

Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara  
Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di PTPN IV Bandar Pasir Mandoge

<sup>1</sup>Bonaraja Purba, <sup>2</sup>Hasyim Hasyim, <sup>3</sup>Andi Syahputra Lubis, <sup>4</sup>Dewi Margaretha,  
<sup>5</sup>Taufik Hidayat, <sup>6</sup>Zaskya Humairah

<sup>1</sup>Pendidikan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Medan  
<sup>2,3,4,5,6</sup>Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email : [bonarajapurba@unimed.ac.id](mailto:bonarajapurba@unimed.ac.id), [hasyimns65@gmail.com](mailto:hasyimns65@gmail.com),  
[andisyah721@gmail.com](mailto:andisyah721@gmail.com), [ethamargaretha40@gmail.com](mailto:ethamargaretha40@gmail.com), [thidayat0@gmail.com](mailto:thidayat0@gmail.com),  
[zaskyahumairah@gmail.com](mailto:zaskyahumairah@gmail.com)

Corresponding Mail Author: [andisyah721@gmail.com](mailto:andisyah721@gmail.com)

---

***Abstract** : Employment Agreement is an Agreement or agreement that is established between a union or trade unions that have been registered with the labor department with employers or associations of entrepreneurs who are legal entities, which in general or merely contain work conditions that must be considered in the employment agreement. The formulation of the problem in this study is how the implementation of the employment agreement in a limited company is reviewed from the labor legislation and whether the work agreement made by a limited liability company (PT) with the worker has fulfilled the elements of the employment agreement according to Law No. 13 of 2003 concerning Employment. The research method uses literature study and field research. The results of this study conclude that currently there are still several companies that still include the arguments of work agreements between companies and employees that are contrary to Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, namely if one company does not pay employee leave that has not been taken or fall, then the employee has the right to get compensation money in accordance with the provisions of the law.*

***Keywords** : Labor, Employment Agreement, Employment Laws.*

---

## I. Pendahuluan

Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Tenaga kerja mempunyai peranan, kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Peraturan Ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap mem perhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha Nasional dan Internasional. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-Undang Dasar Tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan atau perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Dalam KUHPerdara pasal 1313 dituliskan “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Demikian juga dalam bidang pekerjaan, orang melakukan perjanjian kerja sehingga menimbulkan perikatan. Setiap hubungan kerja yang tercipta, baik formal maupun informal, pada dasarnya selalu didahului dengan adanya perjanjian kerja. Untuk pekerjaan informal, perjanjian kerja antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan biasanya dilakukan secara lisan sedangkan pekerjaan-pekerjaan yang formal, seperti di pabrik atau perusahaan, perjanjian kerja pada umumnya dibuat secara tertulis. Pada dasarnya baik tertulis maupun tidak, perjanjian kerja tersebut sama-sama mempunyai kekuatan yang mengikat kedua belah pihak.

Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang melakukan perjanjian yang tidak memenuhi syarat suatu perjanjian. Banyak pekerja yang belum memahami pelaksanaan bahkan tidak tahu menahu tentang proses suatu perjanjian kerja, sehingga perjanjian yang ada hanya dibuat sepihak walaupun perjanjian tersebut telah ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Akan tetapi perjanjian tersebut bersifat cacat sebab, pekerja hanya mengisi data-data Formulir dan pekerja tidak memberikan persetujuan dengan sepenuh keyakinan. Dengan hal ini, kedudukan antara pekerja dan Perusahaan belum terpenuhi dan menyebabkan kurangnya hak-hak pekerja yang dilindungi. Maka berdasarkan pasal 52 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian tersebut dapat dibatalkan atau Batal Demi Hukum.

Oleh karena itu, dalam hal ini kami melakukan penelitian atau melakukan tinjauan Yuridis menurut pasal 52 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di PTPN IV Bandar Pasir Mandoge.

## **II. Landasan Teori**

### **Perjanjian Kerja**

### **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu buruh mengikatkan dirinya kepada pihak yang lain, majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar uang. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Upaya menciptakan hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha, dan pemerintah, karena ketiga komponen ini masing-masing mempunyai kepentingan. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian hubungan industrial adalah suatu hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana :

1. Serikat pekerja atau serikat buruh
2. Organisasi perusahaan
3. Lembaga kerjasama bipartite
4. Lembaga kerjasama tripartit
5. Peraturan perusahaan
6. Perjanjian kerjasama
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan bahwa; Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Menurut Soepomo dalam Abdul Khakim menyatakan bahwa perlindungan tenaga kerja menjadi dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu :

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

### Jenis Perjanjian Hubungan Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pasal 160 la KUHPerdata memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dari beberapa pengertian di atas, perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

