asas facta sunt servada merupakan salah satu asas yang ada pada asas-asas hukum perjanjian perdata, artinya asas yang mengikat, asas ini berbeda

dengan asas kebebasan berkontrak, karena dalam asas kebebasan berkontrak itu para pihak bebas untuk menentukan bagaimana perjanjian itu akan dilaksanakan, serta menentukan apa isi perjanjinya, sedangkan pada *asas facta sunt servada* perjanjian itu telah mengikat para pihak, karena perjanjian itu telah ditentukan isinya oleh para pihak, dan perjanjian telah disepakati, maka dari itu perjanjian yang telah disepakati dan ditentukan isinya menjadi asas yang mengikat bagi para pihak yang membuatnya, dan perlu sangat digaris bawahi perjanjian yang mengikat tersebut sama kekuatannya dengan undang-undang yang dibuat oleh parlemen bersama dengan pemerintah, dan ketentuan ini juga diatur pada pasal 1338 KUH perdata. (Fuady, 2014).

e. Asas berlakunya suatu perjanjian

Yang mengadakan perjanjian yang telah mengikat bagi para pihak, tentu perjanjian itu hanya berlaku bagi para pihak yang namanya tertera pada perjanjian tersebut, tidak berlaku bagi para pihak yang tidak mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu. (Meliala, 1985)

Didalam pasal 1610 KUH Perdata jenis perjanjian itu terbagi atas:

1. Perjanjian dalam melaksanakan jasa-jasa tertentu

Yaitu satu pihak menginginkan pihak lain untuk melakukan jasa-jasa tertentu guna mencapai satu tujuan tertentu, dan di mana satu pihak yang memperkerjakan tentunya harus melaksanakan kewajibannya untuk memberikan imbalan dalam bentuk upah ataupun honorarium. misalnya: pengacara dengan klien, terhadap hal ini klien nya telah

menggunakan jasa dari pengacaranya,notaris dank klien,dan masih banyak contoh lainnya.

## 2. Perjanjian kerja

Didalam sebuah perjanjian kerja terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi diantaranya adanya seorang pekerja ataupun adanya seorang yang mempekerjakan dan perjanjian itu diikat dalam sebuah kontrak kerja dengan masing-masing pihak harus memenuhi hak dan kewajiban nya masing-masing,dalam hal ini pihak majikan tentu berhak memerintahkan seorang pekerjanya dalam melaksanakan pekerjanya tentu nya masih dalam batas-batas yang wajar sesuai dengan kontrak dan kesepakatanya.

## 3. Perjanjian pemborongan kerja

Adanya suatu kesepakatan antara masing-masing pihak untuk mengikatkan diri dalam hal ini majikan dan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan borongan yang mana satu pihak saling menyanggupi terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Undang- undang tentang perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT):

- a. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (pasal 50-66)
- b. Mengenai tentang pelaksanaan kerja waktu tertentu telah diatur dalam Keputusan menteri ketenagakerjaan dan transmigrasi Nomor kep.100/Men/VI/2004.

- c. Mengenai syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, telah diatur pada Peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 .

Adapun Prinsip perjanjian kerja waktu tertentu:

- a. Wajib dibuat dengan bahasa Indonesia secara tertulis dengan huruf latin minimal 2 rangkap, apabila dibuat dengan dua bahasa yang berbeda , apabila terdapat multitafsir maka yang menjadi pedoman ialah bahasa Indonesia.
- b. Perjanjian dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tertentu atau dengan kata lain akan selesai menurut batas waktu yang telah ditentukan.
- c. Terhadap kontrak kerja tertentu diberlakukan paling lama dalam jangka tiga tahun ,itu sudah termasuk kedalam masa pembaharuan atau perpanjangan dari pekerjaan yang dilaksanakan.
- d. Perusahaan yang hendak melakukan pembaharuan dilakukan semenjak tenggang waktu 30 hari berakhirnya perjanjian itu. Tidak dapat diadakan dengan perjanjian yang bersifat tetap.
- e. Pembaharuan tidak dapat dilaksanakan terhadap pekerjaan yang sifatnya tetap.
- f. Tidak ada masa percobaan
- g. Terhadap hak dan kewajiban yang meliputi syarat ataupun upah kerja tidaklah boleh bertolak belakang dengan ketentuan undang-undang ataupun peraturan dari perusahaan.

Apabila terhadap syarat di atas di langgar,yaitu ketentuan dari a-f maka secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu,terhadap dari ketentuan huruf g maka berlaku hukum perusahaan,perjanjian kerja sama,dan peraturan perundang-undangan.Adapun syarat formil dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu sekurang-kurangnya telah tercantum dalam pasal 54 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ialah: (Abdul Khakim, 2014)

- a. Nama,tempat atau alamat perusahaan,bentuk, jenis usaha yang dilaksanakan;
- b. Nama,jenis kelamin,usia,alamat dari pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Lokasi pekerjaan
- e. Cara pembayaran serta mencantumkan besarnya gaji atau upah
- f. Syarat-syarat kerja yang berisis hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.
- g. Mulai dan berakhirnya jangka waktu yang di perjanjikan
- h. Lokasi perjanjian kerja dibuat
- i. Adanya bukti berupa tanda tangan antara kedua bela pihak

Dalam kategori perjanjian kerja waktu tentu, sudah diatur dan dibatasi oleh Undang-Undang mengenai batasan dari pekerjaan waktu tertentu ,tepatnya pada pasal 59 ayat(1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003,ialah:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai dan sementara sifatnya
- b. Pekerjaan yang penyelesaian nya mempunyai batasan waktu,paling lama 3 tahun

- c. Pekerjaan itu sifatnya musiman
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru dalam artian lain masih dalam masa penajakan. (Abdul Khakim, 2014)

Perjanjian kerja waktu tertentu itu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya ,paling lama selama 3 tahun,di mana dapat diuraikam:

- a. Tentunya di dasarkan pada selesainya pekerjaan tertentu
- b. Jangka waktu paling lama 3 tahun
- c. Dalam pekerjaan waktu tertentu itu putus demi hukum apabila pekerjaan itu lebih selesai dahuluan dari pada batas yang ditentukan diperjanjian
- d. Dapat dilakukan pembaharuan dengan catatan:
  - 1. Karena suatu sebab keadaan tertentu dan pekerjaan itu belum dapat diselesaikan
  - 2. Setelah masa tenggang 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja itu
- e. Selama tenggang 30 hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk memberikan arah pada penelitian ini supaya konsep dari pemikiran penulis tidak keluar dari apa yang semestinya yang ingin penulis maksud dalam menulis skripsi ini,maka penulis sekiranya perlu menjelaskan sebagai berikut:

- 1. Pelaksanaan dalam judul yang diangkat oleh penulis ini menyangkut pada proses,cara,serta perbuatan dalam melaksanakan perjanjian kerja antara pekerja dan pihak pengusaha terhadap penahanan ijazah oleh rumah sakit tersebut.

2. Perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT)yang dimaksud ialah suatu perjanjian kerja antara pekerjanya dengan pihak PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia. (Hidayat Muharam, 2006)
3. Pihak pekerja atau buruh yang dimaksud disini ialah orang yang melaksanakan pekerjaan kemudian mendapati imbalan ataupun dalam bentuk lain.
4. Pengusaha disini maksudnya ialah PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia yang mempekerjakan pekerjanya dibidang kontraktor listrik.
5. Kecamatan tampan Kota Pekanbaru ialah tempat penelitian mengenai penahanan ijazah yang dilakukan oleh pihak PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia.

**f. Metode penelitian**

Terhadap penelitian ini tentunya dalam memperoleh data menggunakan cara-cara yang benar melalui langka dan cara yang sistematis.Metode penelitian terdiri dari jenis dan sifat penelitian,tempat dimana mengadakan penelitian,responden penelitian,data dan sumber data,serta alat pengumpul data dan analisis data dengan uraian sebagai berikut:

1. Jenis dan sifat penelitian

Jika melihat dari jenisnya,maka penelitian ini termasuk kepada penelitian observational research dengan melakukan survey,yaitu penelitian yang dilakukan langsung dilokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara langsung kepada pekerja yang ditahan ijazahnya dan pihak PT.Cahaya Intan Abadi Indonesian dalam hal ini direktur pada PT. tersebut. (effendi, 2008).

Penelitian ini dilihat dari sifatnya, merupakan penelitian hukum deskriptif. Penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku ditempat tertentu dan pada saat tertentu. Pada penelitian hukum tipe ini, biasanya peneliti sudah memperoleh data awal atau pengetahuan awal tentang masalah yang akan diteliti. (Muhammad, 2004, hal. 15)

## 2. Lokasi Penelitian

Sesuai dengan penelitian ini, penulis melakukan penelitian dikota pekanbaru.karena memang objek yang akan diteliti berada di kota pekanbaru, selain itu untuk memberikan data yang lebih akurat peneliti memilih untuk melakukan wawancara terhadap rumusan masalah yang akan diteliti.

## 3. Populasi dan Responden

Populasi ialah semua objek yang berhubungan dengan penelitian. (Achmad, 2010 ).Maka sehubungan dengan penelitian ini,penulis mengambil populasi sebagai berikut:

- a. Direktur PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia
- b. Pekerja Pada PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia

Responden merupakan orang atau individu yang akan memberikan informasi ataupun tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti tentunya berhubungan langsung dengan pokok permasalahan dari judul yang diangkat.



**Table I.1**

No	Responden	Populasi	Sampel
1	Direktur PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia	1	1
2.	Pekerja Pada PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia	6	6
	Jumlah	7	7

Sumber :Olahan data 2020

Jumlah populasi yang relatif sedikit maka metode penelitian ini menggunakan metode purposive, sehingga peneliti mengambil sampel yang mewakili dari populasi yang sudah ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti.

#### 4. Data dan sumber data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder diantaranya :

- a. Data primer merupakan data yang penulis peroleh dari responden dengan cara tanya jawab secara langsung.
- b. Data sekunder ialah sumber yang didapati dari penelitian kepustakaan atau terhadap berbagai literatur bahan pustaka yang mempunyai hubungan terhadap masalah yang dikaji dalam penelitian ini. (ahmad, 2010)

#### 5. Alat Pengumpul Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada para responden.

#### 6. Analisis Data

Setelah seluruh data didapatkan dan dihimpun, data primer ataupun data sekunder, setelah itu data-data itu dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari kedua masalah utama yang diteliti. Data yang didapat dari wawancara dimuat dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat. Selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memeberikan interperetasi dan menghubungkannya dengan pendapat para ahli serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penulis menarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif yang merupakan kesimpulan yang bersifat umum tentang hal-hal yang bersifat khusus.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Tentang Sejarah Hubungan Kerja

Berbicara tentang hukum perjanjian tentu kita tak afhdol rasanya ketika belum membicarakan tentang sejarah dari hukum perjanjian yang secara tak langsung membicarakan tentang hukum ketenagakerjaan yang telah diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003,dalam hal ini dalam sejarah hukum perburuhan sejarah dari hubungan kerja itu di bagi atas dua bagian,yaitu pada masa zaman penjajahan belanda dan pada zaman setelah kemerdekaan Negara republik indonesia.

##### A. Zaman Penjajahan

###### 1. Masa Perbudakan

Dalam masa perbudakan ini dapatkan dikatakan Indonesia lebih baik dari Negara lain karena ditengah-tengah itu tumbuh dan berkembang hukum adat,dalam masa ini sesuai dengan namanya perbudakan itu berarti seorang majikan itu menguasai budak dalam artian segala hal yang menyangkut kehidupan dari pada yang dipekerjakan(budak) adalah milik majikan,artian dimiliki itu segala hal yang menyangkut ekonomi serta hidup dan matinya seseorang.Seperti yang dapat di contohkan pada tahun 1877,tepatnya saat matinya raja sumba,terhadap 100 orang budak yang dimilikinya dibunuh agar raja memiliki pelayanan yang cukup di alam baka nanti,begitu kehidupan pada saat itu begitu kejam nya,adapun contoh lain yang dapat di gambarkan ialah oleh suku Barea

Toraja terdapat di Sulawesi Tengah nasibnya sedikit lebih baik dipekerjakan dengan membantu mengerjakan sawah atau ladang. (Wijayanti, 2010)

Pada masa perbudakan ini tentu disebabkan oleh para raja atau pengusaha memiliki ekonomi yang sangat kuat sehingga dapat memperlakukan budak atau pekerja itu dengan sewenang-wenang saja karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwasanya sebagai naluri dan untuk memenuhi kebutuhan hidup tentu diperlukan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti untuk bahan makanan dan sebagainya, selain itu dengan ekonomi yang sangat rendah segala hal yang menyangkut kualitas sumber daya manusia tentu jauh dari apa yang diharapkan ,maka dari itu tak heran lagi perbudakan itu tumbuh subur ditengah-tengah masyarakat waktu itu. (Husni, 2001)

Pada masa itu dikenal juga dengan adanya lembaga yang dinamakan dengan lembaga perhamban(*pandelingschap*) dan lembaga peruluran(*horigheid perkhorigheid*),soepomo menjelaskan bahwa lembaga ini adalah suatu lembaga pinjam meminjam uang atau lembaga utang piutang yang ada pada saat itu dimana ketika seseorang meminjam uang kepada yang meminjam uang dan tidak dapat membayar pada saat jatuh tempo maka konsekuensinya pada saat itu orang yang berhutang itu menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada yang memberikan hutang(kreditur)sebagai jaminan dan dianggap sebagai dari pada bunga hutang itu. (Wijayanti, 2010)

Untuk selanjutnya orang yang dipekerjakan itu akan selalu bekerja sampai dengan hutang itu dapat dibayarkan oleh orang yang berhutang tersebut,dala hal penyerahan diri kepada kreditur itu adalah bentuk membayar bunga dari pada

hutang kepada kreditu tersebut,tentu keadaan seperti ini sama halnya dengan perbudakan karena mau tak mau kondisi ini harus diajalani karena kalau sudah menyakut ekonomi mungkin tidak dapat dipungkiri lagi apalagi itu terjadi pada zaman dahulu segala hal serba kekurangan dan orang yang memiliki ekonomi yang kuatla yang berkuasa untuk kehidupan itu.sedangkan yang dimaksudkan dengan lembaga peruluran terjadi setelah Jan Pieterzoon Coen pada tahun 1621 dimana pada saat itu menguasai pulau banda,dimana sebagian orang yang ada dipulau banda dibunuh dan sebagian lagi dijadikan budak,dan tanah-tanah yang masih tersisa atau kosong diberikan kepada bekas pegawai kompeni atau orang lain,jadi orang yang diberikan kebun itu dinamakan dengan *perk*(ulur).Kepemilikan itu terbatas hanya pada saat orang itu tinggal di kebun tersebut dan wajib tanam. (Wijayanti, 2010)

Untuk selanjutnya hasil yang telah ditanami oleh para pemilik kebun itu hanya boleh dijual kepada kompeni dengan harga yang ditentukan sendiri oleh kompeni tersebut tentu hal ini adalah sangat kejam ,dengan hal demikian tentu kompeni se enaknya saja menentukan harga dari hasil kebun yang harus dijual kepadanya,dan wajib tanam itu merupakan bagian dari culture stelsel yang berlangsung sampai tahun 1863.

