

**PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR  
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA  
PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**RANDY AGUSTIAN**

**NPM : 151010307**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RANDY AGUSTIAN

NPM : 151010307

Tempat/Tanggal Lahir : BATU-BELAH 12 AGUSTUS 1997

Program Studi : ILMU HUKUM

Alamat : PEKANBARU

Judul Skripsi : PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

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

Pekanbaru, 7 Desember 2019

Yang menyatakan,



(RANDY AGUSTIAN)

No. Reg. 302/1/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1231409981 / 30%



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

**Randy Agustian**

**151010307**

Dengan Judul :

Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa

Pekanbaru

*Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%*

Pekanbaru, 11 Desember 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

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



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



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

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Randy Agustian  
NPM : 151010307  
Program Studi : Hukum Perdata  
Pembimbing : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

No	Tanggal	Berita Acara Bimbingan	PARAF Pembimbing
1	16-09-2019	- Lampiran cover - Kata Pengantar	
2	20-09-2019	- Perbaiki Latar Belakang - Daftar isi	
3	23-10-2019	- Abstrak - Tambahkan Halaman Dalam Pembahasan	
4	02-10-2019	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki Abstrak	
5	04-10-2019	- Perbaiki Judul - Tambahkan Abstrak B.Ingggris	
6	11-10-2019	- Perbaiki Kesimpulan dan saran	
7	15-10-2019	- Tambahkan Jurnal Pembimbing	
8	07-12-2019	- ACC Pembimbing Dapat Dilanjutkan Untuk Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 07 Desember 2019

Mengetahui  
A.n Dekan

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS HUKUM**



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

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

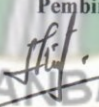
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA  
WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA  
PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU**

**RANDY AGUSTIAN  
NPM : 151010307**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing

**Pembimbing**

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

**Mengetahui**

**Dekan,**

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

Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 0271/Kpts/FH/2019  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
  - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk  
Nama : Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum  
NIP/NPK : 19540926 1983031002  
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Madya/ IV/d  
Jabatan Fungsional : Guru Besar  
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa  
  
Nama : RANDY AGUSTIAN  
NPM : 15 101 0307  
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum /Hukum Perdata  
Judul skripsi : PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU.
  - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan
  - 3 Universitas Islam Riau
  - 4 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.  
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 10 Oktober 2019  
Dekan

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

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





# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 390 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 14 Desember 2019, pada hari ini **Rabu, tanggal 18 Desember 2019** telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Randy Agustian  
N P M : 151010307  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru  
Tanggal Ujian : 18 Desember 2019  
Waktu Ujian : 09.00 - 10.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK :  
Predikat Kelulusan :

### Dosen Penguji

1. Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.H
2. Lidia Febrianti, S.H., M.H
3. Rahdiansyah, S.H., M.H

### Notulen

4. Sri Arlina, S.H., M.H

### Tanda Tangan

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.



Pekanbaru, 18 Desember 2019  
Dekan Fakultas Hukum UIR

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

## ABSTRAK

Pada dasarnya perjanjian kerja dibagi menjadi dua bentuk perjanjian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), perjanjian kerja waktu tertentu dalam pelaksanaannya menggunakan kontrak, sedangkan pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu biasanya menggunakan perjanjian kerja tidak tertulis atau perjanjian kerja secara lisan dan PT Lutvindo Wijaya Perkasa menggunakan perjanjian kerja kontrak dan ada yang secara lisan.

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan hubungan kerja tertentu di PT Lutvindo Wijaya Perkasa dan apa yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Lutvindo Wijaya Perkasa menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian observasi research dengan cara survei, yaitu dengan cara penulis turun langsung kelapangan ditempat lokasi penelitian, sifat penelitian ini adalah deskriptif karena penulis ini menjelaskan penarikan kesimpulan dengan terang dan rinci tentang masalah pokok yang diteliti. Adapun sistem pengambilan data dengan cara kuesioner dan wawancara, sedangkan populasi yang dijadikan dalam penelitian ini terdiri dari operatian manager dan pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis belum optimal yaitu mengenai hak-hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, hak-hak pekerja yang seharusnya menjadi kewajiban pengusaha meliputi, upah yang sesuai dengan UMK, tersedianya jaminan kesehatan BPJS yang sesuai dengan peraturan Undang-Undang, jaminan keselamatan kerja, dan masih banyak yang menjadi kendala dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis, seperti tidak jelasnya mengenai hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yang melakukan perjanjian kerja baik yang tertulis maupun tidak tertulis di PT Lutvindo Wijaya Perkasa.

Kata Kunci :Perjanjian Kerja, UMK , Jaminan Keselamatan

## ABSTRACT

Basically the work agreement is divided into two forms of agreement, namely a specific time work agreement (STWA) and an unspecified time work agreement (UTWA), a certain time work agreement in its implementation using a contract, whereas in an indefinite time work agreement usually uses an unwritten work agreement or work agreements verbally and PT Lutvindo Wijaya Perkasa uses contract work agreements and some are verbally.

The main problem in this study is how the implementation of certain employment relationships at PT Lutvindo Wijaya Perkasa and what are the obstacles in the implementation of certain time work agreements at PT Lutvindo Wijaya Perkasa according to Law No.13 of 2003 concerning Employment.

This research is included in the type of research observational research by means of a survey, that is by means of the writer descending directly to the field at the location of the study, the nature of this study is descriptive because this writer explains the conclusions in a clear and detailed manner about the main problem under study. The data collection system is by questionnaire and interview, while the population used in this study consists of the operations manager and workers of PT Lutvindo Wijaya Perkasa.

The results of this study indicate that work agreements made unwritten are not optimal, namely regarding the rights and obligations of employers and workers not fully implemented properly, workers 'rights that should be employers' obligations include, wages in accordance with MSE, the availability of health insurance BPJS that is in accordance with the provisions of the Law, guarantees of work safety, and there are still many obstacles in the work agreement that are made unwritten, such as the unclear rights and obligations of both parties who make work agreements both written and unwritten at PT Lutvindo Wijaya Perkasa.

Keywords: Work Agreement, UMK, Safety Guarantee

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT, yang mana atas rahmat dan Hidayah-Nya serta Shalawat beriring salam atas Nabi Besar Muhammad SAW, Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pelaksanaan Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan ini adalah untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar Serjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Pada kesempatan ini penulis bermaksud untuk menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini, baik secara moril maupun materil terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah bersedia menerima penulis untuk menuntut ilmu pengetahuan pada Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah bersedia memberikan persetujuan dalam penelitian ini;

3. Bapak Prof. Dr. Thamrin S,S.H., M.Hum., selaku pembimbing yang berkenan meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dan dengan penuh kesabaran telah banyak membantu penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan;
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis, semoga ketulusannya mendapatkan balasan dari ALLAH SWT;
5. Seluruh staf dan pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang mana penulis telah banyak dibantu dalam pengurusan Administrasi mulai dari awal kuliah sampai Penulisan skripsi ini;
6. Bapak Amir Luthfi,S.H selaku pimpinan PT Lutvindo wijaya perkasa yang telah memberikan saya izin untuk meneliti di perusahaan yang beliau jalankan, beserta staf dan pekerja.
7. Ucapan terima kasih Ananda Kepada yang terbaik, selalu menjadi semangat , Ayah saya dan Ibu saya yang telah memberikan segenap ketulusan dan kasih sayang serta kesabaran dan pengertian dalam membimbing dan membesarkan ananda, memberikan bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan yang tak bias penulis sebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas dukungan dan motifasinya mulai dari pertama kuliah sampai pada penulis melakukan penulisan skripsi ini;

9. Selanjutnya ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah ikut memberikan bantuannya baik langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam rangka kegiatan penyusunan sripsi ini;

Pada akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan dan ketidak sempurnaan yang pasti tidak dapat dihindarkan, baik dari isi, bahasa mau pun teknik penulisan dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh dari penulis. Maka dengan tangan terbuka dan senang hati yang lapang penulis mengharapkan kritik serta saran dari semua pihak, yang khususnya bersifat membangun dan memberikan arahan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap supaya hasil dari karya tulis sederhana ini bisa bermanfaat bagi semua pihak.

Maka oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak, semoga kita semua mendapatkan Syafaat dari Allah SWT. Amin.

Pekanbaru ,7 Desember 2019

Penulis

RANDY AGUSTIAN

NPM 151010307

## DAFTAR SINGKATAN

PT	: Perseroan Terbatas
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
KUHPerdata	: Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
PHK	: Pemutusan Hubungan Kerja
PER-GUB	: Peraturan Gubernur
SDM	: Sumber Daya Manusia
UMK	: Upah Minimum Kota
KEP-MEN	: Keputusan Menteri
BHL	: Buruh Harian Lepas
BPJS	: Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA PEMBIMBING SRIPSI .....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	v
SURAT KETERANGAN PENUNJUKAN PEMBIMBING .....	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....	vii
BERITA ACARA MEJA HIJAU .....	viii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR SINGKATAN .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Pokok Masalah.....	11
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	12
D. Tinjauan Pustaka .....	13
E. Konsep Operasional .....	20
F. Metode Penelitian.....	21

<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN UMUM</b>	<b>26</b>
	A. Tinjauan Umum Tentang Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru .....	26
	B. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Para Pekerja Dalam Hubungan Kerja .....	28
	C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja .....	35
<b>BAB III</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>52</b>
	A. Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Dengan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .....	52
	B. Faktor Kendala dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru .....	69
<b>BAB IV</b>	<b>PENUTUP</b>	<b>75</b>
	A. Kesimpulan .....	75
	B. Saran .....	76
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan bagian dari Hak Asasi Manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. (Thamrin S. , 2018)

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha mendapatkan penghasilan dari pekerjaan itu, seseorang pasti memerlukan orang lain dalam hubungan yang saling membantu dalam memberikan segala apa yang dimiliki dan segala apa yang diperlukan orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan akan memerlukan pekerjaan yang dapat menghasilkan untuknya setidaknya sebatas kemampuannya.