### Isi Perjanjian Kerja

Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat mengenai identitas para pihak, jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, jangka waktu perjanjian, tempat dan tanggal perjanjian dibuat

serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Pembebanan kewajiban pada pekerja/buruh akan menimbulkan hak bagi pengusaha, demikian pula sebaliknya bahwa kewajiban pengusaha akan menimbulkan hak bagi pekerja. Adapun kewajiban-kewajiban bagi pekerja yang harus dilaksanakan adalah:

1. Melakukan pekerjaan Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak memperluas pekerjaan dengan memberi upah yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.
2. Mentaati Tata Tertib Perusahaan  
Pasal 1603 b KUHPerdara, buruh wanita mentaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan dalam batas peraturan perundang-undangan, perjanjian atau peraturan. Peraturan yang disebutkan dalam pasal ini adalah peraturan tata tertib perusahaan. Peraturan tata tertib perusahaan ini ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat dari adanya kepemimpinan dari pengusaha kepada pekerja.
3. Wajib membayar denda dan ganti rugi  
Untuk setiap pelanggaran atas perbuatan yang sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi untuk perbuatan tersebut. Denda yang dikenakan tidak boleh untuk kepentingan pengusaha tetapi untuk kepentingan pekerja.
4. Bertindak sebagai buruh yang baik  
Pekerja wajib melaksanakan kewajibannya dengan baik seperti apa yang tercantum dalam perjanjian kerja, maupun peraturan perusahaan. Di samping itu juga wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan, kepatutan maupun kebiasaan.
5. Bertindak sebagai majikan yang baik  
Pasal 1602 y KUHPerdara menyebutkan bahwa majikan wajib melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang majikan yang baik.

#### Syarat Sah Perjanjian Kerja

Pada Pasal 1320 KUHPerdara disebutkan bahwa untuk syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri  
Dalam perjanjian kerja, suatu kesepakatan terjadi kalau pengusaha setuju untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan pekerjaan yang sudah diberitahukan kepada tenaga kerja itu dan pekerja itu setuju untuk menerima dengan jumlah pembayaran tertentu yang disepakati.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan  
Bahwa untuk melakukan perbuatan hukum para pihak yang mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perikatan-perikatan, jika oleh undang-undang tidak dinyatakan cakap.
3. Suatu hal tertentu

Hal ini menunjuk pada perjanjian yang dibuat itu merupakan perjanjian tertentu dan pokok atau obyeknya harus tertentu atau jelas.

4. Suatu sebab yang halal  
Suatu sebab yang halal adalah terlarang bila dilarang oleh undang-undang, atau berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
4. Pekerjaan yang dijanjikan itu tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **Macam-macam Perjanjian Kerja**

Pembagian perjanjian kerja berdasarkan jangka waktunya dibagi menjadi 2 (dua) macam :

1. Perjanjian kerja waktu tertentu Perjanjian ini diatur dalam Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans Nomor :KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat-syarat antara lain :
  1. Harus mempunyai jangka waktu tertentu
  2. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu
  3. Tidak mempunyai syarat masa percobaan
2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu  
Kepmenakertrans Nomor:KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis.

#### **Berakhirnya Perjanjian Kerja**

Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa; perjanjian kerja berakhir bila:

1. Pekerja meninggal dunia  
Perjanjian kerja berakhir apabila pekerja meninggal dunia, maka dengan sendirinya ahli warisnya berhak mendapat hak-haknya, sesuai dengan

- peraturan perundangundangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama.
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Bila perjanjian kerja telah ditentukan jangka waktunya maka perjanjian kerja tersebut berakhir dengan sendirinya
  3. Adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
  4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

### Pengertian Upah dan Gaji

#### Upah

Dengan adanya pengkategorian karyawan tetap dan kontrak disebuah perusahaan, maka ada perbedaan pengkategorian pembayaran kompensasi antara gaji dan upah pula. Ada sedikit perbedaan definisi atau keterangan antara gaji dan upah. Berikut ini adalah beberapa definisi upah. pengupahan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah:

“Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Upah dapat disimpulkan sebagai kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Upah merupakan hak /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan.

#### Gaji

Menurut Sugiyurso dan F. Winarni menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administrasi dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Sifat gaji pada umumnya menurut Hartadi adalah :

1. Berlaku secara nasional,
2. Dikeluarkan oleh pemerintah pusat,
3. Biasanya ditinjau 5 tahun sekali,
4. Ada sistem kenaikan dengan jumlah perincian dari pusat pemerintahan,
5. Dasar pemberian adalah golongan/ tingkat pekerjaan, dan
6. Diikuti dengan sistem tunjangan.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 99 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa buruh atau pekerja memiliki hak jaminan sosial sebagai berikut;

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Selanjutnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat 1, 2 dan 3 menjelaskan bahwa;
  1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan
  2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
  3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah menurut ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan definisi upah secara umum yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemilik modal (pengusaha) kepada pekerja (buruh) atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, sesuai perjanjian kerja, kesepakatan-kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, yang di dalamnya meliputi upah pokok dan tunjangan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kelayakan bagi kemanusiaan.