## 2. Pada Masa Penjajahan Hindia Belanda

Pada masa ini sebenarnya tidak berlaku penuh diseluruh wilayah Negara Indonesia hal ini dikarenakan di daerah juga dikuasai oleh raja yang berkuasa penuh atas daerahnya,dan pada masa itu juga tepat pada masa pendudukan inggris,masa kerja rodi dan masa *poenali santie*.Inggris pada masa itu mempunyai

tujuan untuk menghapuskan perbudakan yang dibawah pimpinan Thomas Stamford Raffles dan sayangnya semua itu belum sempat terlaksana sebagai mana tujuannya untuk menghapuskan perbudakan karena masa kedudukan inggris ditarik mundur yang itu terjadi sekitar tahun 1811-1816. (Wijayanti, 2010)

Kerja rodi atau dengan nama lain kerja paksa awalnya adalah kerja gontoroyong oleh semua elemen penduduk desa atau anggota suku tertentu untuk kepentingan desa atau kepentingan suku tersebut, namun pada masa itu diambil kesempatan oleh hindia belanda untuk dijadikan kerja paksa untuk kepentingan-kepentingannya dan kepentingan-kepentingan pembesarnya.

Dalam buku yang telah dituliskan oleh soepomo menjelaskan bahwa kerja rodi itu digolongkan kedalam tiga golongan, yaitu:

- a. Kerja rodi untuk para gubernur serta para pegawainya, yang diberi nama dengan rodi gubernemen
- b. Ada namanya rodi yang dikerjakan untuk kepentingan dari pada kepala dan pembesar Indonesia, yang diberi nama dengan rodi perorangan.
- c. Dan ada namanya rodi untuk kepentingan desa, yang disebut dengan rodi desa.

### 3. Masa pendudukan jepang.

Pada masa ini mengenai hukum perburuhan tidak banyak hal yang dapat dikemukakan, karena pada saat itu jepang sibuk untuk masa mempertahankan diri dari tentara sekutu, dan selain itu masa pendudukan jepang hanya singkat dalam menduduki Indonesia yaitu sekitar 3 tahun tiga bulan dan hal inilah yang menyebabkan jepang tidak sempat untuk mengatur tata perburuhan di Indonesia.

Pada masa pendudukan jepang juga di kenal dengan kerja paksa yang dinamakan romusha,yang mana pada masa pendudukan jepang orang-orang dari setengah pulau jawa di kirim ke riau untuk dipekerjakan sebagai pekerja romusha dan itu berlangsung sangat singkat ,orang-orang yang dikirim dari pulai jawa ke Indonesia lebih kurang 100.000 ribu orang.

#### B. Masa Setelah kemerdekaan

Pada mulanya masalah ketenagakerjaann yang ada diindonesia tidak begitu diperhatikan oleh pemerintah meskipun pada amanat undang-undang dasar 1945 telah menjelaskan bahwa tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan ini tertuang dalam pasa 27 ayat 2. (asyhadie, 2008)

Adapun alasan kenapa pemerintah Indonesia tidak begitu memperhatikan masalah ketenagakerjaan tidak lain dan tidak bukan bahwanya bangsa Indonesia khusus pada awal-awal kemerdekaan fokus untuk mempertahankanya kemerdekaanya yang ingin direbut kembali oleh bangsa belanda,kemudia setelah kedaulatanya,tepatnya pada tahun 1948 pemerintah mulai mengatur dan memperhatikan khususnya masalah ketenagakerjaan tersebut dengan mengeluarkan seperti: (asyhadie, 2008)

- a. Undang-undang No.33 Tahun 1974 Jo. Undang-Undang No.2 Tahun 1951 Tentang kecelakaan
- b. Undang-Undang No.12 Tahun 1974 Jo. Undang-Undang No.1 Tahun 1951 Tentang Tenaga Kerja

- c. Undang-Undang No.23 Tahun 1948 Jo. Undang-Undang No.3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan perburuhan
- d. Undang-Undang No.23 Tahun 1951 Jo Tentang kewajiban melaporkan perusahaan
- e. Undang-Undang No.21 Tahun 1954 Tentang perjanjian perburuhan antara serikat buruh dan pengusaha.
- f. Undang-Undang No.12 Tahun Tahun 1957 Tentang perselisihan perburuhan
- g. Undang-Undang No.12 Tahun 1964 Tentang pemutusan Hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan swasta.
- h. Undang-Undang No.14 Tahun 1969 Tentang ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.
- i. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja
- j. Undang-Undang No.3 Tahun 1992 Tentang jaminan social Tenaga kerja.

Dalam Era tahun 2000 sebagian besar peraturan tersebut dicabut dan digantikan dengan peraturan:

- a. Undang-Undang No.21 Tahun 2000 Tentang serikat pekerja/serikat buruh
- b. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan Hubungan kerja.



## B. Tinjauan Umum Tentang Hukum Perjanjian

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa perjanjian sendiri diatur pada pasal 1313 KUHPerdara “suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang dengan orang yang lain saling mengikatkan dirinya”. Menurut KMT tirtodiningrat dimana suatu perbuatan hukum yang ditelah ada kata sepakat antara satu orang dengan orang yang lainya untuk menimbulkan akibat hukum yang mana dapat dipaksakan oleh undang-undang, kontrak dan perjanjian itu memiliki suatu hubungan yang sama,yaitu dalam produk hukum colonial belanda menggunakan istilah “overeenkomst” dan “contract” ,dan ini juga di dukung oleh beberapa pendapat para ahli meskipun beberapa ahli lainnya mempunyai pendapat yang berbeda dengan pengertiannya,tetapi penulis cendrung menggunakan istilah perjanjian dan kontrak itu ialah suatu istilah yang makna nya sama ,sebagaimana dengan pendapat yang mengatakan bahwa pengertian perjanjian itu sama dengan kontrak yaitu menurut Agus Yudha Hernoko,bahwa dalam praktik bisnis,kedua istilah itu juga digunakan,misalnya dalam perjanjian waralaba,perjanjian sewa guna usaha,kontrak kerjasama,perjanjian kerja sama,dan kontrak kontruksi. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Dalam buku ke III KUH Perdata sebenarnya tidak memberikan pengertian perikatan secara tegas dan kongkrit,namun terhadap penafsiran yang di dasarkan secara sistematis dan teologis terhadap pasal-pasal yang relevan terhadap buku ke III KUH Perdata yang pada intinya yaitu hubungan yang terjalin sebagai akibat adanya suatu perbuatan hukum,yang mana terdapat pada suatu pihak hak dan pada pihak lainya kewajiban,dan didalam satu pihak mempunyai hak untuk menerima

prestasi dan dilain pihak mempunyai kewajiban untuk melaksanakan prestasi dalam bentuk wujud sesuatu atau berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Hugo Grotius seorang ahli hukum dan pemikir terkemuka dari hukum alam menegaskan bahwa untuk mengadakan kontrak adalah hak asasi setiap orang(human rights)yang dilindungi oleh hukum yang dilandasi oleh nalar manusia(Human reason)yang di sebut dengan hukum alam,Grotius memahami kontrak sebagai suatu perbuatan sukarela dari seseorang yang membuat janji tentang sesuatu hal kepada orang lain,bahkan bukan sekedar janji tetapi mempunyai kekuatan personal dari masing-masing individu yang membuatnya karena berdasarkan kehendak bebas dalam artian tentu masih dalam koridor-koridor hukum yang berlaku. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Menurut Abdulkadir Muhammad ada beberapa unsur dalam perjanjian atau kontrak,ialah:

- a. Terdapat pihak-pihak,yaitu minimal dua orang terdiri dari subjek hukum yang berupa manusia atau badan hukum(recht person),dengan catatan kalau dia manusia haruslah sudah cakap atau dewasa.
- b. Berdasarkan persetujuan dari para pihak yaitu bebas dalam bernegosiasi atau tawar menawar sampai kesepakatan itu dicapai.
- c. Terdapat tujuan yang hendak dicapai,yang pastinya tidaklah bertentangan dengan Undang-Undang,atau ketertiban umum atau kebiasaan yang diakui oleh masyarakat serta kesusilaan.

- d. Ada prestasi yang harus dilakukan oleh satu pihak dan juga dapat dituntu oleh pihak lain ,dan begitu juga sebaliknya.
- e. Mengikuti syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang agar perjanjian atau kontraknya sah. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Untuk melengkapi defenisi dan pengertian hukum kontrak atau perjanjian Herlian Budiono juga memberikan pandangan tentang hal ini ialah memberikan defenisi bahwa “yaitu suatu perbuatan yang menimbulkan,berubahnya,hapusnya hak,atau menimbulkan suatu hubungan hukum dan akibat hukum yang menjadi tujuan dari pada pihak. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Adapun hak dan kewajiban antar pekerja/buruh dan pengusaha ialah:

**Tabel II.I**

Pekerja/Buruh	Pengusaha
(1)	(2)
<b>Hak</b>	
1.upah yang diterima atas apa yang telah ia laksanakan sebagaimana yang telah diperjanjikan.	1.Sepenuhnya atas hasil dari pekerja
2.Atas fasilitas yang lain,mungkin saja berkaitan dengan dana bantuan dan hal yang lain yang berlaku duperusahaan.	2.Mengatur serta mengakkan disiplin termasuk diantaranya memberikan sanksi kepada pekerja yang terbukti melanggar
3.atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha	3.Atas tanggung jawa pekerja?buruh untuk kemajuan perusahaan itu.

<p>4. Atas perlindungan dari keselamatan kerja dari pekerja itu sendiri ,meliputi kesehatan,keselamatan serta penghargaan.</p> <p>5. Atas perlakuan dan kebebasan dan Perlakuan HAM dalam hubungan kerja itu.</p>	
<p>Kewajiban</p>	
<p>1. Melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana perjanjian kerja itu sendiri.</p> <p>2. Melaksanakan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain,kecuali atas izin dari pengusaha itu sendiri</p>	<p>1. Wajib membayarkan upah tepat pada waktu yang sudah diperjanjikan.</p> <p>2. Wajib menyediakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperjanjikan</p>

Baiklah berhubung didalam skripsi yang diangkat oleh penulis berkaitan dengan pekerjaan waktu tertentu maka disini penulis akan menggali dan mendalami mengenai pekerjaan waktu tertentu itu,pada penjelasan sebelumnya tepatnya pada latar belakang masalah yang telah di paparkan pada skripsi yang ditulis oleh penulis ini telah dijelaskan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu itu,yang mana Menurut keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi No.100/MEN/IV2004 Tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) ialah perjanjian kerja antara pengusaha dan buruh untuk

mengadakan hubungan kerja dalam waktu yang telah ditentukan atau untuk pekerja tertentu, dalam perjanjian kerja waktu tertentu itu pihak yang terlibat didalam penandatanganan kontrak itu ialah pihak pekerja dan pihak pengusaha yang di dalamnya terdapat kesepakatan, dan isinya terdapat kedudukan atau jabatan, gaji atau upah serta tunjangan dan fasilitas yang di dapat oleh pekerja dan hal-hal lain yang bersifat mengatur hubungan kerja secara pribadi.

Hukum kontrak pada dasarnya merupakan sebuah pelengkap (aanvullendrecht, optional law) dalam arti norma-norma hukum yang bersifat melengkapi pengaturan hukum kontrak, yang disepakati oleh para pihak yang membuat kontrak, jadi hukum kontrak itu sifatnya fakultatif (kebolehan), sebagai hukum yang bersifat pelengkap juga tidak terlepas dari keberadaan asas berkontrak yang terkandung dalam pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang merefleksikan terhadap penghormatan hak-hak manusia, khususnya pada hak ekonomi. ini artinya memberikan kebebasan kepada pihak-pihak yang ingin melakukan kontrak dan mengakomodasikan, memfasilitasi dan mengatur kepentingan dari pada pihak-pihak yang bersangkutan tersebut. Dalam pembatasan kebebasan berkontrak tentu mempunyai maksud dan tujuan yang tak lain untuk melindungi hak-hak asasi manusia dari keadaan yang tidak pasti, tidak adil, tidak tertib, dan tidak bermoral, yang merugikan para pembuat kontrak itu sendiri maupun pihak ke tiga ataupun pihak yang lainnya. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Asas kebebasan berkontrak merupakan suatu dasar filosofis bagi norma-norma hukum kontrak, sebagai hukum yang bersifat pelengkap tentunya tidak akan terlepas dari sistem terbuka sebagai suatu sarana oleh pihak-pihak yang membuat

suatu perjanjian atau kontrak dengan memberikan peluang kepada para pihak untuk bebas menentukan isi dari kontrak yang disepakati.