Pada era globalisasi dan pasar bebas pada saat ini persaingan antara perusahaan yang bergerak di bidang jasa atau barang baik di dalam negeri maupun di luar negeri sudah semakin kompetitif. Dalam dunia pasar bebas semacam ini, hanya perusahaan yang efisien dan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi saja yang mampu bertahan dalam kompetisi ini. Kondisi seperti ini memaksa perusahaan untuk

melakukan berbagai upaya efisiensi di segala bidang, dan secara bersamaan harus meningkatkan kualitas produk dan kualitas layanan.

Menurut Aristoteles negara adalah persatuan dari pada keluarga dan desa guna memperoleh hidup yang sebaik-baiknya. Negara yang dimaksud adalah negara hukum yang warga negaranya ikut serta dalam permusyawaratan negara. Yang dimaksud negara hukum adalah negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan untuk warga negaranya. (Huda, 2010) Dari keterangan tersebut maka indonesia termasuklah negara hukum. Selain itu indonesia juga merupakan negara demokrasi yaitu pemerintah dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat.

Panjangnya sejarah terbentuknya negara republik Indonesia sama dengan sejarah perburuhan/ketenagakerjaan indonesia. Perburuhan/ketenagakerjaan sejarahnya di Indonesia dimulai pada masa penjajahan Belanda dimana pada masa itu pekerja disebut dengan budak oleh pemerintah Belanda. Sejarah kelim ini diawali dengan kerja paksa rodi yang banyak memakan korban penduduk pribumi. Hendrik Willem Deandels pada tahun (1807-1811) terkenal dengan kerja pakasanya untuk membuat jalan dari Anyer sampai Panarukan yang menimbulkan banyak korban jiwa sampai tak terbilang. (Lalu Husni, 2008)

Pada saat itu budak yang sekarang ini disebut pekerja atau buruh tidak mendapatkan apapun dari pekerjaan yang dilakukannya, yang ada hanya bekerja mematuhi perintah dari majikan atau yang memberi pekerjaan. Nasib budak atau pekerja hanya menjadi objek suruhan yang tidak perlakukan seperti manusia. (Lalu

Husni, 2008) Peristiwa suram dan kelam itu tahap demi tahap dilalui para buruh/pekerja dilalui dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Dahulu hubungan perburuhan/ketenagakerjaan diserahkan sepenuhnya kepada para pihak maka sekarang tidak begitu. Sekarang pemerintah ikut serta dalam menangani perburuhan/ketenagakerjaan melalui berbagai peraturan dan perundang-undangan.

Pekerja dahulunya disebut budak kemudian diganti dengan buruh dan terakhir diganti menjadi pekerja sebutannya, kemudian istilah majikan diganti dengan pemberi kerja ataupun pengusaha pada masa sekarang ini. Pekerja dalam bekerja dahulu tidak mendapatkan jaminan asuransi apabila terjadi sesuatu padanya, pihak pemberi kerja/pengusaha tidak mau bertanggungjawab atas apa yang menimpa pekerjanya.

Namun saat ini perkembangan dan kemajuan zaman mempengaruhi pola pikir masyarakat dunia dalam segala hal termasuk dalam dunia ketenagakerjaan, dan begitu juga yang terjadi di Indonesia. Di Indonesia dunia ketenagakerjaan saat ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, dapat dilihat dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang ini maka pekerja dan pemberi kerja mempunyai landasan dalam melakukan suatu hubungan kerja yang jelas yang diatur oleh pemerintah.

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diamanatkan bahwa “Tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan

rakyat. Dalam Perubahan Keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat”.

Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan, diantaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat.

Perusahaan masa depan indonesia berkaitan dengan banyak dimensi, salah satunya adalah dimensi ekonomi yang di bantu oleh industrialisasi. Dalam hal ini industri tidak dapat dipahami dengan pola pikir yang dimana terdapat banyak mesin dan pabrik-pabrik melainkan sebagai perubahan makna kerja dan ekonomi politik. Selain itu perubahan industrial, perubahan situasi industrial ini juga membawa pengaruh terhadap kehidupan pekerja secara sosial maupun kebijakan kebijakan industrial yang di tetapkan oleh masing-masing perusahaan. (Priyani, 2006)

Tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam proses produksi. Proses produksi tidak akan berjalan lancar ketika tidak ada tenaga kerja. Sebagai saran produksi tenaga kerja lebih penting dari sarana produksi lain seperti bahan mentah, air, udara, dan lain-lain. Karena manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu produk. (Bakir, 1984)

Hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah "Hubungan (Hukum) antara pengusaha dan Pekerja atau buruh atau karyawan berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Dengan demikian hubungan kerja yang abstrak. Sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang kongkrit atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja maka lahirlah perikatan atau perjanjian. Perikatan yang lahir merupakan hasil dari perjanjian kerja yang merupakan hubungan kerja. Hubungan bisnis adalah hubungan didasari pada hubungan keperdataan.

Pengaturan bisa ditemukan pada buku ke III bab II Pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan hukum yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lainnya atau lebih". Dari Pasal ini dapat diartikan perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang mengikatkan dirinya kepada orang atau badan hukum dengan syarat dan ketentuan yang disetujui dan dibuat oleh masing-masing pihak.

Tenaga Kerja adalah penduduk yang berada dalam usia kerja atau usia produktif. Menurut "Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang atau individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri seperti kebutuhan hidup maupun masyarakat disekitarnya". (UAJY, 2014)

Menurut “Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Suatu hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara penguasa dan karyawan semua biaya yang perlu dikeluarkan dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan perjanjian kerja menjadi tanggung jawab pengusaha”.

Limit dari sebuah perjanjian kerja mencerminkan jangka waktu berapa lama seorang itu terikat dalam perjanjian untuk melakukan pekerjaan di perusahaan itu.

Ada 2 macam perjanjian kerja dalam batas waktu yaitu :

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

PKWTT (Perjanjian kerja waktu tidak tertentu) adalah perjanjian kerja antara buruh atau pekerja dengan perusahaan untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. (Lalu Husni, 2008) masa percobaan dapat disyaratkan pada PKWTT (maksimal 3 bulan). Dalam masa percobaan pekerja atau buruh yang dipekerjakan upahnya harus minimal sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lazimnya disebut dengan perjanjian kontrak (Lalu Husni, 2008), yang pekerjaannya disebut pekerja kontrak yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja antara perusahaan dan pekerja sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu

pekerjaan. Sehingga perjanjian antara perusahaan dengan pekerja harus dilakukan agar masing-masing pihak mengetahui hak dan kewajibannya.

Menurut Pasal 56 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 “(1)Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk tidak tertentu (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :

- a. Jangka waktu
- b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 “(1) perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa indonesia dan huruf latin.(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa indonesia dan bahasa asing , apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa indonesia”.

Menurut “Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.(2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum”.

Menurut “Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 (1) Perjajian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan peyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
- c. pekerjaan yang bersifat musimam ; atau
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan”.

“(2)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk pekerjaan yang bersiat tetap.(3)Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.(4)Perjajian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.(5)pengusahan yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertetu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja atau buruh bersangkutan.(6)Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pebaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua).(7)perjajian kerja untuk waktu

tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat(2),ayat (4),ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.(8)Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri”.

Dilapangan dalam praktreknnya, pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur oleh Undang-Undang , sehingga banyak merugikan pekerja , sebagai contoh banyak pengusaha yang memberlakukan perjanjian kerja waktu tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang bersifat tetap atau permanen diperusahaannya.

Pekerja waktu tertentu merupakan pihak yang dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena jika terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan, maka pekerja waktu tertentu tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja tetap, meskipun masa kerja sudah bertahun-tahun. Setiap tahun kontrak kerjasama diperbaharui sehingga masa kerja waktu tertentu tidak merupakan faktor penentu, sehingga masa kerja dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan pekerja waktu tertentu tersebut.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini diadakan bertujuan mengetahui hak dan kewajiban kedua belah pihak baik itu pengusaha maupun pekerja dalam melaksanakan ketentuan dan tata tertib perusahaan guna meningkatkan produktifitas

kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Salah satu perusahaan yang menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan pekerjanya adalah PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru tidak berdasarkan bahkan bertentangan dengan ketentuan dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dilapangan ada sebagian pekerja yang seharusnya membuat perjanjian kerja waktu tertentu, tetapi perjanjian kerjanya tidak dilaksanakan antara perusahaan dengan pekerja, sehingga pekerja tidak mengetahui hak dan kewajibanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Disini jelas tidak sesuai dalam “Pasal 53 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab perusahaan”.