KUH Perdata sebagai produk buatan colonial belanda masih berlaku hingga saat ini sebagai aturan kontrak di Indonesia, karena berdasarkan aturan peralihan pasal II dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang telah dilakukan amandemen, karena sampai saat ini belum ada aturan khusus yang menyatakan tidak berlakunya KUH Perdata, kontrak diatur secara khusus dalam KUH Perdata buku III, Bab II tentang “perikatan-perikatan yang lahir dari kontrak atau perjanjian” dan pada Bab IV dan Bab XVIII yang mengatur asas-asas hukum dan norma-norma hukum kontrak pada umumnya, KUH Perdata yang diatur sebagai mana disebutkan di atas berlaku sebagai hukum formal dan sekaligus berlaku sebagai hukum materil. (Muhammad Syaifuddin, 2012).

Menurut Dedi Soemardi bahwa isi atau substansi hukum kontrak dalam arti materil dapat berupa:

- a. Kebutuhan para pelaku pebisnis atau warga masyarakat
- b. Kebiasaan yang dipahami sebagai suatu aturan yang tidak tertulis oleh masyarakat, khusus pelaku bisnis.
- c. Isi atau aturan-aturan nasional yang berlaku
- d. Aturan yang berlaku dibidang perdagangan internasional, khusus bagi kontrak internasional
- e. Moralitas agama di kalangan masyarakat serta moralitas kesusilaan
- f. Kesadaran hukum dari pada masyarakat

Hukum kontrak dalam arti formil:

- a. Undang-undang dalam arti materil, suatu keputusan penguasa yang dipahami dari segi isinya mengatur tentang kontrak yang mempunyai kekuatan hukum mengikat.
- b. Keputusan hakim atau yurisprudensi, jika hakim menggunakan metode penafsiran yang sama terhadap suatu norma-norma hukum dan Undang-Undang, dan menghasilkan kejelasan yang sama pula dan dilakukan secara terus menerus dan teratur dalam suatu perkara, artinya hakim berpatokan kepada putusan terdahulu terhadap perkara yang sama dalam mengadili suatu perkara.
- c. Kebiasaan atau hukum tidak tertulis, misalnya timbul dalam suatu praktik bisnis yang dianggap suatu bagian dalam kontrak yang penting dalam suatu sumber hukum formal kontrak.
- d. Traktat atau perjanjian internasional, yaitu menyangkut perdagangan internasional, khususnya kontrak internasional
- e. Doktrin (ajaran) hukum yang berasal dari pada ahli-ahli hukum mengenai hukum kontrak.

Menurut sutarno, perjanjian dapat dibedakan menjadi beberapa jenis:

- a. Perjanjian timbal balik

Perjanjian timbal balik ini terdapat hak dan kewajiban terhadap kedua belah pihak yang melakukan perjanjian, misalnya terhadap perjanjian jual beli pada pasal 1457 dan perjanjian sewa menyewa pada pasal 1548 KUH Perdata, pihak penjual berkewajiban memberikan barang sekaligus

mempunyai hak untuk menerima uang terhadap barang yang di jualnya,dan pihak pembeli berkewajiban memberikan nominal uang untuk barang yang dibeli dan mempunyai hak untuk menerima barang tersebut.

b. Perjanjian sepihak

Perjanjian sepihak ini ialah perjanjian yang meletakkan satu kewajiban terhadap satu pihak lainnya,misalnya perjanjian hibah,dalam hal hibah kewajiban hanya ada pada orang yang menghibahkan sedangkan penerima hibah tidak memiliki kewajiban apapun ,hanya mempunyai hak untuk menerima barang yang akan dihibahkan dari pemberi hibah

c. Perjanjian dengan percuma

Yaitu perjanjian yang memberikan keuntungan kepada satu pihak dan pihak lain pun sepakat dengan itu,seperti hibah dan pinjam pakai pada pasal 1666 dan pasal 1740 KUH Perdata.

d. Perjanjian konsensuil,riil dan formil

Perjanjian konsensuil ialah suatu perjanjian yang telah dianggap sah apabila telah ada kata sepakat,perjanjian riil ialah perjanjian yang memerlukan kata sepakat tetapi barang nya harus diserahkan,misalnya perjanjian penitipan barang pasal 1741 KUH Perdata,perjanjian formil ialah perjanjian yang megharuskan kedua bela pihak membuatnya secara tertulis ini ialah ketentuan dari Undang-Undang,Misalnya jual beli tanah Undang-Undang menentukan harus di buat oleh pejabat umum Notaris atau PPAT,perjanjian perkawinan dengan akta notaris.



e. Perjanjian bernama/khusus dan perjanjian tak bernama

Perjanjian bernama ialah suatu perjanjian yang telah diatur di dalam KUH Perdata pada buku ketiga Bab V sampai Bab XVIII, misalnya perjanjian jual beli, sewa menyewa, hibah dan lain-lain, sedangkan yang dimaksudkan dengan perjanjian tak bernama adalah suatu perjanjian yang tidak diatur secara khusus di Undang-Undang seperti perjanjian leasing, perjanjian keagenan dan distributor, perjanjian kredit. (Sutarno, 2008).

Agar dapat lebih memahami dengan jelas tentang jenis-jenis kontrak secara umum dapat dikelompokkan pula secara lebih spesifik ditinjau menurut syarat dan proses terjadinya ialah:

- a. Kontrak konsensual yaitu kontrak yang sah apabila kedua belah pihak sepakat membuat kontrak, misalnya pada kontrak jual beli Pasal 1457 KUH Perdata sepakat mengenai barang serta harganya.
- b. Kontrak Rill yaitu kontrak yang harus mempunyai unsur kata sepakat tetapi barangpun harus diserahkan, misalnya kontrak penitipan barang
- c. Kontrak formil yaitu akta yang dibuat secara tertulis dihadapan pejabat yang berwenang, contohnya dalam pembuatan akta tanah. (Annalisa Yahanan, Muhammad Saifuddin, Yuniati Laili Mutiari, 2009)

Kontrak menurut sifatnya :

- a. Kontrak pada bidang hukum keluarga, kontrak ini didasarkan atas persetujuan kedua calon mempelai

- b. Kontrak pada bidang kebendaan ini tentunya terlebih dahulu harus juga disepakati oleh kedua belah pihak, dan ada ketentuan yang ditentukan oleh Undang-Undang, bahwasanya ketika terjadi peralihan khusus terhadap benda tetap atau tidak bergerak diperlukan dibuatnya akta dihadapan pejabat yang berwenang membuatnya dan mungkin saja diikuti dengan balik nama, dan terhadap benda yang tidak bergerak jika terjadi peralihan terhadap benda tersebut kepada orang lain itu tidak memerlukan akta cukup hanya dengan penyerahan nyata serta adanya unsur sepakat didalamnya.
- c. Kontrak obligatoir yaitu perjanjian yang mewajibkan seseorang menyerahkan atau membayar sesuatu.
- d. Kontrak pembuktian yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak yang bertujuan membatasi ketentuan mengenai cara atau alat pembuktian atau menghindari pengajuan perlawanan pembuktian, artinya para pihak boleh menyepakati satu klausul bahwa mereka hanya menggunakan satu alat bukti dalam pembuktian pada salah satu pihak apabila dikemudian hari ada perlu dilakukan pembuktian.

Kontrak menurut hak dan kewajiban:

- a. Kontrak timbal balik, yaitu kontrak yang menimbulkan hak dan kewajiban kepada kedua belah pihak contoh dalam kontrak jual beli.
- b. Kontrak sepihak, yaitu kontrak yang hanya meletakkan kewajiban sebelah pihak saja, contohnya dalam hal hibah, satu pihak berkewajiban memberikan barangnya untuk dihibahkan sedangkan satu pihak nya lagi

hanya berhak menerima barang yang dihibahkan. (Annalisa Yahanan, Muhammad Saifuddin, Yunial Laili Mutiari, 2009)

Kontrak menurut penamaanya:

- a. Kontrak bernama kontrak yang mempunyai nama sendiri dan sudah diatur didalam Undang-Undang seperti kontrak pekerjaan, kontrak penitipan barang, kontrak pinjam meminjam dan sebagainya.
- b. Kontrak tidak bernama dimana kontrak ini tidak diatur secara khusus oleh Undang-Undang tetapi muncul dan berkembang dimasyarakat, kontrak inipun tidak terbatas dan disesuaikan dengan pihak-pihak yang membuatnya, Misalnya kontrak pembiayaan konsumen, Kontrak guna usaha, kontrak waralaba dan sebagainya.

Menurut objek perjanjian sekalian menjadi suatu syarat sahnya suatu perikatan maka dapat dibagi menjadi beberapa objek:

- a. Objeknya harus tertentu, jadi syarat ini muncul dari perikatan yang timbul dari perjanjian
- b. Objeknya harus diperbolehkan, artinya objeknya tidak dilarang oleh Undang-Undang, baik terhadap ketertiban umum, ataupun norma-norma kesusilaan yang hidup ditengah-tengah masyarakat
- c. Objeknya harus dapat dinilai dengan uang, ini disebabkan hubungan hukum yang muncul dari adanya perikatan yang berada pada lapangan hukum kekayaan.
- d. Objeknya harus mungkin, apabila objeknya tidak dimungkinkan maka otomatis orang tidak dapat mengikatkan diri. (Selvi Afriai, Skripsi tentang

pelaksanaan pengadaan barang antara supplier dengan ceria swalayan dipasir pengaraian,2018)

Buku ke III KUHPerdata mengenai perikatan dibagi atas dua bagian,yaitu bagian umum dan bagian khusus,ketentuan khusus itu seperti perjanjian jualbeli,sewa menyewa,dan perjanjian tukar menukar dan sabagainya,sedangkan ketentuan umum itu berlaku pada untuk semua perikatan yang berlaku pada umumnya,baik yang bernama dan yang tidak bernama. (Selvi Afriai,Skripsi tentang pelaksanaan pengadaan barang antara supplier dengan ceria swalayan dipasir pengaraian,2018).

Dalam pelaksanaan perjanjian banyak sekali kemungkinan-kemungkinan yang bisa saja terjadi,di dalam hukum perikatan ada yang namanya somasi yaitu teguran dari pihak kreditur kepada debitur agar dapat memenuhi dari apa yang diperjanjikan sesuai dengan apa yang disepakati,adapaun ketentuan somasi itu dapat diuraikan:

- a. Somasi itu diatur pada pasal 1238 dan juga terdapat pada pasal 1243 BW
- b. Di dalam somasi itu biasanya memuat:
  1. Dasar tuntutan
  2. Apa yang dituntut
  3. Dan tanggal paling lambat dalam pemenuhan prestasi
- c. Somasi tidak perlukan dilakukan apabila:
  1. Kreditur menolak pemenuhan

2. Debitu mengakui kelalaian
3. Pemenuhan prestasi itu tidak mungkin dilakukan
4. Pemenuhan prestasi itu tidak berarti lagi artinya segala pemenuhan prestasi itu telah dilaksanakan sebagaimana mestinya (Hj.Mardalena Hanifah)

Selain itu ada juga kemungkinan-kemungkinan yang tidak dapat diduga oleh pelaku yang melakukan perjanjian, maka dari itu didalam hukum perjanjian ada yang dikenal dengan nama overmact, dan ini dikategorikan dalam hal hambatan-hambatan pelaksanaan perjanjian adalah sebagai berikut:

1. Ada yang namanya keadaan memaksa (overmact) yang mana sebagaimana telah dijelaskan diatas bahwa suatu keadaan ini adalah suatu keadaan yang berada pada luar jangkauan dari pada kedua belah pihak, dan tentunya keadaan ini adalah suatu keadaan yang tidak diinginkan, dapat dicontohkan ialah seperti gempa bumi, tanah longsor, epidemic, kerusuhan dan kategori lain yang digolongkan di dalamnya dan ini diatur pada pasal 1244 dan 1245 KUHPerdara. dari kedua pasal tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa debitur terhalang untuk melakukan atau memenuhi prestasinya pastinya karena suatu keadaan yang tidak diinginkan oleh kedua belah pihak, dan akibatnya debitur dibebaskan untuk mengganti biaya rugi dan bunga.

Adapun akibat yang muncul dari adanya overmact :

- a. Kreditur tidak dapat untuk meminta pemenuhan prestasi sampai pada berakhirnya overmact tersebut

- b. Gugurnya kewajiban untuk mengganti rugi
- c. Pihak lawanpun tidak perlu meminta pemutusan perjanjian (pasal 1266 tidak berlaku serta putusan hakim tidak perlu)
- d. Gugur kewajiban untuk melakukan prestasi dari pihak lawan (Patrick, 1988)

## 2. Wanprestasi

Apa yang dimaksud dengan wanprestasi?wanprestasi ialah suatu keadaan apabila seorang debitur tidak melakukan atas apa yang diperjanjikan atau melanggar atas apa yang tidak dibolehkan dalam kesepakatan perjanjian yang dibuat,adapun wanprestasi itu disebabkan oleh kesalahan debitur,dan kesalahan itu dapat dikelompokkan diantaranya:

- a. Kategori yang disebut dengan kesengajaan,artinya memang dalam unsur ini diinginkan oleh pihak debitur mungkin saja mempunyai maksud dan tujuan yang tidak lagi sama atas apa yang menjadi komitmen dari kedua belah pihak,tentu nya hal ini sudah melanggar dari ketentuan undang-undang yang berlaku .
- b. Kategori yang disebut dengan kelalaian,dalam unsur ini tetap dinamakan dengan suatu kesalahan tetapi bedanya kategori ini yang awalnya tidak dikehendaki sama sekali oleh pihak debitur,tetapi hal ini karena suatu kelalaian saja ,tetapi bagaimana pun hal ini sudah termasuk kepada unsur kesalahan sebagai mana yang telah

ditentukan oleh Undang-Undang. Adapun yang dikategorikan kedalam bentuk-bentuk wanprestasi ialah:

1. Tidak melaksanakan prestasi sama sekali, artinya prestasi itu tidak dilakukan sedikit pun
2. Prestasi itu dilakukan tetapi hanya sebagianya saja
3. Prestasi itu dilakukan tetapi prestasi itu tidak dilaksanakan sesuai dengan perjanjian dalam kata lain terlambat melaksanakan prestasi
4. Melakukan prestasi tetapi tidak melakukan sebagaimana mestinya, artinya lain yang diperjanjikan lain pula yang dilakukan.