Kesepakatan antara PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dengan pekerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana terjadi adanya beberapa hak pekerja yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, seperti asuransi keselamatan kerja yang diambil dari pengurangan upah untuk BPJS ketenagakerjaan dan atau BPJS kesehatan yaitu 1% dari upah pokok, upah dibawah UMR yang tidak diketahui oleh pekerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak ada antara perusahaan

dengan sebagian pekerja. Disini jelas tidak adanya kepastian hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan.

Untuk mewujudkan kepastian hubungan kerja dan memperoleh semua hak dan kewajiban kedua belah pihak yang membuat perjanjian, maka oleh undang-undang ketenagakerjaan memberikan acuan atau pedoman dalam mengatur dan membentuk perjanjian yang akan dibuat hingga pada akhirnya menjadi perikatan yang berlaku bagi para pihak, yang dapat dipaksakan pelaksanaan atau pemenuhannya.

Demikian juga dengan asas kebebasan membuat perjanjian, dalam KUHPerdara terdapat dalam “Pasal 1338 ayat 1, yang berbunyi semua perajjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Dengan menekankan pada kata semua, seolah-olah Pasal tersebut berisikan suatu pernyataan kepada masyarakat bahwa diperbolehkan membuat perjanjian yang berupa dan berisi apa saja atau tentang apa saja dan perjanjian itu akan mengikat mereka yang membuat seperti undang-undang. karena masih banyak perjanjian yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di laksanakan

Atas uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul : “PELAKSANAAN HUBUNGAN KERJA DENGAN PERJANJIAN KERJAWAKTU TERTENTU BERDASARKAN UNDANG-

UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN  
PADA PT LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU”.

**B. Pokok Masalah**

Adapun pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah meliputi:

1. Bagaimanakah pelaksanaan hubungan kerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) ?
2. Apakah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin di capai oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui yang menjadi kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara karyawan dengan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.

Sedangkan manfaat yang penulis peroleh adalah:

1. Menambah ilmu pengetahuan penulis mengenai hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003.
2. Semoga dari penelitian ini dapat memberikan masukan, sumbangan pemikiran, terutama bagi kawan-kawan sealmamater dan juga untuk yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan.
3. Melengkapi persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana hukum di Universitas Islam Riau.

#### D. Tinjauan Pustaka

Diperlukan suatu kepastian secara yuridis tentang hak-hak dan kewajiban dalam suatu pekerjaan yang diembannya. Dari cara membuat suatu perjanjian akan terlihat kepastian secara yuridis, yaitu perjanjian kerja yang dalam perjanjian yang akan dilaksanakan, memuat berbagai macam hak dan kewajiban dari kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat tersebut adalah suatu ikatan yang berkekuatan maksudnya ikatannya didukung oleh hukum yang berlaku tentang kesepakatan yang akan dilaksanakan menurut “Pasal 1 angka (14) Undang –Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak”.

Terdapat 5 (lima) unsur dari Pasal tersebut seperti adanya pengusaha dan pekerja/buruh, melakukan perjanjian, membuat syarat kerja, hak dan kewajiban. Adanya atasan dan bawahan merupakan bentuk adanya majikan dan buruh. sebagai pemberi pekerjaan majikan mempunyai wewenang untuk memberikan perintah kepada pekerja/buruh sebagai penerima kerja, bertujuan melaksanakan tugas pekerjaan yang ada didalam perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya, pekerja atau buruh memperoleh haknya berupa upah.

Hubungan terjadi setelah diadakanya perjanjian antara buruh dan majikan, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan upah. Berarti perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja. (Soepomo, 1990, hal. 209)

Menurut ketentuan “Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. (Widjaja, 2004, hal. 91)

Suatu perjanjian adalah dimana dua orang atau lebih saling berjanji dimana antara pihak satu dengan pihak lainnya saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal, dari peristiwa ini timbulah suatu hubungan yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam

bentuknya , perjanjian itu biasanya berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. (Subeki, 1987, hal. 6)

Dapat dikatakan bahwa dariperkataan (perjanjian dan persetujuan) itu adalah sama artinya. Kata kotrak lebih sempit karena ditujukan kepada perjanjian dan persetujuan yang tertulis, perbandingan yang paling mendasar untuk menentukan suatu hubungan kerja ada atau tidaknya adalah bila ada perjanjian kerja, hal ini diungkapkan oleh Djumildji. . (Djumildji, 1984, hal. 26), mengenai pentingnya suatu perjanjian kerja itu sendiri ialah:

Sebelum seseorang melakukan hubungan kerja dengan orang lain terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana yang pada umumnya dibuat secara lisan ataupun yang dibuat secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal balik.

Merupakan hal yang sangat penting isi dari perjanjian kerja,hal ini dikarenakan merupakan kesepakatan bersama yang telah di sepakati yang harus diperhatikan dan dipatuhi oleh semua pihak yang melakukan perjanjian. Tidak boleh berlawanan dengan Undang-Undang, isi dari perjanjian itu sendiri seperti ketertiban umum dan kesusilaan. Perjanjian sebaiknya dibuat secara tertulis, yang dibuat secara

singkat dan sejelas-jelasnya. Yang penting pada suatu perjanjian adalah kerelaan dan pernyataan masing-masing pihak untuk menyetujui isi perjanjian kerja yang sifatnya saling menguntungkan dalam hal kewajiban dan hak masing-masing pihak tanpa ada paksaan.

Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahan tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya. (Asyhadie, 2008)

“Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) menyebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia”.

Perlindungan pekerjaan dapat dilakukan baik, dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini mencakup (Asikin Zainal, 1993) :

1. Norma Keselamatan Kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
2. Norma Kesehatan Kerja dan Heigiene Kesehatan Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;
3. Norma kerja yang meliputi: Perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang di akui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kagairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
4. Tenaga Kerja yang mendapat kecelakaan dan/atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Pekerjaan dengan risiko kecelakaan kerja yang berat dan besar seperti pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang bergerak dalam bidang konstruksi jasa

alat berat pembuatan material beton pekerja sangat penting untuk mendaftarkan para pekerjanya untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja atau mendapatkan asuransi pekerjaan guna menjamin keselamatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan ketentuan “Pasal 56 sampai Pasal 59 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan perbuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.
- c. Tidak boleh ada masa percobaan.
- d. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan siap dalam waktu tertentu.
- e. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”. (Muharam, 2006)

Kepada orang lain, dua orang atau lebih dimana saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu. Untuk pelaksanaannya tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) bentuk yaitu:

1. Perjanjian untuk memberikan/menyerahkan suatu barang.
2. Perjanjian untuk berbuat sesuatu.
3. Perjanjian untuk tidak berbuat sesuatu. (Subeki, 1987, hal. 24)

Pada dasarnya kerja merupakan hubungan yang mana didalamnya mengatur atau memuat hak dan kewajiban para pihak yang saling berjanji adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban perkerja.
  - a. Melaksanakan tugas dari pengusaha dengan benar dan bertanggung jawab
  - b. Melakukan tugas dengan baik.
  - c. Melaksanakan perjanjian kerja, aturan dari pemberi kerja.
2. Hak Pekerja.
  - a. Memperoleh imbalan dari pemberi kerja.
  - b. Mendapatkan perlindungan, seperti didaftarkan dalam program jamsostek, memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan, serta dipekerjakan sesuai dengan martabat, usia, dan moral agama.
3. Kewajiban pengusaha.
  - a. Diberi imbalan berupa uang dari tugas yang dilaksanakan oleh pekerja.
  - b. Memberikan tugas yang dilaksanakan oleh pekerja.
  - c. Memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya yang terkait dalam hubungan kerja.
4. Hak pengusaha.

- a. Menugaskan tugas kepada pekerja agar melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian.
- b. Memperoleh hasil tugas yang baik sesuai dengan yang telah diperjanjikan. Didalam KUHPerdara juga diatur mengenai kewajiban buruh yang menyebutkan bahwa buruh diwajibkan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah sepakati atau dijanjikan sesuai dengan kemampuannya , dan melaksanakan pekerjaan sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha, serta mentaati peraturan dan tata tertib dalam perusahaan majikan. (R.Tjitrosudibio, 2001, hal. pasal 1603)

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindari agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksananya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan pengawasan tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. (Thamrin, 2019)

Sedangkan objek dalam perjanjian itu adalah benda bersangkutan atau sesuatu yang diperjanjikan. Benda yang diperjanjikan itu adalah benda yang berupa benda bergerak dan benda tidak bergerak. Untuk subjek dan objek perjanjian dalam hal ini perjanjian dapat dilihat dalam ketentuan 1320 KUHPerdara yang mengatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian.

Berkaitan dengan subjek dan objek perjanjian yang terdapat pada Pasal 1320 tersebut diatas, maka perjanjian yang dilakukan karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru didasarkan dengan kesepakatan. Kesepakatan yang telah disetujui antara karyawan dan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru tersebutlah yang menjadi pedoman perjanjian kedua belah pihak.

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

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami judul penelitian sebagaimana dimaksud maka penulis merasa perlu memberikan batasan pengertian terhadap judul penelitian ini. Secara sederhana analisis adalah mempelajari dan menyelidiki. Jadi adapun yang dimaksud dengan analisis dalam penelitian ini adalah mempelajari secara mendalam tugas-tugas dan kewajiban antara karyawan dan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dalam membuat kesepakatan kerja. Sedangkan analisis yuridis yang dimaksud adalah melihat dan mempelajari permasalahan perjanjian kerja yang ditinjau berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedang perjanjian kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja dibidang jasa yang telah disepakati oleh karyawan dan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.



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

Sedangkan karyawan adalah pekerja. (A, 1995) Jadi karyawan adalah manusia yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan menjelaskan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”.

PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi yang menyediakan pelayanan pembangunan. Sedangkan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dalam penelitian merupakan pihak pertama dalam kesepakatan kerja dengan karyawan .

Selain dalam menjawab permasalahan yang diajukan, keberhasilan suatu penelitian , tujuan dan manfaat penelitian juga ditentukan oleh metodologi penelitian yang digunakan dalam sebuah penelitian itu.

## **F. Metode Penelitian**

### Jenis Dan Sifat Penelitian

Dari Metode yang digunakan dapat dilihat, penelitian ini dilakukan dengan cara survei atau *observasional research*, karena turun langsung ke lapangan bertujuan dilakukan pengambilan data untuk mengumpulkan data yang dijadikan bahan dalam penulisan penelitian ilmiah ini, ialah dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan koesioner langsung kepada kedua belah pihak yang terkait dalam penelitian ini.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yang artinya memberikan gambaran secara rinci tentang Perjanjian kerja karyawan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

#### 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di JL.S.M.Amin Arengka 2 Kota Pekanbaru kecamatan Tampan, yang merupakan tempat kedudukan badan hukum PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru. Alasan penulis meneliti disini adalah karena penulis ingin mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, antara pekerja dengan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru ini apakah telah sesuai dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

#### 2. Populasi dan Responden

Populasi adalah merupakan keseluruhan pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian (Asikin, 2002) ini, sehubungan dengan penelitian ini, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Pelaksanaan perjanjian

kerja waktu tertentu menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara perkerja dengan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang menjadi populasi responden dalam penelitian ini. Sementara Operation Manager lebih lanjut ditetapkan untuk mendapatkan data dalam bentuk wawancara. Untuk lebih jelasnya tentang populasi dan jumlah responden yang dipergunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Daftar Populasi Dan Responden**

NO	Jabatan	Populasi	Responden	Persen	Keterangan
1.	Operation Manager PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru	1	1	100%	Yang bertanggung jawab atas permasalahan yang terjadi antara Perusahaan dengan karyawan
2.	Karyawan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru	43	12	30%	Sebagai pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru
	JUMLAH	44	13		

Sumber data Lapangan Setelah diolah, 19 Februari 2019

### 3. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden yaitu Operation Manager dan Pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
  - b. Data sekunder, yaitu data yang di peroleh penulis dari bahan-bahan bacaan maupun buku panduan, berupa:
    1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
    2. Sumber-Sumber lain yang berupa tulisan, surat atau laporan yang telah disusun dalam daftar maupun yang telah dibukukan, yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
4. Alat Pengumpul Data
1. Wawancara, ialah dilakukan dengan cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden. Ialah bagian Operation Manager PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
  2. Kuesioner, ialah menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis untuk pengumpulan data, diberikan kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini adalah pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.
5. Analisis Data

Data yang penulis peroleh dari wawancara dibandingkan dengan peraturan dan pendapat para ahli yang sesuai dengan bahasan yang penulis teliti kemudian penulis mengambil kesimpulan secara deduktif.

#### 6. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang penulis lakukan adalah metode deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang umum ke hal-hal yang khusus



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Sejarah Singkat PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru

PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru berdiri pada tahun 2009 dengan akta notaris No.5 Tanggal 03 Juli 2009. Pada tahun 2012, Perusahaan berhasil mendirikan Batching Plant di Garuda Sakti KM.6, Kampar. Dan terdapat mesin yang dipakai untuk mencampur atau membuat adukan beton readymix dalam skala besar, bermutu dan telah teruji lab. Pada November 2015, Perusahaan berhasil melakukan penjualan retail hingga keluar perusahaan. Pada tahun 2015, Perusahaan juga berhasil memperluas kawasan Batching Plant di kota Duri – Dumai KM.15 kulim desa Boncah mahang, dan Batching Plant mobile yang terletak dikandis. Pada tahun 2016, melalui produk beton mampu menjangkau kedaerah daerah Pelalawan, Duri, Bangkinang, Petapahan, Tapung dan lain – lain. Perusahaan selalu meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dibidang manajemen dan teknologi.

Didukung oleh tenaga – tenaga muda yang berdedikasi tinggi dan keinginan tumbuh untuk berkembangnya bersama perusahaan. Kesemuanya ini perusahaan lakukan demi tercapainya tujuan perusahaan, yaitu kepuasan pelanggan (*Customer Satisfaction*)

Data Perusahaan :

Nama :PT Lutvindo Wijaya Perkasa

Alamat Kantor :SM.Amin Arengka Depan Gerbang Stadion Utama No.78  
Pekanbaru-Riau

Alamat Pabrik :Jl. Garuda Sakti KM.6 Pekanbaru

### Visi, Misi dan Nilai

#### Visi

Untuk menjadi penyedia dan pelopor beton unggulan di Riau.

#### Misi

1. Membangun dan mengoperasikan pabrik beton.
2. Memproduksi beton yang efektif, efisien dan berkualitas.
3. Melakukan pemasaran dengan pola internet marketing.
4. Membangun dan meningkatkan skill SDM terus menerus serta menciptakan dan menjaga iklim kerja yang kondusif antara pegawai pabrik.
5. Melakukan pengendalian produksi melalui IT system.

#### Nilai

**Bekerja Cerdas**, mampu bekerja secara cerdas dan cepat, dengan mengedepankan inovasi dan efisiensi yang dilandasi jiwa entrepreneurship

**Berintegritas**, PT Lutvindo konsisten antara pekerja dengan perbuatan, berkomitmen dan tanggungjawab untuk melaksanakan seluruh kewajibannya.

**Bersahaja**, PT Lutvindo harus memiliki sikap sederhana dan rendah hati (tidak arogan) agar mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Hak dan Kewajiban Para Pekerja Dalam Hubungan Kerja**

Pada “Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan dinyatakan bahwa Setiap Pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”.

- a. Kewajiban pengusaha
  1. Memberikan bayaran berupa upah;
  2. Memberikan masa cuti/istirahat;
  3. Mengurus perawatan dan pengobatan;
  4. Memberikan surat keterangan. (Lalu Husni, 2008)
- b. Kewajiban buruh

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPerdara yang pada intinya adalah sebagai berikut:

1. Buruh wajib melakukan pekerjaan;
2. Buruh wajib mentaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha
3. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda (Lalu Husni, 2008)

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. (Wijayanti, 2009)

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dikerjakan, upah berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan

produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. (Thamrin, 2017)

Menurut “Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No.13 Tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja atau buruh yang diperoleh dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarga atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dikerjakan”. (Budiono, 2009)

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 31 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jamaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. (Wijayanti, 2009)

Mengenai upah pemerintah juga sudah berperan aktif agar terciptanya kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam Pasal 88-92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat 3 huruf a terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota;

- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota (Wijayanti, 2009)

Di dalam surat Keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 911/X/2018 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2019 disebutkan didalamnya Upah Minimum Provinsi Tahun 2019 sebesar Rp.2,662,025,63 (dua juta enam ratus enam puluh dua ribu dua puluh lima rupiah enam puluh tiga sen) (<http://disnakertrans.riau.go.id>, 2019), sedangkan kota Pekanbaru Rp.2,762,852 (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh dua rupiah).

Selain Upah pekerja juga harus mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan, pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam “Undang-Undang No.6 Tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial, Pasal 2 ayat 4 sebagai berikut: Jaminan sosial sebagai perwujudan dan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial”. (Asyhadie, 2008)

Pada Undang-Undang No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam “Pasal 1 Angka 1 menyebutkan bahwa jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak”. (Asyhadie, 2008)

Kesepakatan kerja kuat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar dengan tingkatan keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan yang terjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan seminim minimnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dapat bertalian dengan tingkat produksinya dan produktivitas yang tinggi. (Sama'mur, 1993)

Untuk menjamin terwujudnya pemerataan kesempatan memperoleh perlindungan dasar jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh lapisan tenaga kerja maka program ini bersifat wajib sebab:

- a. Tidak semua pekerja mampu menanggulangi resiko yang dihadapinya.
- b. Tidak semua perusahaan mampu menyelenggarakan program jamsostek secara sendiri. (Sjahputra, 2007)

Dalam “Pasal 14 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang BPJS dinyatakan bahwa Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial”.