Terhadap wanprestasi yang tidak dilakukan tersebut tentu mempunyai akibat hukum diantaranya:

- a. Pihak yang dirugikan tentu dapat menuntut dari pada kerugian yang di deritanya, baik secara keseluruhan maupun sebagian tentu ini nanti tergantung dari pada kebijakan hakim apabila perkara nya sampai dipengadilan apabila sebaliknya diselesaikan dengan musyawarah atau kekeluargaan maka tentu ganti kerugian itu tergantung kesepakatan dari pada kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut.
- b. Pihak yang dirugikan dalam hal wanprestasi ini dapat saja mengajukan supaya perikatan diakhiri, tentunya disertai dengan ganti kerugian, bunga ,atau biaya-biaya lainnya serta keuntungan –keuntungan lain nya yang seharusnya diperoleh oleh kreditur.

- c. Pihak yang bersangkutan atau yang dirugikan dapat mengajukan agar suatu perikatan itu dapat diteruskan sehingga apabila itu diteruskan maka secara otomatis untuk ganti kerugian tidak ada, biaya lainya serta keuntunganya lainya yang diharapkan.
- d. Pihak yang dirugikan dapat mengajukan agar perikatan itu diteruskan tetapi dengan membayar atas kerugian-kerugian yang diderita oleh kreditur. (Abd.Thalib dan Admiral, 2008)

Seorang pendapat ahli hukum yaitu penegasan dari R.setiawan bahwa berakhirnya suatu kontrak dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jangka waktu berlakunya kotrak tersebut berakhir

Berdasarkan asas kebebasan berkontrak para pihak bebas menentukan jangka waktu dari pada masa berlakunya perjanjian tersebut tentunya berdasarakan rasionalitas dari pada kedua bela pihak yang melakukan perjanjian tersebut dan mereka akan mendapatkan suatu manfaat ekonomis dari jangka waktu yang mereka sepakati tersebut, jika jangka waktu yang telah ditentukan oleh masing-masing pihak berakhir maka secara otomatis berakhir pula perjanjian yang mereka sepakati tersebut.

Dan dalam ketentuan lain kontrak yang mereka buat dapat pula berakhir apabila Undang-undang mengatakan berakhir, sebagai contoh pada pasal 1066 KUHPerdara memuat ketentuan limitative bahwa kontrak tidak melaksanakan pemisahan harta peninggalan selama dalam jangka waktu tertentu yang hanya mengikat dalam jangka waktu lima tahun ,tetapi tiap kali waktu itu lewat maka perjanjia tersebut dapat diperbaharui.



## 2. Pembuat kontrak meninggal dunia

Kontrak akan berakhir ketika salah satu dari pihak tersebut meninggal apalagi itu menyangkut dari kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut, contohnya kontrak pemberi kuasa akan berakhir ketika yang memberikan kuasa meninggal dunia ini diatur pada pasal 1813 KUHPerdota dan kontrak persekutuan perdata bubar atau berakhir, karena satu atau diantara dua sekutunya meninggal pasal 1646 ayat (4) KUHPerdota.

## 3. Pembuat kontrak mengakhiri kontrak

Artinya kontrak akan berakhir ketika salah satu diantara mereka yang membuat kontrak menyatakan mengakhiri suatu kontrak dan mereka sepakat akan hal itu, meskipun dalam kontrak yang dibuat sebetulnya belum berakhir atau yang ditentukan oleh Undang-Undang belum berakhir juga, tetapi antara kedua belah pihak sepakat dengan hal itu mengakhiri sebuah kontrak tersebut maka secara otomatis kontrak pun berakhir. contoh dalam hal sewa menyewa seseorang yang menyewakan rumahnya menyatakan untuk mengakhiri masa kontrak atau sewa rumahnya otomatis orang yang menyewa rumah tersebut tidak dapat untuk melanjutkan kontrak sewa tersebut ini diatur pada Pasal 1571 KUHPerdota)

## 4. Prestasi dalam kontrak telah dilaksanakan

Kontrak akan dapat juga berakhir ketika objek dari pada yang menjadi prestasi dalam perjanjian itu telah berakhir terlebih dahulu walaupun dalam perjanjian yang awalnya belum sampai dengan batas yang telah diperjanjikan awalnya, dalam hal ini dapat dicontohkan dalam kontrak pemborongan yang telah

selesai terlebih dahulu sebelum batas waktu yang ditentukan berakhir, ini diatur pada (Pasal 1604 KUHPerdara) .

5. Putusan hakim yang menyebabkan batalnya suatu kontrak

Kontrak akan berakhir ketika ada suatu putusan hakim yang menyatakan bahwa kontrak berakhir, tentunya ini didasarkan pada gugatan pembatalan yang diajukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian tersebut dan hakim mengabulkan akan hal tersebut karena tidak memenuhi syarat subjektif suatu kontrak pada Pasal 1320 KUHPerdara angka 1 dan angka 2 misalnya ada cacat kehendak atau tidak cakap dihadapan hukum. (R.Setiawan, 1979) .

Kontrak menurut bentuk dan jenis serta kekuatannya dihadapan hukum dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kontrak lisan

Yaitu kontrak yang dibuat oleh kedua belah pihak secara lisan berarti bukan secara tertulis dalam akta dibawah tangan atau akta otentik, yang mana didalam kontrak lisan itu terdapat kekuatan yang mengikat serta adanya elemen konstitutif, namun dengan demikian tidak serta merta membentuk sebuah kontrak, kontrak baru akan tercipta ketika ada pertemuan dan persesuaian antara janji-janji yang ditunjukkan satu pihak terhadap pihak lainnya. hukum memperbolehkan kontrak lisan dilakukan ,tetapi sering dengan perkembangan zaman yang semakin modern kontrak lisan tidak disarankan untuk dilakukan karena kalau seandainya terjadi permasalahan dikemudian hari akan sulit untuk dibuktikan.

2. Kontrak tertulis dalam akta dibawah tangan

Menurut pasal 1874 KUHPerdata ,pengertian akta dibawah tangan itu ialah suatu akta yang dibuat oleh kedua para pihak yang terlibat yang mana akta dibawah tangan ini adalah suatu akta yang dibuat tanpa perantara dari pejabat yang berwenang tentunya untuk dijadikan alat bukti dikemudian hari apabila terjadi sengketa,akta dibawah tangan ini sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1875 jo. Pasal 1876 KUHPerdata yang terpenting dalam akta dibawah tangan itu kedua belapihak mengakui dan pernah menanda tangani akta tersebut sebagai bukti adanya seseorang telah mengikatkan diri kepada orang lainya dan itu sama halnya kekuatannya dengan akta otentik.dan dalam ketentuan akta dibawah tangan ini bentuknya tidak ditentukan oleh undang-undang dan tanpa perantara atau tidak dihadapan pejabat yang berwenang dan itu isi dari pada substansi Pasal 1874jo.Pasal 1875 dan pasal 1876 KUHPerdata.

3. Kontak tertulis dalam akta otentik

Adapun yang dimaksud dengan akta otentik itu adalah akta yang dibuat secara tertulis,yang mana pembuatan akta tertulis itu dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang dapat diuraikan yang dimaksud dengan akta otentik itu ialah:

- a. Dari segi bentuknya dibuat secara tertulis,dengan dibuat secara tertulis maka akan sulit diubah.
- b. Dari segi kebersihannya tentu dibuat secara bersih tanpa adanya coretan dan keasliannya pun tidak diragukan lagi karena dibuat dihadapan pejabat yang berwenang.

- c. Dari segi bahaa dibuat dengan bahasa yang baku tentunya dengan menggunakan bahasa dan istilah hukum dan kalimanya pun tidak mempunyai arti ganda dan terarah
- d. Strukturnya dibuat secara sistematis tidak tumpang tindih dan pastinya tidak berulang-ulang.
- e. Dari segi isinya memuat pasal-pasal,dan dibuat lengkap serta rincindan tidak memiliki makna arti ganda ,artinya jelas dan dapat dipahami dari segi hukum.
- f. Dalam masalah waktu berlaku tentu betul-betul dipertimbangkan oleh kedua bela pihak,karena ketika sudah ditentukan waktunya tidak serta merta mudah untuk dibatalkan begitu saja.
- g. Untuk memperkuat bahwa surat itu benar-benar dibuat secara asli tentu harus ada pihak ketiga dalam menyaksikan pembuatan surat atau perjanjian tersebut. (fried, 1981)

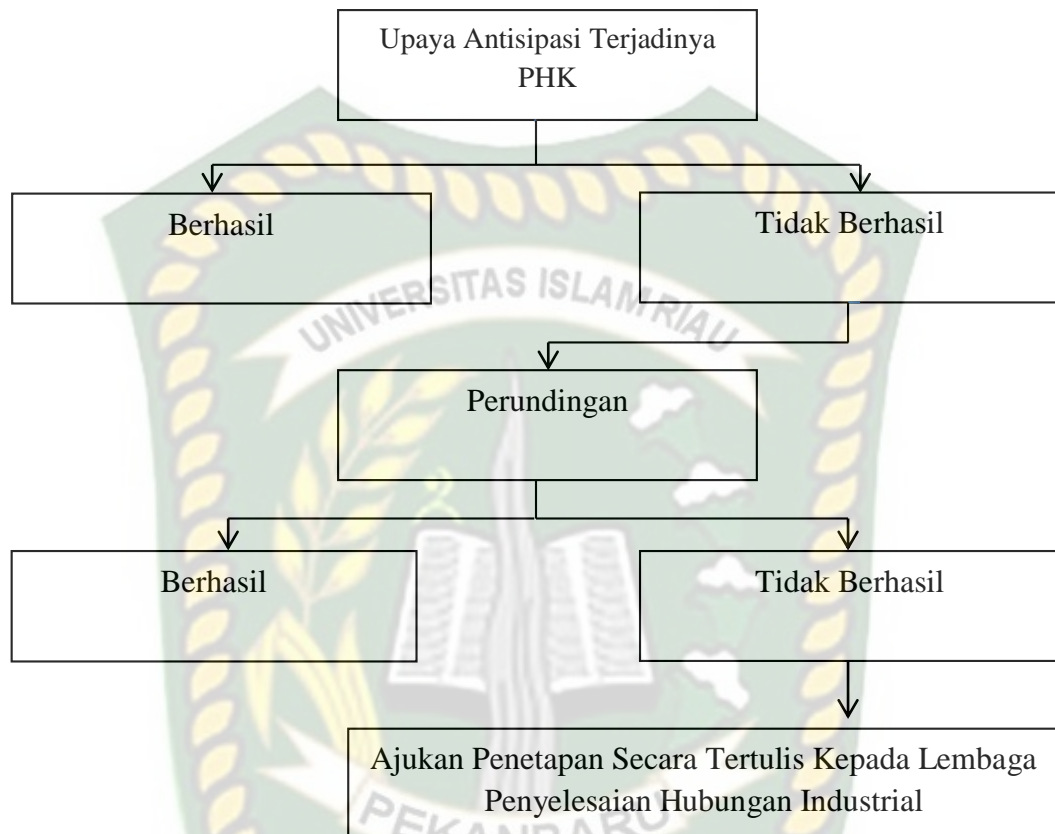
Selanjutnya dalam prosedur pemutusan hubungan kerja pada awalnya dalam Undang-Undang No.12 Tahun 1969 yang secara ekplisit diatur hanyalah prosedur Pemberhentian hubungan kerja oleh pengusaha,itupun hanya sebatas Pemberhentian hubungan kerja karena kesalahan berat saja,namun beranjak dari itu semua Undang-Undang No,13 Tahun 2003 berkembang pengaturan prosedur PHK oleh pekerja atau buruh disamping juga adanya prosedur Pemberhentian hubungan kerja secara Umum.

Berikut prosedur Pemberhentian hubungan kerja menurut Undang-Undang NO.13 Tahun 2003

1. Prosedur Pemberhentian hubungan kerja secara Umum
  - a. Sebelumnya semua pihak (pengusaha,pekerja/buruh,serikat pekerja/serikat buruh)harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya Pemberhentian hubungan kerja pasal 151 ayat (1)
  - b. Jika tidak dapat dihindari,pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau pekerja/buruh mengadakan perundingan pasal 151 ayat (2)
  - c. Jika perundingan tercapai ,buat la persetujuan bersama
  - d. Apabila tidak berhasil,pengusaha mengajukan permohonan penetapan secara tertulis disertai dasar dan alasan-alasanya kepada pengadilan hubungan industrial pasal 151 ayat (3) dan pasal 152 ayat (1)
  - e. Selama belum ada penetapan atau putusan dari lembaga tersebut,kedua bela pihak tetap melaksanakan kewajiban masing-masing,dimana pekerja tetap menjalankan pekerjaanya dan pengusaha wajib membayar upah pasal 155 ayat (2).
  - f. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan sebagai mana yang dimaksud pada huruf e berupa tindakan skorsing kepada buruh yang sedang dalam proses Pemberhentian hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa duterimah oleh pekerja atau buruh pasal 155 ayat (3)

Skemanya dapat digambarkan:

### Prosedur Pemberhentian hubungan kerja secara Umum



Khusus mengenai PHK masal yang dilakukan oleh pihak perusahaan, seperti rasionalisasi, resesi ekonomi, dan lain-lain, menyarankan sebelumnya agar melakukan upaya perbaikan berupa:

- a. Bentuk perbaikan perusahaan melalui peningkatan efisiensi atau penghematan, antara lain:
  1. Mengurangi shift (kerja giliran) apabila perusahaan itu menggunakan kerja sistem shift.

2. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur sehingga dapat mengurangi biaya tenaga kerja.
  3. Jika upaya diatas belum berhasil,dapat dilakukan dengan cara pengurangan jam kerja
  4. Meningkatkan usaha-usaha efesiensi,seperti mempercepat pension bagi pekerja atau buruh yang kurang produktif.
  5. Meliburkan atau merumahkan pekerja buruh secara bergiliran untuk sementara waktu.
- b. Jika poin-poin pada huruf a tidak dapat dilakukan berarti untuk memperbaiki keadaan perusahaan,pengusaha terpaksa melakukan Pemberhentian hubungan kerja dengan cara:
1. Sebelumnya harus merundingkan dan menjelaskannya kepada serikat pekerja/buruh mengenai keadaan perusahaan secara riil agar mereka memahami alasan mereka memberhentikan hubungan kerja tersebut
  2. Bersama serikat pekerja/buruh merumuskan jumlah dan kriteria pekerja yang di berhentikan
  3. Merundingkan persyaratan dalam melakukan Pemutusan hubungan kerja secara terbuka dan dilandasi itikad baik.
  4. Setelah persyaratan Pemberhentian hubungan kerja disetujui secara bersama-sama,selanjutnya dilakukan sosialisasi untuk dapat diketahui oleh seluruh pekerja/buruh ,sebagai diterima atau tidaknya syarat-syarat tersebut.

5. Jika sudah ada persetujuan dari masing-masing pekerja ,maka ditetapkan prioritas pelaksanaan Pemberhentian hubungan kerja kepada pekerja secara bertahap.
6. Pada saat penyelesaian Pemberhentian hubungan kerja dibuat persetujuan bersama,dengan menyebutkan besarnya uang pesangon dan lain-lain.
7. Selesai melaksanakan rangkain diatas ,dilakukan rekapitulasi untuk dasar mengajukan permohonan izin ke (Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui kandeptaker (kadisnaker setempat).

### **C. Tinjauan Tentang PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia**

Dasar hukum pembentukan PT:

1. PT.Tertutup(PT biasa) dasarnya Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas.
2. PT.Terbuka(PT.go public) berdasarkan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 dan Undang-Undang No.8 Tahun 1995 Tentang Pasar Modal.

PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia adalah PT yang bergerak di bidang kontraktor listrik, ini beralamat di Jalan Baru RT.03 RW.11 Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Pekanbaru,Riau-Indonesia.

Dimana jumlah keseluruhan pekerja di PT ini lebih kurang 27 orang itu termasuk karyawan laki-laki dan perempuan,dan ruangan tempat bekerjanya terbagi menjadi 2 tingkatan,lantai dasar dipergunakan untuk peralatan-peralatan yang berhubungan dengan kelistrikan,terutama stok kabel listrik yang



dipersiapkan guna menunjang kinerja di lapangan,serta peralatan-peralatan lapangan lainnya,sementara pada lantai 1 digunakan untuk ruangan kantor yang berhubungan dengan administrasi perusahaan,dimana adanya ruangan direktur utama,ruangan komisaris,ruangan direktur 2,ruangan keuangan,ruangan administrasi dan ruangan admin gudang,dan pada tingkat kedua tempat tinggal dari pada karyawan perusahaan itu sendiri,dimana pada lantai 2 di khususkan untuk karyawan yang bekerja pada PT.Intan Cahaya Abadi Indonesia.

Selain itu dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga,adanya suatu visi misi merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk menjalankan seluruh kegiatan dalam organisasi atau lembaga tersebut,setiap organisasi memiliki visi misi yang berbeda-beda tentunya sesuai dengan tujuan yang ingin di capai oleh masing-masing organisasi tersebut.Karena visi misi akan menjadi landasan dasar bagi organisasi,maka biasanya visi misi diciptakan saat oganisasi sedang akan dibangun,jadi visi misi sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Wibisono visi adalah serangkaian kata-kata yang mengungkapkan impian,cita-cita,rencana,harapan sebuah perkumpulan,perusahaan atau organisasi yang ingin dicapai dimasa yang akan mendatang,visi juga dikatakan sebagai sesuatu yang sangat diperlukan oleh organisasi untuk menjamin kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang,.Menurut Whelen misi ialah suatu untaian kalimat yang berisi tujuan dan alasan keberadaan suatu perusahaan atau organisasi yang berisi apa yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi kepada masyarakat berupa produk dan jasa.

Adapun visi dari PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia ialah:

Menjadikan PT.Cahaya Intan Abdi Indonesia sebagai integrasi terbaik yang dapat memberikan peranan penting dalam upaya pembangunan bidang kelistrikan diwilayah negara republik Indonesia

Adapun misi dari PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia ialah:

1. Memberikan kontribusi nyata,nilai tambah serta kesuksesan bagi Negara dan bangsa dalam upaya pembangunan bidang kelistrikan.
2. Mewujudkan dan mengoptimalkan upaya terbaik yang berorientasi pada sinergi perusahaan dalam memberikan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan
3. Sebagai sarana dalam upaya meningkatkan mutu SDM dalam bidang kelistrikan
4. Bekerja secara professional dan selalu mentaati prosedur kerja yang bepedoman pada Undang-Undang yang berlaku.

Menurut Soedjono Dirjosisworo Perseroan Terbatas atau PT.itu ialah suatu badan hukum yang didirikan dengan berdasarkan perjanjian,melakukan suatu kegiatan dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi atas saham-saham yang mana persyaratanya telah di atur oleh Undang-undang No.40 Tahun 2007 dan sebagaimana telah dirubah dengan peraturan pelaksanaanya. (Dirjosisworo, 1997).

R.Ali Rido juga berpendapat bahwa perseroan terbatas ialah suatu bentuk perseoroan yang menyelenggarakan perusahaan,yang didirikan oleh suatu perbuatan hukum oleh beberapa orang,yang mana dengan modal tertentu yang terbagi atas saham-saham dan bertanggung jawab terbatas sampai jumlah saham yang dimilkinya. (Rido, 1986)

Dalam sejarahnya perkembangan dari perseroan terbatas dimulai dari KUHD diberlakukan di Indonesia pada saat itu namanya Hindia Belanda yang tepatnya pada tahun 1848 dan dilakukan perubahan pada tahun 1995 dengan diberlakukannya Undang-Undang No.1 Tahun 1995 tentang perseroan terbatas, setelah berjalan lebih kurang 12 tahun kemudian diberlakukan Undang-Undang No.40 Tahun 2007 dengan menggantikan Undang-Undang sebelumnya.

Jadi dengan melihat perbandingan dari kedua pendapat para ahli di atas mengenai pengertian dari perseroan terbatas itu dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu perseroan terbatas itu ialah suatu bentuk badan hukum yang didirikan oleh beberapa orang yang mana modalnya tertuang dalam bentuk saham-saham, yang mana anggotanya dapat memiliki satu atau lebih saham dan bertanggung jawab terbatas atas saham-saham yang dimilikinya.

Adapun yang termasuk pada ciri dari perseroan terbatas itu ialah:

1. Pemegang saham perseroan tidak bertanggung jawab secara pribadi dalam konteks perikatan yang dibuat atas nama perseroan.
2. Pemegang saham tidak bertanggung jawab atas kerugian perseroan terbatas yang melebihi nilai saham yang telah diambilnya.

Dalam mendirikan suatu perseroan terbatas maka tentu ada syarat yang harus ditempuh dan dipenuhi sebagaimana yang telah ditentukan oleh Undang-Undang No.40 Tahun 2007 ialah:

1. Menyangkut perjanjian dua orang atau lebih

Didalam Undang-Undang No.40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas diatur syarat minimal dalam mendirikan perseroan ialah minimal 2 orang.

2. Dibuat dimuka notaris dengan akta Autentik

Dimana perjanjian itu harus dibuat didepan notaris dengan memuat langsung mengenai anggaran dari dari perseroan.

3. Modal dasar

Terkait dengan modal dasar harus minimal 50 juta ,Tetapi untuk usaha tertentu diatur tersendiri dalam Undang-Undang perseroan terbatas pada pasal 32 ayat(1) yang bisa atau mungkin lebi dari ketentuan ini.

4. Pengambilan saham saat perseroan didirikan

Setiap pendiri perseroan wajib mengambil bagia saham pada saat perseroan didirikan dan ini merupakan suatu bentuk perwujudan kehendak dari pendiri saat membuat perjanjian dari perseroan itu.

Dalam mendirikan suatu perusahaan itu ada hal dan prosedur yang harus di lalui diantaranya:

1. Pembuatan perjanjian tertulis

Dimana didalamnya berisi suatu perjanjian dua orang atau lebih yang mana berisikan kewajiban serta hak dan saham yang di sepakati oleh pendiri perseroan terbatas tersebut.

2. Pembuatan Akta pendirian

Dimana sebagaimana layaknya badan hukum tentulah mempunyai akta pendirian yang dibuat pada notaris dalam bentuk bahasa Indonesia sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang PT

3. Pengesahan oleh menteri kehakiman

Tentunya harus mendapatkan pengesahan dari menteri kehakiman

4. Pendaftaran perseroan

Sebagaimana yang telah dimaksudkan diatas bahwa dalam pendirian perseroan terbatas tentunya harus mendapat pengesahan dari menteri kehakiman sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang perseroan terbatas. (asyhadie, 2008)

5. Pengumuman dalam tambahan berita Negara

Setelah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman maka akan di umumkan dalam tambahan berita Negara. (asyhadie, 2008).

Baiklah setelah meninjau syarat dan prosedur pendaftaran dari pada perseroan terbatas maka menurut jenis perseroan itu dibagi atas beberapa jenis perseroan .yaitu:

1. Perseroan terbuka

Yaitu perseroan yang terbuka untuk setiap orang, seseorang akan dapat bergabung dengan membeli satu atau lebih surat saham yang biasanya tidak tertulis atas nama.

2. Perseroan tertutup

Dimana setiap orang tidak dapat bergabung dalam perseroan nya atau membeli sahamnya, bahwa suatu kriteria yang dikatakan perseroan

tertutup dalam surat saham yang dikeluarkannya atas nama PT.dalam pendirian,bahwa yang sering terjadi yang diperkenankan dalam membeli surat sahamnya ialah hanya orang-orang yang mempunya hubungan keluarga saja.

### 3. Perseroan publik

Perseroan publik ialah suatu perseroan yang memiliki kriteria jumlah pemegang saham dengan ketentuan peraturan perundang-undangan pada pasar modal.

Sebagai suatu badan hukum perseroan harus mempunyai atau memenuhi unsur-unsur seperti ditentukan dalam Undang-Undang PT yaitu:

#### a. Organisasi yang teratur

Sebagai organisasi yang teratur ,didalam perseroan dikenal adanya organ perseroan yang terdiri dari Rapat Umum pemegang Saham(RUPS),direksi,komisaris.ketiga komponen inila yang menjadi penggerak dari suatu perusahaan,sehingga konsep organisasi yang teratur tersebut dapat terealisasikan.

#### b. Kekayaan tersendiri

Perseroan memiliki kekayaan tersendiri berupa modal dasar yang terdiri dari seluruh nilai nominal saham dan kekayaan dalambentuk lain yang berupa benda bergerak ataupun benda tidak bergerak.Kekayaan tersendiri perseroan memiliki konsekuensi yuridis bagi perseroan terkait pertanggungjawaban sebagai debitur/pihak ketiga yaitu hanya sebatas kekayaan yang dimiliki oleh perseroan .

#### c. Melakukan hubungan hukum sendiri

Sebagai badan hukum status perseroan menjadi jelas dimuka hukum karena tergolong dan dapat menjadi subjek hukum sehingga secara sah dan berhak berwenang melakukan hubungan hukum dan perbuatan hukum sendiri dengan pihak kedua ataupun pihak ketiga yang diwakili oleh direksi(Pasal 14 Undang-Undang PT).

d. Mempunyai tujuan sendiri

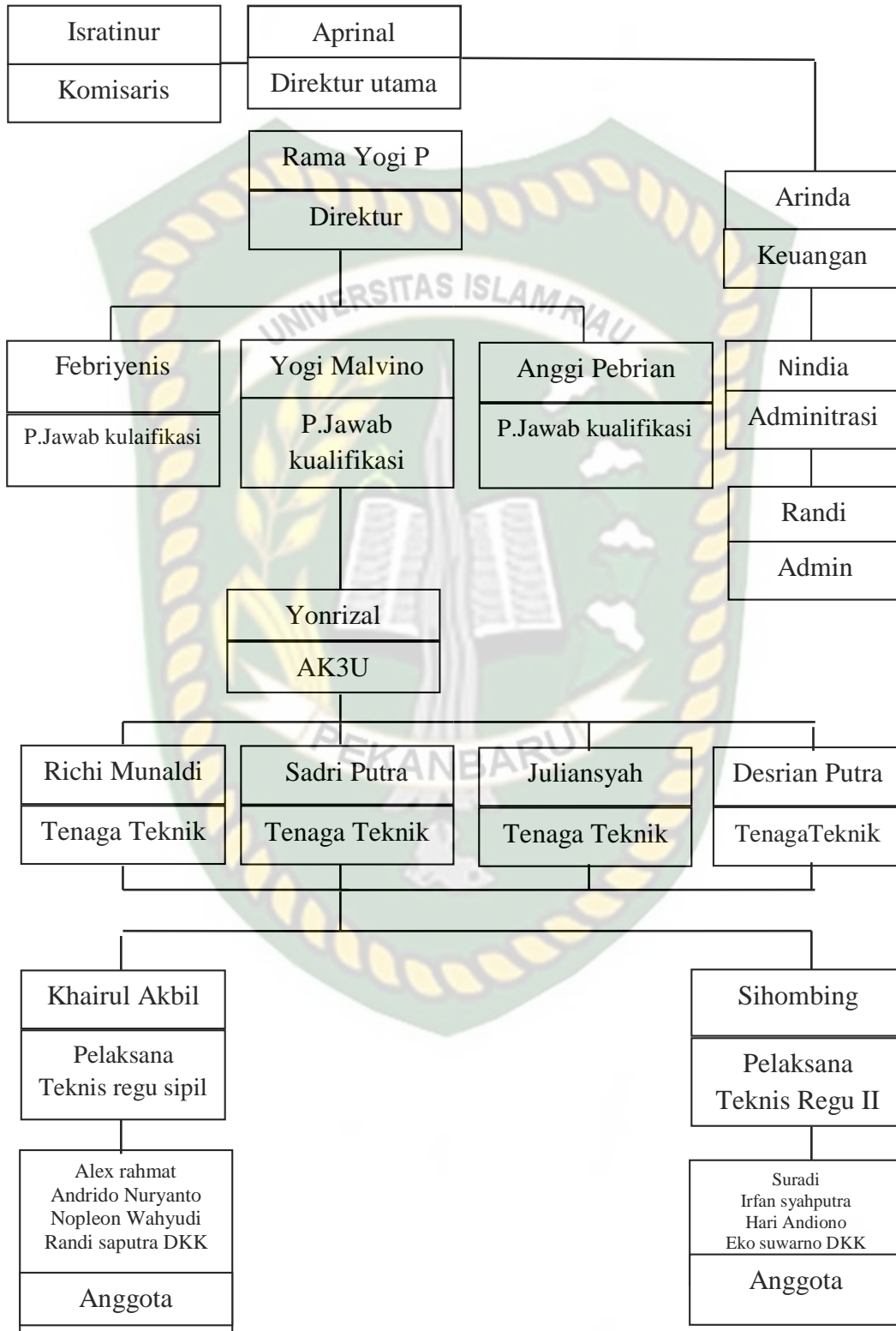
Sebagai badan hukum yang melakukan kegiatan usaha perseroan wajib mempunyai tujuan dan itu ditentukan dalam anggaran perseroan.

Dalam melangsungkan suatu usaha para pengusaha membutuhkan suatu wadah untuk dapat bertindak dan melakukan perbuatan hukum, pemilihan badan usaha atau badan hukum yang akan dijadikan sebagai sarana usah tergantung dari para pihak yang berkepentingan sarana yang paling sering digunakan ialah perseroan terbatas(PT) karena memiliki sifat dan keistimewahan yaitu:

- a. Persekutuan yang berbadan hukum dan perkumpulan dari Modal
- b. Memiliki kekayaan yang terpisah dari kekayaan para pemegang sahamnya
- c. Pemegang saham memiliki tanggung jawab terbatas
- d. Adanya pemisahan fungsi antara pemegang dan pengurus perseroan atau direksi
- e. Memiliki komisaris yang bertugas sebagai pengawas pengelolaan perseroan
- f. Kekuasaan tertinggi terletak pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Adapun struktur organisasi perusahaan PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia

ialah sebagai berikut:





## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu menurut Prof.Yaman Simanjuntak ialah suatu perjanjian antara pekerja dan perusahaan yang mempunyai jangka waktu yang relatif pendek yang mana mempunyai jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali dengan tidak melebihi batas jangka waktu 3 tahun,artinya perpanjangan itu hanya dapat dilakukan satu tahun ketika sebelumnya telah diperpanjang 2 tahun atau malah sebaliknya.Dalam hal masa pembaharuan dari jenis pekerjaan waktu tertentu dapat dilakukan pembaharuan dengan catatan harus melalui masa jeda 30 hari.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu memuat syarat perjanjian harus di buat secara tertulis dan dibuat dengan bahasa Indonesia dengan kalimat yang jelas dan tidak multitafsir sehingga apabila syarat dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak dibuat secara tertulis maka perjanjian kerja itu dianggap menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang ketenagakerjaan,sebagimana yang telah dijelaskan sebelumnya bahwasanya dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada yang namanya masa percobaan dan apabila dalam klausul perjanjian kerja waktu tertentu terdapat masa percobaan maka secara klausul tersebut dianggap tidak pernah ada (batal demi hukum).

Dalam membuat suatu perjanjian ada tiga tahap yang dilalui:

- a. Tahap pra-contractual, dimana pada tahap ini ada penawaran dan penerimaan, dengan bahasa lain terjadilah tahap negosiasi pada kedua belah pihak
- b. Tahap contractual, pada tahap ini telah terjadi kesepakatan akan suatu kontrak yang didasarkan pada tahap pra-contractual atau negosiasi
- c. Tahap post-contractual yaitu apabila kontrak telah ditanda tangani maka pelaksanaan pun dilakukan. (Diran Dia Putra, Skripsi tentang perjanjian kerjasama antara PT. Riau andalan Pulpaper dengan masyarakat desa Olak Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak, 2013)

Adapun tahap rekrutment dari pada PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia di sebar di media sosial terhadap bidang yang diperlukan, dan sebagaimana pada umumnya yang melamarkan diri untuk bekerja di PT. Intan Cahaya Abadi membuat surat lamaran sebagaimana surat lamaran pekerjaan dibuat pada umumnya, tentu dalam hal ini pihak perusahaan akan menyeleksi dan menerima sesuai dengan kemampuan dan kriteria yang diperlukan oleh perusahaan. (Direktur, Rama Yogi Putra, PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia, 30 Juni 2020).

Dalam hal masa berlaku perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja di PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia sebagian besar untuk pekerja yang baru bekerja di perusahaan ini diberlakukan untuk satu tahun pertama, dan untuk masa perpanjangan kontrak tentu pihak perusahaan mempertimbangkan dengan segala halnya, dengan melihat riwayat kerja yang dilakukan untuk satu tahun terakhir. (Direktur, Rama Yogi Putra, PT. Cahaya Intan Abadi Indonesia, 30 Juni 2020).

Terhadap perusahaan yang memberlakukan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu apabila terdapat keputusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan menganggap itu masa percobaan, maka pihak dari pekerja dapat menuntut ganti rugi sebesar gaji yang tertera dalam perjanjian antara pekerja dan pihak perusahaan dan itu di kalikan dengan sampai batas waktu perjanjian itu dilaksanakan.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diberlakukan terhadap pekerjaan yang bersifat tetap, dalam perjanjian kerja waktu tertentu apabila pekerjaan itu lebih dahulu selesai dari pada batas dalam perjanjian maka pekerjaan itu dianggap selesai dan putus demi hukum, dengan kata lain pekerjaan berakhir dengan sendiri apabila pekerjaan itu lebih dahulu selesai dari pada batas waktu yang ditentukan.

Terhadap pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia jam kerjanya mulai dari hari Senin sampai dengan hari Jumat, dan artinya hitungannya 5 hari kerja, yang mana jam kerjanya mulai dari jam 08:00 sampai jam 17:00, terhadap lembur itu terkadang tidak menentu tergantung dari pada pekerjaan yang ada, waktu pelaksanaannya mulai dari jam kerja pulang sampai jam 21.00 terkadang sampai jam 22:00. (Direktur, Rama Yogi Putra, PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia, 30 Juni 2020).

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia perusahaan memberlakukan penahanan ijazah terhadap pekerja yang bekerja di PT. tersebut, dengan batas waktu penahanan sampai berakhir masa pekerjaan waktu tertentu itu di perusahaan. (Pekerja. Randi Saputra, PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia, 30 Juni 2020).

Dalam penahanan ijazah yang diberlakukan oleh pihak PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia tentu mempunyai maksud agar dalam hal ini perusahaan sewaktu-waktu tidak dirugikan,agar antara pekerja dan pihak perusahaan mempunyai ikatan,maka dengan mempertimbangkan segala hal perusahaan membuat suatu kebijakan dengan penahanan ijazah tersebut. (Direktur,Rama Yogi Putra,PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia,30 Juni 2020).

Terhadap penahanan ijazah yang diberlakukan oleh pihak PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia adalah suatu pembahasan yang menarik untuk di tinjau,karena dari beberapa referensi yang penulis kutip dan analisa belum ada satu produk hukum yang secara tegas membolehkan untuk penahanan ijazah yang diberlakukan oleh perusahaan,tetapi disamping itu penulis tidak hanya melihat dari sisi aturan saja,perlu kita garis bawahi bahwa sesungguhnya dalam merumuskan suatu kontrak antara pekerja dan pihak perusahaan tentu melalui proses sehingga suatu kontrak pun tercipta sebagaimana kesepakatan kedua bela pihak yang bersangkutan,maka dari itu sekiranya perlu ditinjau secara lebih mendalam terhadap proses kontrak yang diberlakukan oleh kedua bela pihak terkhusus terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan oleh pekerja di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia dan pihak perusahaan nya sendiri.

Menurut wawancara yang dilakukan terhadap pekerja dan pihak perusahaan nya sendiri, mereka sama-sama sepakat untuk melaksanakan perjanjian tersebut sehingga perjanjian itu berjalan sebagaimana mestinya,berangkat dari hal tersebut kita harus ingat dalam membuat suatu perjanjian ada yang namanya asas kebebasan berkontrak,jadi setiap para pihak yang terlibat dalam perjanjian bebas

menentukan isi dari kontrak sepanjang kontrak itu tidak melanggar ketentuan Undang-Undang yang berlaku dan norma serta ketertiban umum, maka dari itu sepanjang tidak ada keberatan dari pada pihak-pihak yang terlibat di dalamnya maka kontrak dapat tetap di jalankan.

Mengenai kebatalan suatu perjanjian yang dibuat apabila tidak memenuhi salah satu atau lebih persyaratan yang ditentukan dalam pasal 1320 KUHPerdara, maka perjanjian tersebut menjadi tidak sah, yang berarti perjanjian itu terancam batal, berikut ini adalah macam-macam kebatalan, yaitu:

a. Perjanjian yang dapat dibatalkan

Perjanjian yang telah dibuat dapat dibatalkan apabila perjanjian tersebut dalam pelaksanaannya akan merugikan pihak-pihak tertentu. pembatalan tersebut dapat dilakukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian dan dapat dimintakan apabila tidak telah terjadi kesepakatan bebas dari pihak yang membuat perjanjian (pasal 1321 sampai dengan pasal 1328 KUHPerdara) dan salah satu pihak dalam perjanjian tidak cakap untuk bertindak hukum (pasal 1330 sampai dengan 1331 KUHPerdara), dalam hal sepakat dan cakap ini merupakan syarat subjektif suatu perjanjian.

b. Perjanjian batal demi hukum

Maksudnya karena Undang-Undang tidak membenarkan (perjanjian akan batal dengan sendirinya tanpa diminta pembatalan, dalam pasal 1320 merupakan syarat yang ke 3 dan ke 4 yaitu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal, syarat ini merupakan syarat objektif dalam suatu perjanjian.

Untuk besaran penetapan upah yang diterima Oleh pekerja di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia itu disepakati ketika pekerja telah dinyatakan lulus seleksi dan besaran upahnya dibicarakan sebelum 1 hari bekerja di perusahaan, dan ketika pihak perusahaan dan pihak pekerja sepakat dengan upah yang ditawarkan maka untuk hari berikutnya pekerja sudah terhitung untuk bekerja.

Dalam membuat suatu perjanjian ada tiga tahap yang dilalui:

- a. Tahap pra-contractual, dimana pada tahap ini ada penawaran dan penerimaan, dengan bahasa lain terjadilah tahap negosiasi pada kedua belah pihak
- b. Tahap contractual, pada tahap ini telah terjadi kesepakatan akan suatu kontrak yang didasarkan pada tahap pra-contractual atau negosiasi
- c. Tahap post-contractual yaitu apabila kontrak telah ditanda tangani maka pelaksanaan pun dilakukan. (Diran Dia Putra, Skripsi tentang perjanjian kerjasama antara PT.Riau andalan Pulpaper dengan masyarakat desa Olak Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak, 2013).

Didalam sistem kontrak kerja tentu tidak akan luput dari yang namanya upah menurut lalu husni mengemukakan pendapatnya tentang pengupahan ini:

1. Upah nominal, upah nominal itu ialah upah yang diberikan oleh pengusaha atau perusahaan kepada pihak pekerja sebagai mana yang telah di maksudkan dalam kontrak kerja, upah diberikan secara tunai kepada pekerja sebagai suatu imbalan yang di dapat dari jasa-jasa atau pelayanan yang telah diberikan.

2. Upah nyata, upah nyata itu ialah upah yang diberikan kepada yang berhak dimana besaran upah ini ditentukan oleh daya beli upah itu sendiri serta besar kecilnya ditentukan dari biaya hidup yang diperlukan. Adakalah upah itu diberikan dalam bentuk fasilitas.
3. Upah hidup, upah hidup adalah upah yang diberikan untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang tidak hanya menyangkut kebutuhan pokok saja tetapi juga menyangkut, kebutuhan social seperti keluarga, pendidikan, asuransi, dan lain sebagainya.
4. Upah minimum, upah yang standar yang ditetapkan oleh perusahaan biasanya upah ini ditentukan besaran nya oleh perusahaan, selain hal tersebut mungkin saja pihak perusahaan bisa memberikan lebih dengan melihat peranan dari pekerjaannya.
5. Upah wajar yaitu upah yang secara relative cukup wajar sebagai imbalan dari jasa-jasanya pada perusahaan. upah wajar ini selalu berubah-ubah ini juga bisa dipengaruhi oleh peraturan perpajakan, standart hidup, serta posisi perusahaan dilihat dari segi perekonomian Negara. (Afni Sari Aprillia, Skripsi Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Carel Firsta Pekanbaru, 2018).

Terhadap sanksi yang diberikan oleh perusahaan biasanya pihak perusahaan memberikan peringatan terlebih dahulu terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap apa yang telah menjadi peraturan perusahaan, biasanya

mulai dari pengurangan gaji sampai dengan pemberhentian pekerja. (Direktur,Rama Yogi Putra,PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia,30 Juni 2020).