Dalam Pasal 15 Undang-Undang No.24 tahun 2011 Tentang BPJS juga dinyatakan “Mengenai sistem pendaftaran kepada pekerja oleh pemberi kerja sebagai berikut:

1. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

2. Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat 1, wajib memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

3. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diatur dengan peraturan Presiden”.

Selanjutnya pada Pasal 16 dinyatakan bahwa ”Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran, yang memenuhi persyaratan kepersertaan dalam program jaminan sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Mengenai waktu kerja juga telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 77 menyebutkan bahwa:

1. “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
2. Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau

- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu”.

Pada “Pasal 78 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 Ayat (2), harus memenuhi syarat, ada persetujuan pekerja yang bersangkutan, dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur”.

Selanjutnya pada “Pasal 79 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang KetenagaKerjaan dinyatakan bahwa:

1. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja yang meliputi:
  - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
  - b. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari jam kerja dalam 1 (satu) minggu;

- c. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) secara terus-menerus; dan
- d. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun”.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja**

Pengertian tentang perjanjian juga diatur dalam KUHPerdara “Pasal 1313 yang berbunyi Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”.

Menurut Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya yang berjudul Hukum Perikatan, antara lain disebutkan bahwa dalam suatu perjanjian termuat beberapa unsur yaitu:

- a. Ada pihak-pihak yang terkait.
- b. Adanya persetujuan antara para pihak.
- c. Adanya tujuan yang akan dicapai.
- d. Adanya prestasi yang harus dilaksanakan.

- e. Adanya suatu bentuk tertentu.
- f. Adanya syarat-syarat tertentu. (Djumaildji, 1984)

Adapun syarat sahnya suatu perjanjian harus memenuhi “Pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Syarat mereka yang mengikat dirinya.
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. Suatu hal tertentu.
- d. Suatu sebab yang halal”. (Djumaildji, 1984)

Pengertian perjanjian kerja juga terdapat dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 1 Angka 14 disebut bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja juga diatur dalam “Pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Ditegaskan bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hubungan kerja memiliki pengertian hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha yang di dasari perjanjian kerja. Didalam perjanjian kerja pasti telah memuat mengenai syarat-syarat kerja yang berisi hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja. Dengan tidak diberikanya perjanjian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada pekerja waktu tertentu maka akan sulit bagi pekerja yang mayoritas adalah *unskill labour* ini mengetahui hak-haknya sebagai pekerja waktu tertentu. (Shalihah, 2013)

Selain itu, jika di kemudian hari terjadi wanprestasi yang dilakukan perusahaan yang merugikan pekerja, maka akan berakibat fatal, karena pekerja tidak memiliki dasar hubungan kerja tersebut, jika pekerja bermaksud menuntut pemenuhan hak-haknya sebagai pekerja. Jika perusahaan memiliki iktikat baik, pengarsipan yang lebih dari satu bisa menggunakan copy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tidak harus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu asli keduanya yang memiliki kekuatan hukum yang sama. Apa yang telah menjadi kebijakan perusahaan dengan tidak memberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada pekerja yang bersangkutan jelas merugikan kepentingan hukum pekerja. (Shalihah, 2013)

Selanjutnya dalam suatu perjanjian, Pasal-Pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, biasa dinamakan dengan *optimal law*, karena ketentuan dari

Pasal-Pasal yang menentukannya, dan boleh disingkirkan oleh para pihak yang memuat perjanjian. (Djumaildji, 1984)

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. (Lalu Husni, 2008)

Selanjutnya, dapat dipahami bahwa “Suatu persetujuan sudah dapat membuktikan adanya kewajiban dan hak (akibat hukum) yang timbul dari pihak-pihak yang beseapat. Pada dasarnya perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis, ada dua jenis perjanjian kerja yang biasa dalam masyarakat yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dalam Pasal 56 Ayat 1 dinyatakan bahwa, perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

Dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan Pasal 54 dinyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-sekurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.

- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja”. (Lalu Husni, 2008)

Sesuai dengan ketentuan “Pasal 56 sampai 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia.
- c. Tidak boleh ada masa percobaan.
- d. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan siap dalam waktu tertentu.
- e. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Dalam “Pasal 57 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”.

Dalam “Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian Kerja Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat dan kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan selesainya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau masih dalam peninjauan”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. (Lalu Husni, 2008)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun.

3. Pekerjaan yang bersifat musiman atau;
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tamhan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. (Lalu Husni, 2008)

Dalam Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi jep.100/Men/VI/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas empat jenis kegiatan. Misalnya Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang selesainya paling lama 3 (tiga) tahun diatur sebagai berikut:

1. “PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tersebut.
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat untuk paling lama (3) tahun.
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagai mana dimaksud dalam Ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan yang dinyatakan selesai.
5. Dalam PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

6. Pembaharuan sebagaimana dimaksud Pasal (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Pembaharuan Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dilakukan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari dan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.”

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini tidak dapat mensyaratkan masa percobaan dan apabila adanya dicantumkan masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum sebagaimana yang tercantum pada (Pasal 58 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”.

“Dalam Keputusan Menteri KEP-02/MEN/1993 Pasal 3 Ayat (1) dalam kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh dipersyaratkan adanya masa percobaan, Ayat (2) apabila dalam kesepakatan kerja waktu tertentu ternyata dicantumkan masa percobaan maka masa percobaan batal demi hukum”.

“Dalam hal ini pengusaha ingin melakukan perpanjangan PKWT, paling lama 7 hari sebelum PKWT berakhir, perusahaan telah memberitahukan secara tertulis

maksud mengenai perpanjangan PKWT tersebut kepada pekerja yang bersangkutan (Pasal 59 Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”.

“Pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan 1 kali paling lama 2 tahun dan pembaruan PKWT ini baru dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhirnya Pejanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang lama. Dalam masa tenggang waktu ini tidak boleh ada hubungan kerja apapun antara pengusaha dan pemberi kerja (Pasal 59 Ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”. (Muharam, 2006)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin, serta harus memenuhi syarat-syarat berikut:

1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu.
2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu.
3. Tidak mempunyai masa percobaan.
4. Apabila perjanjian kerja waktu tertentu ini bertentangan dengan ketentuan diatas, Perjanjian kerja tersebut akan dianggap perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Muharam, 2006)

Adapun syarat-syarat formal, yang harus dipenuhi oleh suatu kesepakatan kerja tertentu adalah sebagai berikut:

1. Kesepakatan kerja dibuat rangkap 3 (tiga);

2. Kesepakatan kerja harus didaftarkan pada kantor departemen tenaga kerja setempat;
3. Biaya yang timbul akibat pembuatan kerja tertentu semuanya ditanggung pengusaha;
4. Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu harus memuat identitas serta hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
  - Nama dan alamat pengusaha dan perusahaan;
  - Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
  - Jabatan atas jenis/macam pekerjaan;
  - Besarnya upah serta cara pembayaran;
  - Hak dan kewajiban pengusaha;
  - Syarat-syarat kerjanya;
  - Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
  - Tempat dan lokasi kerja;
  - Tempat dan tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya.

Kesepakatan kerja untuk waktu tertentu dibuat dalam 3 (tiga) rangkap, masing-masing digunakan untuk pekerja, kantor departemen tenaga kerja setempat dan pengusaha. (Muharam, 2006)

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam “Pasal 63 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Surat pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), sekurang – kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama dan alamat pekerja;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah”. (Muharam, 2006)

“Pasal 60 Ayat 1 dan 2 dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku”.

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan yang terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara para pihak adalah klausul yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, perusahaan dan pekerja dianggap menyetujui Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai sumber perikatan mereka.

Menurut “Pasal 15 kepmenakertrans 100/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
3. Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT”.

Berakhirnya suatu perjanjian kerja juga diatur dalam “Pasal 61 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”.

Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. (Wijayanti, 2009)

Dilihat dari bentuk-bentuk perjanjian kerja di atas yaitu perjanjian kerja yang dilaksanakan antara pengusaha dengan pekerja barulah terjadi hubungan kerja antara keduanya, sedangkan yang disebut dengan hubungan kerja adalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam “Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah antara pengusaha dengan pekerja

berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. (Lalu Husni, 2008)

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. (Soepomo, 1990)

Hubungan kerja ini pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah. (Asikin Zainal, 1993)

Unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak (lisan). Sedangkan beberapa ahli berpendapat didalam perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja adalah 4 unsur penting, yaitu:

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601 b KUHPerdara dan Pasal 341 KUHDagang).

2. Adanya upah (Pasal 1603 a KUHPerdara).
3. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603 b KUHPerdara).
4. Terbatas waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja berlangsung terus menerus. (Hakim, 2009)

Hubungan kerja akan dapat dilakukan apabila ada subjek hukum dan objek hukum yang saling berkaitan. Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha dan pemberi kerja dengan pekerja, subjek hukum yang terikat dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan, subjek hukum juga dapat meluas yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan atau gabungan perkumpulan majikan atau Apindo untuk peluasan majikan, sedangkan untuk buruh adalah serikat buruh, gabungan saikat buruh atau buruh sebagai perluasan dari buruh. (Wijayanti, 2009)

Untuk objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan pekerja, dengan kata lain tenaga kerja yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. (Wijayanti, 2009)

Menurut “Pasal 50 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja”.

“Perkerja ada yang bekerja dengan mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian tertulis atau pekerja kontrak ada juga yang bekerja tanpa adanya perjanjian tertulis atau dilakukan dengan cara perjanjian secara lisan, sedangkan Buruh Harian Lepas (BHL) diatur dalam keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yaitu pada Pasal 10, 11,12, sebagai berikut : Pasal 10 Ayat (1) untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas , Ayat (2) perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan , Ayat (3) dalam hal pekerja bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”.

Pada Pasal 11 Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 Menteri No. 100 Tahun 2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dinyatakan bahwa “Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 Ayat (1) dan Ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya”.

Selanjutnya “Pasal 12 Ayat 1 dan 2 Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dinyatakan bahwa (1) pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan

para pekerja. (2) perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
- b. Nama/alamat pekerja/buruh.
- c. Jenis pekerjaan yang dilakukan.
- d. Besarnya upah dan imbalan lainnya. Ayat (3) daftar pekerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja”.

Buruh harian lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja berdasarkan jumlah dari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Yang didapat atau hak tenaga kerja lepas yaitu mendapat gaji sesuai kerjanya atau waktu kerja mereka tanpa mendapat jaminan sosial, karena tenaga kerja tersebut bersifat kontrak, setelah kontrak selesai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja juga selesai. Jenis penghasilan berupa upah harian, upah mingguan, upah satuan, upah borongan atau upah yang dibayarkan secara bulanan:

1. Upah harian adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayar secara harian.

2. Upah mingguan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayar secara mingguan.
3. Upah satuan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan.
4. Upah borongan adalah upah atau imbalan yang diterima atau diperoleh pegawai yang terutang atau dibayarkan berdasarkan penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pelaksanaan Hubungan Kerja Antara PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Dengan Pekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.**

Perjanjian kerja yang digunakan pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah perjanjian yang dibuat secara waktu tertentu sehingga banyak faktor yang mempengaruhi tentang perjanjian yang dilakukan secara waktu tertentu, perjanjian kerja yang dibagi menjadi dua yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang biasanya disebut dengan perjanjian kerja kontrak, dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis atau secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan, maka perjanjian-perjanjian yang berlaku diantara mereka (Antara

Pengusaha Dengan Pekerja) adalah perjanjian-perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (Tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Perjanjian yang dibuat secara lisan/tidak tertulis tetap mengikat para pihak, dan tidak menghilangkan baik hak-hak dan kewajiban dari pihak yang bersepakat melakukan perjanjian tersebut. Namun sebaiknya demi untuk mempermudah pembuktian atau acuan dalam bekerja sama dan melakukan transaksi lainnya, sebainya suatu perjanjian itu dibuat secara tertulis. Hal ini juga dimaksudkan, apabila terdapat perbedaan pendapat dapat kembali mengacu kepada perjanjian yang telah disepakati.

Perjanjian yang digunakan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah perjanjian kerja tidak tertulis atau lisan dan system PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru Pengangkatan tenaga kerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru menggunakan perjanjian kerja tidak tertulis atau perjanjian kerja secara lisan dan ada juga pengangkatan tenaga kerja secara tulisan, seharusnya jika perjanjian kerja dibuat secara lisan maka pengusaha wajib memuat syarat pengangkatan yang sekurang-kurangnya memuat keterangan:”Nama dan alamat pekerja, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan dan besarnya upah”. (Djumaildji, 1984)

Prosedur mengenai perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis atau lisan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini diawali dengan pengangkatan pekerja yang di dalam pekerjaannya pekerja diangkat menggunakan system perjanjian kerja secara lisan atau secara tidak tertulis dan juga tidak menggunakan surat pengangkatan kerja, jadi prosedur kerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini tidak sepenuhnya diatur dalam perjanjian, tetapi tergantung bagian-bagiannya masing-masing karna di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini pekerjaannya berbeda-beda pada setiap pekerja atau karyawan.

Seharusnya suatu perjanjian yang dilakukan ini baik perjanjian tertulis atau tidak tertulis harus sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal-hal diatas merupakan awal dari terjadinya hubungan antara pekerja dan majikan atau pengusaha terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja. Jadi masih banyak masalah yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja tidak tertulis dalam hubungan kerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru meliputi kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja tidak tertulis dalam hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan atau pengusaha dengan pekerja seharusnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana aturan tersebut diatur pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana perjanjian kerja itu dapat dibuat secara tertulis dan juga tidak tertulis (secara lisan).

Suatu perjanjian itu harus diawali dengan kata sepakat antara pekerja dengan majikan baik perjanjian tersebut dilakukan secara tertulis maupun tidak secara tertulis. Perjanjian kerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini menggunakan perjanjian kerja secara lisan atau tidak tertulis dan tertulis.

Hal ini dapat diketahui dari jawaban atas pertanyaan yang penulis tujukan kepada responden dengan pertanyaan sebagai berikut, bagaimana bentuk perjanjian kerja yang dilakukan untuk memulai pekerjaan. Jawaban yang di peroleh mengenai bentuk perjanjian kerja yang digunakan oleh pekerja dengan pengusaha, dapat dilihat pada tabel III.1 berikut:

**Tabel III.1**  
**Tentang bentuk perjanjian kerja yang dibuat pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Bentuk Tertulis	6	50%
2	Bentuk Lisan	6	50%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data lapangan setelah diolah, 19 Februari 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat dari 12 kuesioner yang penulis berikan kepada responden, ternyata 6 orang pekerja menyatakan bahwa dalam bentuk perjanjian kerja yang digunakan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru tertulis dan 6 orang pekerja menyatakan bahwa perjanjian kerja yang digunakan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah perjanjian kerja waktu tertentu dan dasar hukumnya diatur dalam “Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut: perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat menyatakan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Ayat (2) dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku”.

Perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis atau secara lisan secara lisan sekurang-kurangnya memuat: didasarkan atas jangka waktu atau selesainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia, tidak boleh ada masa percobaan, hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan siap dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam perjanjian kerja yang dilakukan secara tidak tertulis ini, baik pekerja maupun pengusaha masing-masing mempunyai hak dan kewajiban. Kewajiban pekerja biasanya tersimpul pada hak dari pengusaha dan begitu juga sebaliknya. Dengan adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang di dalamnya berisi tentang hak dan kewajiban antara kedua

belah pihak. Sebaiknya perjanjian kerja dilakukan secara tertulis, agar lebih transparan mengenai hak-hak dan kewajiban dari kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

Menurut “Pasal 1603 KUHPerduta dinyatakan bahwa siburuh wajib melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya. Sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian, maka hal ini ditentukan menurut kebiasaan”.

Dengan penjelasan di atas maka pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah sebagai berikut pekerja berkewajiban melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, pekerja berkewajiban mematuhi tata tertib dan peraturan yang ada, pekerja berkewajiban melakukan kerja lembur jika ada pekerjaan yang harus dikerjakan lembur dan pekerja wajib menjaga nama baik perusahaan.

Dan hak yang diterima oleh pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru adalah, pekerja wajib menerima gaji sesuai dengan kesepakatan yang dibuat secara perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan pengusaha, dan pekerja yang dilakukan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru antara pekerja dengan pengusaha ada batasan-batasan waktu kerja yang diberikan kepada pekerja, dari wawancara penulis yang ditujukan kepada Manager perusahaan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru mengatakan bahwa, dalam menjalankan pekerjaannya pekerja sudah ditentukan jangka waktu untuk bekerja oleh pengusaha dalam kesepakatan

awal, jika karyawan melanggar aturan tersebut belum ada sanksi yang tegas diberikan oleh pengusaha, sekedar peringatan dan jika sudah melampaui batas pengusaha akan melakukan sanksi pemotongan gaji perbulannya.

Mengenai batasan waktu kerja yang diberikan pengusaha kepada pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, penulis sampaikan lewat tabel III.2 sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Tentang batasan waktu kerja kepada pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru**

No	Jawab Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Ada	12	100%
2	Tidak ada	-	-
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data lapangan setelah diolah, 19 Februari 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mengenai batasan waktu kerja yang diberikan kepada pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, yang menjawab ada pemberian mengenai batasan waktu kerja adalah sebanyak 12 responden atau 100%, dari tabel di atas maka dapat dilihat ada pemberian batasan waktu kerja yang

diberikan kepada pekerja, dan sudah diatur mengenai waktu kerja dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pada “Pasal 77 Ayat 1 dan 2, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat 1 meliputi: 7 jam dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”.

Apabila pekerja bekerja melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja bisa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja berhak atas upah lembur.

Dalam penerimaan upah pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini berbeda-beda pada setiap karyawan, tergantung pekerjaan apa yang dilakukan pekerja, tetapi dalam masalah pengupahan pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ini belum sepenuhnya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) pekanbaru yaitu sebesar Rp.2,762,852 (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh dua rupiah) hanya sebagian saja yang mendapatkan upah di atas UMK, maka dari itu hak-hak pekerja belum sepenuhnya didapat oleh pekerja.