Tentu terhadap hal diatas harus dibicarakan dahulu kepada serikat pekerja atau buruh untuk mengambil keputusan yang terbaik.selanjutnya prosedur pemberhentian hubungan kerja oleh pengusaha itu sebenarnya terbagi menjadi 2 ,yaitu:

1. Pemberhentian hubungan kerja karena kesalahan ringan

Dalam praktek prosedur Pemberhentian hubungan kerja karena kesalahan ringan biasanya diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.Hal ini perlu dilakukan untuk dilakukan untuk keabsahan prosedur tersebut,yaitu:

- a. Biasanya dialawali dengan peringatan lisan ,kemudian peringatan tertulis satu,kedua ,dan ketiga(terakhir).peringatan tertulis secara bertahap tidakla bersifat mutlak,tergantung tingkat kesalahan yang dilakukan pekerja/buruh dan urgensinya bagi perusahaan.Masa berlaku masing-masing peringatan biasanya enam bulan,kecuali yang diatur lain dalam perjanjia kerja,peraturan perusahaan,atau perjanjian kerja bersama.
- b. Apabila masih dalam tenggang waktu berlakunya peringatan tertulis ketiga(terakhir)ternyata pekerja/buruh melakukan kesalahan lagi,pengusaha secara langsung dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja buruh yang bersangkutan.



- c. Apabila pemutusan hubungan kerja dapat diterima oleh buruh maka dibuatla perjanjian bersama untuk dasar permohonan penetapan ke pengadilan hubungan industrial.
  - d. Apabila pemutusan hubungan kerja tidak dapat diterima oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan maka cara yang ditempuh dapat melakukan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004.
2. Pemberhentian hubungan kerja karena kesalahan berat
- Sejak terbitnya putusan mahkamah konstitusi republic Indonesia perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-Undnag Dasar Tahun 1945,maka Pemberhentian hubungan kerja oleh pengusaha kepada pekerja buruh yang melakukan kesalahan berat hanya dapat dilakukan setelah adanya putusann hakim berkekuatan hukum tetap.Mengingat hubungan antara pekerja dan buruh itu adalah hubungan yang bersifat keperdataan,maka dalam praktik proses Pemberhentian hubungan kerja karena kesalahan berat tidak harus melalui proses pidana sebagaimana dimaksud dalam surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi No. SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005,tetapi langsung dilakukan pemberhentian hubungan kerja.
3. Pemeberhentian hubungan kerja prosedur oleh pekerja itu bisa juga dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Prosedur Pemberhentian hubungan kerja karena permintaan pengunduran diri

Diatur pada pasal 162 ayat(3)Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ,diajukan secara tertulis kepada pengusaha selambat-lambatnya tiga puluh hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri,tidak terikat dalam ikatan dinas,dan pengunduran diri,tetap menjalankan kewajiban sampai tanggal mulai pengunduran diri.

- b. Prosedur Pemberhentian hubungan kerja karena permohonan kepada pengadilan hubungan industrial

Diatur dalam pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prosedur penyelesaian adalah melalui upaya penyelesaian perundingan biparti,konsiliasi,arbitrase,ataupun mediasi,kemudian mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.Jadi,setelah upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak berhasil,pekerja/buruh menempuh penyelesaian melalui pengadilan,yakni dengan cara mengajukan gugatan kepada pengusaha melalui pengadilan hubungan industrial.

(Abdul Khakim, 2014)

Berhubungan dengan masalah diatas,telah diterbitkan surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor SE.907/Men/PHI-PPHI/X/2004 tanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan apabila hal dalam suatu perusahaan mengalami

kesulitan,dan kesulitan itu berdampak terhadap tenaga kerjanya,pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir setelah dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas,misalnya tingkat manager dan direktur;
- b. Mengurangi Shift;
- c. Membatasi atau menghapuskan kerja lembur
- d. Mengurangi jam kerja;
- e. Mengurangi hari kerja;
- f. Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu
- g. Tidak memperpanjang kontrak kerja bagi yang sudah mau habis kontrak kerjanya
- h. Memberikan pension bagi yang sudah memenuhi syarat.

#### **B. Faktor Penghambat Dan Pendukung Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu Di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia**

Dalam praktek mempekerjakan pekerja,perusahaan memang sering sekali memberlakukan yang namanya pekerjaan waktu tertentu untuk pekerjanya,karena dalam hal pekerjaan waktu tidak tertentu perusahaan menilai akan menambah beban perusahaan,terlebih apabila seorang pekerja sudah tidak bekerja lagi diperusahaan yang dahulunya mempunyai status pekerja tetap, karena banyak sekali kewajiban terhadap pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagaimana yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang.

Perjanjian kerja waktu tertentu dipersyaratkan untuk membuat perjanjian kerja tersebut secara tertulis, maka perjanjian kerja yang dimaksud tersebut ialah mencakup:

1. Perjanjian kerja waktu tertentu (pasal 57 ayat 1)
2. Antar kerja antar Daerah
3. Antar kerja antar Negara
4. Perjanjian kerja laut (Febrianti, 2017)

Didalam perjanjian kerja ada kita mengenal dengan namanya asas kebebasan berkontrak, yakni antara pekerja dan pengusaha bebas menentukan isi kontrak dalam perjanjian asal tidak bertentangan saja dengan Undang-Undang, kesusilaan dan ketertiban umum, ini diatur pada pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata dengan memperhatikan pasal 1320, 1335, dan 1337 KUHPerdata dengan mempedomani Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tetapi sisi lain hal ini sering disalah gunakan oleh pihak pengusaha seperti:

- a. Masa percobaan yang melebihi 3 Bulan atau masa percobaan itu berulang-ulang
- b. Masa percobaan dalam perjanjian kerja waktu tertentu
- c. Hubungan kerja yang dilaksanakan melanggar dari ketentuan Undang-Undang yang berlaku
- d. Memberikan upah dibawah ketentuan minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah
- e. Meniadakan ketentuann upah lembur

- f. Membatasi kegiatan serikat pekerja-buruh
- g. Melebihi periode kerja 10 minggu berturut-turut tanpa istirahat
- h. Pekerjaan perempuan ditekankan harus mengundurkan diri apabila hamil,melahirkan,atau menyusui
- i. Pembayaran uang pesangon tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. (Abdul Hakim, 2003)

Di dalam pekerjaan terutama pekerja/buruh di dalam kelangsungan hidupnya terutama terhadap pekerjaannya adalah suatu asset yang sangat berharga karena menyangkut tentang kelangsungan hidup dari pada pekerja atau buruh itu sendiri,oleh karena itu hubungan kerja yang telah terjalin dengan baik hendaknya selalu dijaga dan dipelihara sebagaimana mestinya yang harmonis,dinamis,serta berkeadilan dan bermatabat.Tetapi dilain hal sering kita mendengar masalah-masalah yang sering rentan terjadi antara pekerja dan pihak pengusaha diantaranya:

1. Perpanjangan perjanjian kerja

Suatu perjanjian kerja itu yang telah di atur oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ada dua pembagian yaitu Perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu,tetapi terhadap perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak diatur mengenai perpanjangannya,karena perjanjian kerja waktu tidak tertentu tidak mungkin ada perpanjangan karena karyawan sudah menjadi pegawai tetap.

Untuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu sebetulnya lebih diuntungkan karena tidak ada batas dari pada berakhirnya perjanjian kerja tersebut tentu ini

bertolak belakang dari pada perjanjian kerja waktu tertentu, menurut pasal 61 ayat

(1) perjanjian kerja itu akan berakhir apabila:

- a. Buruh atau pekerja itu meninggal dunia
- b. Berakhirnya masa perjanjian kerja itu sesuai dengan perjanjian
- c. Adanya putusan dari pengadilan atau putusan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap
- d. Adanya keadaan tertentu yang menyebabkan pekerja atau buruh berakhir untuk bekerja atau dengan kata lain bisa jadi melanggar dari pada ketentuan yang telah menjadi aturan dari perusahaan itu sendiri.

Jika perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu disepakati untuk di perpanjang itu tidak menjadi sebuah masalah tetapi lain halnya apabila perpanjangan dilakukan secara diam-diam, jika terjadi demikian maka perjanjian kerja dipandang untuk satu tahun lagi dengan syarat yang sama, sedangkan dalam Pasal 59 ayat(5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dikatakan bahwa seorang pengusaha jika hendak memperpanjang masa perjanjian kerja harus memberitahukan kepada buruh atau pekerja secara tertulis paling lambat 7 hari sebelum masa perjanjian kerja waktu tertentu itu berakhir, jika syarat ini tidak terpenuhi maka, utamanya memberitahukan secara tertulis, maka perjanjian kerja tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Menurut Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa apabila suatu perjanjian apabila tidak dibuat secara tertulis maka perjanjian kerja itu dianggap sebagai suatu perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dalam hal perjanjian kerja

waktu tertentu jika diperpanjang maka dianggap untuk jangka waktu satu tahun walaupun perjanjian itu kurang dari satu tahun.

## 2. Akibat peralihan perusahaan

Baik itu perjanjian kerja waktu tertentu ataupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu jika suatu perusahaan beralih tangan ataupun meninggalnya pengusaha, dalam hal beralih tanganya suatu perusahaan dikarenakan penjualan, pewarisan, ataupun hibah, maka hak-hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam hal pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak dari pekerja ataupun buruh tersebut. Jika pengusaha orang perseorangan meninggal dunia maka ahli waris waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja tentunya dengan perundingan terlebih dahulu antara pekerja dan pihak pengusaha, demikian juga dalam hal pekerja ataupun buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja atau buruh berhak atas berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, atau sesuai dengan peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja yang dilaksanakan bersama (Pasal 61 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).

## 3. Pengakhiran perjanjian kerja secara sepihak

Dalam hal perjanjian kerja yang dilakukan dengan pemberhentian secara sepihak baik oleh pihak perusahaan maupun pihak pekerja maka pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja itu harus membayar ganti kerugian sebesar upah atau gaji yang diterima sampai batas jangka waktu perjanjian kerja itu berakhir.

Kita mengetahui bahwasanya dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada yang namanya masa percobaan jika itu dilakukan oleh pihak perusahaan maka perusahaan wajib mengganti kerugian sebagaimana yang telah ditentukan oleh Undang-Undang, tetapi lain hal dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu memang berlaku yang namanya masa percobaan, dan masa percobaan itu dilakukan dengan jangka waktu tiga bulan jika dalam jangka 1 atau 2 bulan pekerja mengundukan diri ataupun perusahaan memberhentikanya maka tidak perlu yang namanya mengganti uang kerugiannya.

#### 4. Tunjangan pekerja atau buruh

Mengenai perjanjian kerja waktu tertentu apakah seorang buruh atau pekerja dapat tunjangan itu tergantung dari pada perjanjian yang dibuat atau disepakati karena suatu perjanjian apabila disepakati oleh kedua belah pihak akan menjadi Undang-Undang bagi mereka yang membuat atau menyepakatinya.

Namun beranjak dari hal tersebut untuk perjanjian yang dibuat tentu tidak mungkin semuanya perusahaan untuk membuat suatu perjanjian, karena dalam Pasal 54 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundangan yang berlaku.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak ada mengatur secara spesifik mengenai tunjangan bagi buruh atau pekerja yang terikat dalam Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi pada Pasal 88 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 hanya menyatakan bahwa setiap buruh ataupun pekerjaan berhak atas penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi



kemanusiaan, menurut pasal 1 butir 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, di pasal 1 tersebut tidak ditegaskan secara jelas termasuk perjanjian kerja waktu tertentu ataukah sebaliknya atau kedua-duanya..

Kalau melihat pada Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan upah termasuk tunjangan, baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya, permasalahannya sampai kapan upah tersebut diterima oleh buruh atau pekerja tersebut. Pasal 2 Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 menyatakan bahwa menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja, berdasarkan pasal ini dapat ditafsirkan bahwa sekama pekerja/buruh memiliki hubungan kerja dengan perusahaan secara legal biasanya dicatatkan dalam perjanjian kerja, maka pekerja atau buruh berhak menerima upah tanpa memandang pekerjaan itu pekerjaan waktu tertentu atau pekerjaan waktu tidak tertentu.

#### 5. Hak libur resmi dengan upah

Pasal 85 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari libur resmi, dan pasal 93 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan dengan pengecualian jika pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat, selanjutnya pengaturan pelaksanaan ketentuan yang tercantum dalam kedua pasal tersebut ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, berdasarkan kedua pasal

tersebut, maka pekerja/buruh harus memperoleh istirahat pada hari libur yang harus mendapat upah.

Penjelasan mengenai pengupahan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.78 Tahun 2015 bahwa “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undang termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Namun perlu diingat, menurut pasal 85 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari libur apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dengan penjelasan dinyatakan untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum.

#### 6. Surat keterangan tentang diri pekerja

Menyatakan tentang diri pekerja pada waktu bekerja disuatu perusahaan itu sangat penting, artinya tentang keterangan pengalaman bekerja yang telah dilakukan oleh pekerjaan ini dapat dipergunakan oleh pekerja atau buruh tersebut dalam melamar diri untuk bekerja di instansi lain sebagai penunjang kelancaran dalam melamar pekerjaan tenaga baru, tetapi di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak mengatur tentang hal tersebut tetapi kita dapat mencari dasar hukum mengenai surat keterangan dalam KUHPerdara pada pasal 1602

KUHPerduta menyatakan bahwa majikan wajib pada waktu berakhirnya hubungan kerja atas permintaan buruh memberikan kepadanya surat keterangan, surat keterangan ini harus memuat surat keterangan yang sesungguhnya tentang pekerjaan yang telah dilakukan dan lamanya hubungan kerja yaitu mulai dari berlakunya hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja, surat keterangan ini harus dibubuhi tanggal dan tanda tangan majikan, atas permintaan khusus dari pekerja atau buruh dalam surat keterangan harus dimuat cara bagaimana pekerja atau buruh telah menunaikan kewajibannya dan alasan-alasan hubungan kerja berakhir.