Selain itu pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru belum sepenuhnya mendapatkan jamian kesehatan yang harusnya di dapatkan sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah di sepakati berasama antara

pengusaha dan pekerja yang dibuat, selain itu upah lembur yang diterima pekerja tidak sepenuhnya sesuai dengan perjanjian kerja karena hanya sebagian pekerja saja yang melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis.

Setiap pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru mendapat uang makan atau konsumsi perharinya adalah sebesar Rp. 15.000 (lima belas ribu rupiah) jadi uang konsumsi atau uang makan perbulannya pekerja mendapatkan sebesar Rp. 360.000 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah) biasanya uang konsumsi ini diambil oleh pekerja pebulan, dan mengenai pengupahan gaji pokok sudah ditentukan dalam perjanjian kerja sebelumnya. Dari wawancara yang penulis lakukan Manager perusahaan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru menyebutkan bahwa, mengenai gaji pada setiap pekerja berbeda-beda tergantung pekerjaan apa yang pekerja lakukan dan gaji setiap karyawan sudah disepakati sebelumnya dengan pengusaha sebelum menjalankan pekerjaan.

Upah adalah salah satu alasan mengapa pekerja bekerja dengan majikan yang memberikannya pekerjaan, dengan upah yang mereka dapat bisa berguna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari. Upah adalah hasil yang harus diterima dan berbentuk uang sebagai imbalan dari yang telah dikerjakan oleh pekerja dari pemberi kerja yang sudah diperjanjikan didalam perjanjian sebelumnya atau kesepakatan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. (Wijayanti, 2009)

Dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat 1 dinyatakan bahwa Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Adapun maksud dari penghidupan yang layak adalah pendapatan atau jumlah upah yang diterima oleh pekerja atau buruh dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh beserta keluarganya secara wajar.

Ada banyak kewajiban-kewajiban pengusaha yang harus dilakukan, namun pemenuhan prestasi yang utama dalam suatu perjanjian kerja tersebut adalah kewajiban perusahaan membayar upah tepat pada waktunya, pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru yang penulis teliti dengan responden menyatakan bahwa mengenai penetapan upah ada yang sudah ditentukan dan ditetapkan dalam perjanjian kerja dan ada juga yang menjawab tidak tentukan dalam perjanjian kerja. Hal ini dapat dilihat pada tabel III.3 berikut.

**Tabel III.3**  
**Tentang penetapan upah pada pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa**  
**Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Ditetapkan dalam perjanjian	6	50%
2	Tidak ditetapkan	6	50%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data lapangan setelah diolah, 20 Februari 2019

Hal ini terlihat dari 12 koisioner yang penulis berikan ternyata terlihat ada 6 responden atau 50% yang menjawab bahwa mengenai penetapan upah memang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja yang telah dilaksanakan antara pengusaha dan pekerja maka jelas mengenai penetapan upah memang sudah disepakati sebelumnya dan 6 responden atau 50% penetapan upah belum ditetapkan antara pengusaha dengan pekerja.

Perlindungan upah yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat (3) meliputi “Upah minimum, upah pekerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proposional, upah untuk pembayaran pesangon dan upah untuk perhitungan pajak penghasilan”.

Mengenai gaji atau upah pekerja sudah disepakati diawal perjanjian seperti yang sudah disepakati di dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja, mengenai berapakah upah yang diterima oleh pekerja ini hanya diketahui oleh pengusaha dan pekerja yang melakukan kesepakatan kerja, dikarenakan setiap pekerja melakukan kesepakatan kepada pengusaha sesuai dengan kemampuan pekerja tersebut dalam melaksanakan pekerja, setiap pekerja berbeda-beda pekerjaannya dan berbeda-beda juga mengenai berapa besar gajinya, dari pemaparan di atas penulis

memberikan koesioner kepada responden untuk mengetahui berapakah gaji yang ditetapkan atau yang diperoleh pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru tersebut, mengenai berpakah gaji yang diberikan pengusaha kepada pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru maka penulis menetapkan data dan penulis sampaikan lewat tabel seperti tabel III.4 dibawah ini:

**Tabel III.4**  
**Tentang gaji yang diterima oleh pekerja di PT Lutvindo Wijaya Perkasa**  
**Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Kurang dari Rp.1.000.000	-	-
2	Lebih dari Rp.1.000.000	6	50%
3	Lebih dari Rp.2.000.000	6	50%
	Jumlah	12	100%

Sumber: Data lapangan setelah diolah , 20 Februari 2019

Hal ini terlihat dari koesioner yang penulis sebarakan ternyata terlihat ada 6 responden yang mengatakan bahwa upahnya lebih dari Rp.1.000.000,-(Satu Juta Rupiah) maka dari itu upah belum mencukupi UMK Pekanbaru yaitu sebesar Rp.2,762,852 (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu delapan ratus lima puluh dua rupiah) dan ada 6 responden yang menjawab upahnya di atas Rp. 2.000.000,- (Dua Juta Rupiah) dan sudah mencukupi kehidupannya dan sudah sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru, tetapi pengusaha juga belum sepenuhnya memberikan hak-hak pekerja seperti yang telah ditentukan pada perundang-undang yang mengatur mengenai upah tersebut.

“Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 Ayat 1 dan 2 menyebutkan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penanguahan”.

Pemberi pekerjaan wajib memberikan upah atau gaji yang diterima pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dan mengenai pengupahan haruslah di tentukan pada peraturan perundang-undangan yaitu tergantung berpakah Upah Minimum Kota (UMK) dari wawancara yang penulis lakukan dengan Manager Perusahaan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, menyatakan bahwa mengenai upah yang didapatkan oleh pekerja ada

yang sudah sesuai dengan UMK dan ada juga yang belum sesuai dengan UMK, tergantung pekerjaannya dan berapa lama pekerja mengabdikan.

Dari hasil wawancara mengenai pengumpulan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru apakah sudah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK), maka untuk lebih jelasnya penulis sampaikan lewat tabel III.5 berikut ini:

**Tabel III.5**  
**Tentang pengupahan di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru dengan Upah Minimum Kota (UMK)**

No	Jawaban responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Ya	6	50%
2	Tidak	6	50%
	Jumlah	12	100%

Sumber: data lapangan setelah diolah, 20 Februari 2019

Dari tabel diatas, dapat dilihat dengan jelas bahwa di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru ada yang pekeja yang dibayar sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) dan sebagian pekerja lainnya belum dibayar Upah Minimum Kota (UMK) yang telah di tetapkan oleh pemerintah, besarnya tidak sama setiap kabupaten/kota tergantung pada kondisi daerah masing-masing. (Wijayanti, 2009)

Setiap pekerja bekerja tentunya mengharapkan penghasilan yaitu dengan melaksanakan kewajiban mereka dan mendapatkan hak mereka yaitu berupa gaji atau

upah, menurut “Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-Undangan termasuk tunjangan dari pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. (Wijayanti, 2009)

Mengenai pengupahan ini diatur dalam “Pasal 89 dan 90 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat (3) huruf a dapat terdiri atas, upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Povinsi dan Bupati/Walikota, komponen serta pelaksanaan tahap pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.

“Pasal 90 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan

penanggungan, tata cara penangguha sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, pekerja tentu mempunyai resiko terjadiya kecelakaan kerja yang mungkin akan dialami oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, maka dari itu program jaminan sosial tenaga kerja sangatlah penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan pekerjaanya, pengusaha seharusnya mendaftarkan seluruh pekerjaanya menjadi anggota jaminan sosial tersebut agar kedepanya apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja pekerja bisa menggunakannya sebagai jaminan kesehatan yang diberikan oleh pengusaha, dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala manager PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru mengatakan bahwa sebagian tidak didaftarkan kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) terutama pekerja yang tidak mendapatkan perjanjian kerja dengan perusahaan sudah pasti tidak ada terdaftar.

Untuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dari PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru lebih jelasnya mengenai apakah pekerja mendapatkan pelayanan pendaftaran kota Pekanbaru, bisa dilihat pada tabel III.6 di bawah ini:

**Tabel III.6**  
**Tentang pendaftaran BPJS terhadap pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa**  
**Pekanbaru**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Ya	6	50%
2	Tidak	6	50%
	Jumlah	12	100%

Sumber: data lapangan setelah diolah, 20 Februari 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru sebanyak 6 responden atau 50% menjawab tidak mendapatkan pelayanan BPJS dari pengusaha.

Tabel diatas menggambarkan bahwa seluruh pekerja yang ada di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru belum didaftarkan pada BPJS hal ini jelas bertentangan dengan Undang-Undang yang berlaku bahwa setiap tenaga kerja seharusnya diwajibkan untuk mendapatkan pelayanan jaminan sosial sebagaimana yang berlaku dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan dalam Pasal 86 Ayat 1 sebagai berikut “Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undang yang berlaku”.

Sementara kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerja sudah diatur pada Pasal 14 dan 15 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai berikut ”Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program jaminan sosial dan Pasal 15 Ayat 1 dinyatakan pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, Ayat 2 dinyatakan pemeberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, Ayat 3 dinyatakan penahanan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden”.

Sistem perlindungan sosial (*sosial protection*) mencakup semua tindakan yang ditunjukkan untuk: (a) membantu individu, rumah tangga dan masyarakat dalam menghadapi berbagai resiko kehidupan; dan (b) menyediakan bantuan bagi masyarakat yang miskin secara kronis.

Setiap pekerja wajib mendapatkan jaminan kesehatan BPJS dan jika pengusaha tidak memberikan pelayanan kesehatan BPJS tersebut maka dapat dijatuhi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari pertanyaan yang penulis sebarikan kepada responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebenarnya mengenai jaminan sosial tenaga kerja sangatlah

penting dan sangat berpengaruh terhadap jalanya pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja.

## **B. Faktor kendala dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru.**

Faktor kendala yang terjadi jika perjanjian kerja dilakukan dengan cara tidak tertulis adalah mengenai hak dan kewajiban kedua belah pihak yang belum terpenuhi.

Dalam “Pasal 86 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Keteagakerjaan menjelaskan bahwa Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama, untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku”.

Dan juga dinyatakan dalam “Pasal 4 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan

kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya”.

Kehidupan yang layak adalah tujuan semua orang, untuk memenuhi kebutuhannya manusia melakukan pekerjaan dan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam dunia kerja sudah ada aturan yang mengatur tentang semua hal yang mencangkup kehidupan yang layak, misalnya mengenai pengupahan sudah diatur dalam Undang-Undang, dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru mengatakan bahwa pembayaran upah tidak sesuai dengan upah minimum merupakan masalah dan juga menjadikan kendala dalam pelaksanaan kerja, karena upah itulah yang menjadi faktor utama dalam bekerja.

Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan harus mendapatkan upah dari tempat mereka bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, untuk mengetahui apakah menurut pekerja upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum merupakan kendala dalam menjalankan pekerjaan, untuk lebih jelasnya maka penulis jabarkan lewat tabel III.7 seperti dibawah ini:

**Tabel III.7**

**Tentang upah yang tidak sesuai dengan upah minimum merupakan kendala dalam menjalankan pekerjaan**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase(%)
1	Ya	1	8,3
2	Tidak	11	91,6
	Jumlah	12	100%

Sumber: data lapangan setelah diolah, 20 Februari 2019

Jika dilihat dari jawaban responden yang penulis paparkan pada tabel di atas dari 12 (dua belas) responden ada 11 (sebelas) atau 91,6% responden yang mengatakan bahwa upah yang diberikan tidak sesuai dengan upah minimum bukan merupakan masalah.

Mengenai pengupahan ini sudah diatur dalam “Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 88 Ayat 1 dinyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Jika pekerja yang bekerja kepada pengusaha mendapatkan upah dibawah upah minimum maka pengusaha sudah menyalahi aturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah, pada “Pasal 90 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan, tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri”.

Dapat penulis simpulkan bahwa setiap pengusaha yang menjalankan usaha harus membayar upah kepada pekerjanya sesuai dengan sistem pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang, untuk menciptakan kehidupan yang layak bagi pekerjanya.

Jaminan kesehatan harus diberikan oleh pengusaha kepada pekerjanya, dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manager PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru mengatakan bahwa tidak didaftarkannya pekerja pada jaminan sosial merupakan kendala dalam melakukan pekerjaan, dikarenakan tidak ada jaminan kesehatan jika terjadi kecelakaan kerja.

Dan mengenai permasalahan pelayanan kesehatan penulis menyebarkan kuesioner kepada responden, untuk lebih jelasnya bisa dilihat dalam tabel III.8 dibawah berikut:

**Tabel III.8**

**Tentang tidak diberikannya pelayanan BPJS apakah merupakan kendala bagi pekerja dalam menjamin keselamatan kerja**

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Ya	6	50%
2	Tidak	6	50%
	Jumlah	12%	100%

Sumber: Data lapangan setelah diolah, 20 Februari 2019

Dari data tabel di atas dapat dilihat dari 12 (Dua Belas) responden yang penulis sebarakan koesioner yaitu sebanyak 6 (Enam) responden atau 50% menjawab sudah mendapatkan pelayanan BPJS merupakan masalah bagi pekerja dalam menjamin keselamatan kerja mereka dan sisnya yaitu sebanyak 6 (Enam) responden menjawab iya merupakan masalah jika tidak mendapat pelayanan BPJS untuk menjamin kesehatan mereka, itu artinya 50% pekerja PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru masih sangat mengharapkan adanya pelayanan BPJS yang diberikan pengusaha untuk menjamin keselamatan kerja mereka.

Sebagaimana diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu keahlian tersendiri, karena di dalam pelaksanaannya disamping dilandasi oleh Peraturan Perundang-Undangan juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan medik. (Lalu Husni, 2008)

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang dinyatakan dalam Pasal 86 Ayat 1 sebagai berikut "Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas, keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dan Ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku".

Sementara kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerja sudah diatur pada Pasal 15 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS sebagai berikut: "Dinyatakan pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti, Ayat 2 dinyatakan pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, Ayat 3 dinyatakan penahapan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden".

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental, dan sosial pekerja. Pekerja sebagaimana manusia pada umumnya, disamping sebagai pekerja pada perusahaan, tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya. (Sutedi, 2009)

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di peroleh, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mengenai hak dan kewajiban di PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru kedua belah pihak dalam system perjanjian kerja waktu tertentu belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, mengenai hak-hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, karena masih banyak pekerja pada PT Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru belum mendapatkan upahya dibawah Upah Minimum Kota (UMK), perusahaan harusnya mengikut sertakan pekerja dalam program jamsostek yaitu mengenai keselamatan dan kesehatan seperti setiap pekerja memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama dan semua itu seharusnya menjadi hak pekerja waktu tertentu harus didapat.
2. Kendala-kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dalam hubungan kerja tidak lepas dari hak-hak dan kewajiban antara kedua belah

pihak yang melakukan perjanjian, karena perjanjian yang dilakukan secara tidak tertulis maka tidak ada titik baliknya jika terjadi masalah. Hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja yaitu mengenai jaminan kesehatan belum terealisasi dengan baik, pekerja belum ada yang mendapatkan jaminan kesehatan sama sekali, padahal jaminan kesehatan ini sangat di perlukan apabila terjadi kecelakaan kerja, hari tua dan kematian. Pekerja seharusnya mendapatkan kenyamanan dalam bekerja jika ada suatu jaminan kesehatan untuk jiwanya jika terjadi hal yang tidak diinginkan dalam pelaksanaan kerjanya.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pengusaha dan pekerja seharusnya pengusaha memberikan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja seperti hak untuk mendapatkan jaminan kesehatan, hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dan jika pengusaha menggunakan sistem perjanjian kerja secara lisan atau secara dengan tidak tertulis maka seharusnya membuat surat pengangkatan kerja agar ada kejelasan mengenai hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian.

2. Untuk pekerja seharusnya agar mengerti masalah dunia ketenagakerjaan dan mengerti hak-hak yang harus diterimanya, pekerja seharusnya juga mempertimbangkan jika pengusaha menetapkan upah dibawah Upah Minimum Kota (UMK) atau tidak diberikanya jaminan kesehatan, karena masih banyak juga lapangan pekerjaan yang lain yang bisa dikerjakan dan mendapatkan upah yang lebih layak untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- A, Erhan. (1995). *Kamus Praktis Bahasa Indonnesia*. Surabaya: Indah.
- Asikin Zainal, d. (1993). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Asikin, A. &. (2002). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT.Raja Grafindo.
- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bakir, Z. (1984). *Angkatan Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali.
- Budiono, A. R. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT.Indek.
- Djumaildji. (1984). *Pemutusan Hubungan Kerja*. Yogyakarta: PT.Bina Aksara.
- Hakim, A. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT.Citra aditia Bakti.
- Huda, N. (2010). *Ilmu Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husni, L. (2008). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muharam, H. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Bandung: PT.Citra Aditya Abadi.
- Priyani, I. W. (2006). *Seri Bibliografi Bercatatan: Gelombang besar yang terus terhempas*. Bandung: Yayasan Akatiga.
- Sama'mur. (1993). *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: CV.Hajimasagung.
- Sjahputra, D. (2007). *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, I. (1990). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subeki, R. (1987). *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Citra Aditya Bhakti.
- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

Thamrin, S. (2018). *Penegakan HAM Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Thamrin S. (2019). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Pekanbaru: Alaf Riau.

Widjaja, K. M. (2004). *Perkataan yang lahir dari perjanjian*. Depok, Jawa Barat: PT.Raja Grafindo Persada.

Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

#### **B. Jurnal**

Shalihah, F. (2013). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Prespektif HAM. *Faculty of law, Universitas Islam Riau* , 156.

Thamrin. (2017). Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum. *Fakultas Hukum Universitas Islam Riau* , 39.

UAJY, J. (2014). Tinjauan Umum Ketenagakerjaan. *Jurnal UAJY* , 10.

#### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

R.Tjitrosudibio, R. &. (2001). *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS

#### **D. Internet**

<http://disnakertrans.riau.go.id>. (2019, Oktober Selasa). Retrieved Oktober Selasa, 2019, from <http://disnakertrans.riau.go.id>:

<http://disnakertrans.riau.go.id/detailpost/pengumuman-peraturan-gubernur-terbaru-mengenai-upah-minimum-provinsi-riau-tahun-2019>

Lampiran I