Menurut pasal 1602 KUHPerduta, bahwa seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang diminta atau sengaja menuliskan keterangan yang tidak benar, bertanggung jawab atas kerugian yang diderita oleh pekerja atau buruh. Seorang pekerja/buruh yang tidak menerima surat keterangan atau menerima surat keterangan yang tidak benar atau tidak lengkap, menurut Imam Soepomo berhak menuntut dimuka pengadilan untuk diberikan surat keterangan atau suatu perbaikan atau tambahan dalam surat keterangan, jika perlu dengan suatu uang paksaan untuk tiap hari pengusaha tidak memenuhi kewajibannya. (Sunarno, 2009)

Dalam pelaksanaan kerja waktu tertentu perusahaan dalam prakteknya banyak sekali melakukan penyelewengan terhadap apa yang harusnya dilakukan seperti yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, di dalam Undang-Undang tersebut mengenai pekerjaan waktu tertentu itu maksimal boleh dilakukan selama 3 tahun dan tidak bisa diperpanjang lagi, tetapi dalam hal ini

pihak perusahaan mengakali dengan namanya pembaharuan, tentu kalau di lakukan pembaharuan sama saja melakukan perpanjangan kontrak setelah masa 3 tahun ,ini jelas-jelas sudah merupakan suatu pelanggaran,tentu dalam hal ini perusahaan mempunyai maksud agar pekerja yang bekerja di perusahaanya tidak tergolong kepada pekerja waktu tidak tertentu,ini dapat dikatakan upaya perusahaan dalam mengakali nya,dan untuk mengantisipasi hal itu supaya tidak terjadi maka Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan membuat suatu aturan bahwasanya pembaharuan hanya dapat dilakukan setelah 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu itu.Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tepatnya pada Pasal 59 ayat(3) pasal ini jelas mengatur bahwasanya Perjanjian kerja waktu tertentu dapat di perpanjang atau diperbaharui,kalimat atau kita garis bawahi bersama,makna atau itu berarti sama ,dan hal ini la yang sering disalahgunakan oleh perusahaan untuk mengakali perjanjian pada perusahaan-perusahaan pada umumnya.

Berkaitan dengan hal tersebut tentu hal itu tidak akan salah jika semua diterapkan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh undang-undang,baik perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu,tentu Undang-Undang dalam membuat suatu kebijakan telah mempertimbangkan segala halnya,baik dari sisi pekerja maupun dari sisi pengusaha itu sendiri.

Untuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dilaksanakan di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis untuk perjanjian kerjanya jelas dan pihak perusahaan dalam membuat perjanjian kerja memiliki keterbukaan walaupun disisi lain suatu aturan itu pasti ada plus

minusnya. .(Pekerja,Richi Munaldi,PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia,30 Juni 2020)

Terhadap penahanan ijazah yang diberlakukan di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia merupakan rangkaian dari perjanjian kerja waktu tertentu,tentu dalam kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan kemungkinan-kemungkinan hambatan bisa saja terjadi terutama bagi pekerjanya sendiri,terhadap wawancara yang telah dilakukan penulis pada pekerja PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia itu sendiri hambatan nya ialah ketika hendak melamar pekerjaan di instansi pemerintah yang mana notabeneanya diperlukan sebagai salah satu syarat untuk mencalonkan diri sebagai pegawai negeri sipil tentu dengan penahanan ijazah yang diberlakukan oleh perusahaan tersebut menghalangi pekerja untuk mendaftarkan diri untuk itu semua,sebagaimana naluri dan hak sebagai seorang manusia tentu ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih menurut pandangan masing-masing ,karena tidak semuanya dapat kita samakan terkadang perspektif atau pandangan seseorang berbeda antara satu dengan yang lainnya,tetapi menurut wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap pekerjanya memberikan pandanganya lebih kurang seperti itu.

Terhadap penahanan ijazah yang diberlakukan oleh perusahaan pihak pekerja tidak merasa keberatan karena menurutnya itu sudah merupakan konsekuensi bekerja di swasta dan yang terpenting aturan dan batas kerja di perusahaan dan manajemen perusahaan jelas dan tidak bertele-tele sehingga pekerja mempunyai kepastian didalam bekerja.(Pekerja,Richi Munaldi,PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia,30 Juni 2020)

Hal yang melatar belakangi atas kesepakatan penahanan ijazah ialah berhubungan dengan tuntutan ekonomi ,beranjak dari itu semua tentu semata-mata pihak perusahaan tidak bisa juga mengambil suatu kebijakan sendiri terhadap penahanan ijazah yang diberlakukan tanpa adanya persetujuan dari pekerja.



## BAB IV

### PENUTUP

Terhadap uraian-uraian yang telah ditulis oleh penulis maka dari itu penulis mengambil kesimpulan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia sebagai berikut:

#### A. Kesimpulan

1. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terkhusus untuk penahana ijazah yang diberlakukan terhadap pekerja pada PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia secara spesifik memang belum ada aturan yang mengatur tentang penahanan ijazah pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,tetapi untuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Cahaya Intan Abadi Indonesia antara pekerja dan pihak pengusaha berjalan cukup baik .
2. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terdapat kendala yang di alami oleh pihak pekerja terutama ketika hendak mau mencalonkan diri sebagai pegawai negeri sipil karena dalam syarat mencalonkan diri sebagai pegawai negeri sipil salah satu syarat yang harus dipenuhi yaitu dengan melampirkan ijazah bagi pelamarnya,dan terhadap perusahaan itu agar ada ikatan yang lebih kuat antara pekerja dan perusahaan maka pihak perusahaan memberlakukan sistem penahanan ijazah,salah satu guna mencegah timbulnya kerugian dari perusahaan tersebut.

## B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan penulis terhadap sistem aturan kerja waktu tertentu dan pada umumnya untuk sistem peraturan ketenagakerjaan ,baik terhadap perusahaan ataupun terhadap pemerintah iala sebagai berikut:

1. Terhadap Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang mengatur tentang sistem ketenagakerjaan sekiranya diperlukan aturan yang mengatur secara khusus tentang penahanan ijazah yang diberlakukan oleh perusahaan,karena sampai saat ini belum ada aturan yang mengaturnya secara spesifik,tentu dengan adanya aturan yang mengatur tentang hal tersebut dapat dipedomani dan sekaligus mempertegas aturan tentang penahanann ijazah tersebut,karena apabila tidak ada aturan yang mengatur secara spesifik tentang hal tersebut tentu di khawatirkan oknum-oknum perusahaan yang tidak bertanggung jawab salah dalam memerankan dirinya sebagai pihak pengusaha dalam kata lain membuat aturan yang menguntungkan dirinya sendiri,sama-sama kita ketahui bahwasanya antara pekerja dan pengusaha memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum.
2. Terhadap pihak pengusaha sendiri dalam membuat aturan terkhusus mengenai penahanan ijazah hendaknya selalu memperhatikan prinsip kehati-hatian di dalam memberlakukan aturan penahanan ijazah artinya sama-sama tidak ada dirugikan baik itu pihak pengusaha ataupun pihak pekerja,karena dalam hal ini peran pengusaha sangat menentukan dalam membuat suatu kebijakan untuk pekerjanya, sehingga jangan sampai



peran itu merugikan pihak pekerja apalagi pihak pengusaha itu sendiri, jadi di setiap membuat suatu kebijakan yang berhubungan dengan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan koridor-koridor hukum, pastinya apabila telah menaati koridor hukum pastilah menaati norma kesusilaan dan ketertiban umum yang berlaku di tengah-tengah masyarakat, begitu juga sebaliknya untuk pekerja sendiri harus konsekuen dalam membuat suatu kesepakatan dengan perusahaan agar tidak ada yang dirugikan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abd.Thalib Dan Admiral. *Hukum Keluarga Dan Perikatan*. Pekanbaru: Uir Press.(2008)
- Abdul Hakim, S. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.(2014)
- Abdul Hakim.,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun Tahun 2003*,. Bandung: Pt.Citra Aditya Bakti.(2003)
- Achmad, M. F.*Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Pustaka Pelajar ,Cetakan Pertama.(2010)
- Ahmad, M. F.*Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar .(2010)
- Aloysius Uwiyono, S. H. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.(2014)
- Andrian Sutedi. *Hukum Perburuan*,. Jakarta: Sinar Grafika.(2009)
- Annalisa Yahanan,Muhammad Saifuddin,Yunial Laili Mutiari. *Perjanjian Jual Beli Berklausal Perlindungan Hukum Paten*. Malang: Tunggal Mandiri Publising.(2009)
- Asyhadie, Z. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja(Hukum Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo.(2008)
- Dirjosisworo, S.*Hukum Perusahaan Mengenai Bentuk-Bentuk Perusahaan(Badan Usaha) Di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.(1997)
- Djumaidi. *Perjanjian Kerja* . Jakarta: Raja Grafindo Persada H.13.(2004)
- Effendi, M. S. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka Lp3es Indonesia.(2008)
- Fried, C.*Contract As Promise A Theory Of Contracual Obligation*,. England: Harvard University Press.(1981)
- Fuady, M.*Konsep Hukum Perdata*. Jakarta: Rajawali Pers.(2014)
- Harahap, M.*Segi-Segi Hukum Perjanjian*. Bandung: Alumni.(1986)

- Hidayat Muharam. *Hukum Tebaga Kerja Dan Pelaksanaan Di Indonesia*. Bandung: Pt.Citra Aditya Abadi,Hlm.5.(2006)
- Hj.Mardalena Hanifah, S. (N.D.). *Hukum Perikatan*. Fakultas Hukum Universitas Riau.
- Husni, L. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada.(2001)
- J.Djohansah. *Pengadilan Niaga Di Dalam Penyelesaian Utang Melalui Pailit* . Bandung: Alumni.(2001)
- James. *Hukum Agraris*. Palembang: Sinar Grafika.(2007)
- Kansil, C.*Pengantar Ilmu Hukum Dan Tata Hukum Indonesia*,. Jakarta: Balai Pustaka.(1980)
- Kartini Muljadi Dan Gunawan Widjaja. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: Rajawali.(2010)
- Mamudji, S. S.*Penelitian Hukum Normatif(Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Press.(2010)
- Meliala., A. S. *Pokok-Pokok Hukum Perjanjian Beserta Perkembanganya*. Jakarta: Liberty.(1985)
- Muhammad Syaifuddin, S. *Hukum Kontrak*. Bandung: Mandar Maju.(2012)
- Muhammad, A. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.(2004)
- Muhammad, A. K. *Hukum Perikatan*. Bandung: Alumni H.78.(1982)
- Patrick, P.*Hukum Perdata I(Asas-Asas Hukum Perikatan)*,Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Diponegoro. Semarang.(1988)
- R.Setiawan.*Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta.(1979)
- R.Subekti, R. *Kitab Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pt.Pranya Paramita,.(2001)
- Riadi. *Etika Profesi*. Pekanbaru: Raja Wali Pers.(2010)
- Rido, R. *Hukum Dagang Tentang Aspek-Aspek Hukum Dalam Asuransi Udara,Asuransi Jiwa,Dan Perkembangan Perseroan Terbatas*. Bandung: Remadja Karya Cv .(1986)

Shubhan, M. *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, Dan Praktik Dipengadilan*. Jakarta, Hal .12.: Kencana.(2008)

Soekanti. *Buku Hukum*. Pekanbaru: Rajawali Pres.(2006)

Soimin. S. *Kitab Undang-Undang hukum perdata*. Jakarta. Sinar Grafika(2015)

Sunarmi. *Prinsip Keseimbangan Dalam Hukum Kepailitan Di Indonesia Edisi 2*., Jakarta: Pt.Sofmedia.(2010)

Sutarno. *Aspek-Aspek Hukum Pengkreditan Pada Bank*. Bandung: Alfabeta.(2008)

Tjitrosudibio, S. D. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Cet. Ke-40*., Jakarta: Pranadnya Paramita.(2009)

Wijayanti, A. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.(2010)

Zainal Asikin. *Hukum Kepailitan Dan Penundaan Pembayaran Di Indonesia Edisi Revisi*., Jakarta: Pt.Rajagrafindo Persada.(1994)

### **B.Peraturan Perundang-Undangan**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

### **C.Jurnal**

Agustina Ni Ade Darma Pratiwi. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Ijazahnya ditahan Oleh Perusahaan. *Jurnal advokasi FH UNMAS*., No.2.Tahun 2016

Badruzaman, M. D. Bandung, Credietverband, Gadai Dan Fiducia. *Jom Fakultas Hukum Volume*, No.2.Tahun 1987, hlm.227-265.

- Febrianti, L. Pelaksanaan pengupahan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Uir Law Review*, 87.Tahun 2017.
- Rahmah, S.Tinjauan Yuridis Terhadap Ijazah Sebagai Objek Jaminan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Kontrak. *Jom Fakultas Hukum Volume No.23*.Tahun 2018
- Rommalla, S. Aturan Penahanan Ijazah Karyawan Pekerja Waktu Tertentu. *Gadjian.Com*, 1.Tahun 2019
- Rudhi A.Lontoh, E. (2001,Hlm.203-204). *Penyelesaian Utang Piutang Melalui Pailit Atau Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang*. Bandung: Alumni.Tahun 2001,hlm.203-204.
- Shalihah, f. perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT)dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham. *Uir law Review*, 156.Tahun 2017.
- Sunarno, S. Beberapa Masalah Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Solusinya. *Wacana Hukum*, Tahun 2009,hlm.22-23.
- Vijayantera, I. W. Penahanan Ijazah Asli Pekerja Dalam Hubungan Kerja Sebagai Bagian Kebebasan Berkontrak. *Jurnal Komunikasi Hukum*, Volume 3,No2.Tahun 2017

#### **D.Skripsi**

- Afni Sari Aprillia, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT)Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT.Carel Firsta Pekanbaru*, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau ,2018
- Diran Dia Putra,*Pelaksanaan Perjanjian Kerjasama Antara PT.Riau Andalan Pulp And Paper Dengan Masyarakat Desa Olak Kecamatan Sungai Mandau Kabupaten Siak*,Fakultas Hukum Universitas Islam Riau,2013
- Rozi Wahyudi,*Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu(PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Bhaarti Noograha Sejati(SPBU) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu*,Fakultas Hukum Universitas Islam Riau,2015.
- Selvi Afriani,*Pelaksanaan Perjanjian Dan Akibat Hukum Terhadap Pengadaan Barang Antara Supplier Dengan Ceria Swalayan Dipasir Pengaraian*,Fakultas Hukum Universitas Islam Riau,2018.