1. Rata-rata tingkat upah. Penentuan tarif upah dalam suatu departemen atau pusat biaya dapat dilakukan dengan membuat estimasi jumlah pekerja dan tingkat upah, kemudian di hitung rata-rata upah.
2. Rasio historis. Rasio historis antara jumlah upah yang dibayar dengan jumlah jam kerja langsung dalam suatu departemen dapat berubah bila kondisi berubah.
3. Standar akuntansi. Penetapan tarif upah dapat sama dengan standar akuntansi biaya. Hal ini hanya dapat diterapkan jika perusahaan telah memakai sistem akuntansi biaya standar untuk upah, sehingga tidak perlu dibedakan antara standar dengan yang dianggarkan.

### **Pengertian Pekerja, Buruh, Karyawan dan Pegawai**

Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi

Kerja atau pengusaha atau majikan. Pada dasarnya buruh, pekerja, tenaga kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, “Buruh” berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasar. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (Perusahaan dan sebagainya). Kamus Umum Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa karyawan merupakan orang yg bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji (upah).

Sementara itu dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 dan 3 menjelaskan bahwa; (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.(3).Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

### III. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan dan mengolah data sifatnya deskriptif, seperti transkrip wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman video, dan lainnya. Data yang telah didapat dari proses wawancara dan observasi akan disajikan dengan bentuk deskripsi dengan menggunakan kata-kata yang mudah dimengerti.

#### Objek dan subjek penelitian

Penelitian ini membahas mengenai Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di perseroan terbatas.. Sedangkan subjek dari penelitian ini adalah salah satu pekerja dari perseroan terbatas yang dapat memberikan informasi dan data. Wawancara dilakukan oleh Bapak Parianto

#### Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Penelitian harus menjelaskan dalam desain dan laporan hasil penelitiannya tentang cara-cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan mewawancarai salah satu pekerja PTPN IV Huta Bagasan, Kec. Bandar Pasir Mandage, Kab. Asahan, Sumatera utara untuk menggali data, informasi dan kerangka keterangan dari subyek penelitian yang dilakukan secara online melalui via Video Call. Teknik wawancara yang dilakukan adalah wawancara bebas terpimpin, artinya pertanyaan yang dilontarkan tidak terpacu pada pedoman wawancara dan dapat diperdalam maupun dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan.



#### IV. Hasil Dan Pembahasan

##### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Perusahaan PTPN IV Huta Bagasan, Kec. Bandar Pasir Mandoge, Kab. Asahan, Sumatera utara. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Seorang Pegawai Tenaga Kerja (Karyawan) yaitu Bapak Parianto Melalui Via Video Call (VC). Dengan Pertanyaan sebagai berikut :

1. Berapa jam kerja bapak dalam seminggu? Apakah menurut bapak itu sudah sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan/hukum ketenagakerjaan yang berlaku ?

**Jawaban :** Kerja saya dalam seminggu dapat di katakan 40 jam, Sudah karena ketentuan jam yang berlaku dalam bekerja hanya 7 jam setiap harinya. Yang mana tertera pada pasal 77 ayat 1 dan 2 UU No 13 Tahun 2003.

2. Apakah hak yang bapak dapatkan sesuai dengan jumlah jam kerja bapak?

**Jawaban :** Untuk hak yang saya dapat sudah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.

3. Bagaiman tanggapan bapak jika salah satu karyawan yang selalu terlambat dan pihak perusahaan telah menegur karyawan tersebut dengan maksud untuk tidak mengulangi kesalahannya tetapi ia tetap terlambat dan perusahaan memotong gaji karyawan tersebut sebagai tindakan disipliner yang dimana juga tertera pada UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 93 ayat 1 dan pasal 95 ayat 1.

4. **Jawaban :** Tanggapan saya mengenai karyawan yang selalu terlambat dapat diberikan sanksi yang sesuai dengan Tindakan perusahaan yang sudah mengikuti undang-undang perjanjian kerja, karena kita selaku karyawan harus dapat menaati peraturan yang berlaku di perusahaan yang kita tempati.

5. Apakah syarat syarat dalam bekerja di perusahaan bapak sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan yang telah ditentukan?

**Jawaban :** Sesuai, Karena dalam sebuah perusahaan PTPN IV sudah mempunyai aturan-aturan tertentu yang sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

6. Menurut bapak kenapa harus ada hukum ketenagakerjaan?

**Jawaban :** Karena untuk mengerti dan memahami aturan serta hak dan kewajiban kita sebagai tenaga pekerja (Karyawan) .

7. Apakah perjanjian kerja bapak sesuai dengan perundang-undangan dan apakah terpenuhi atau tidaknya unsur-unsur perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Perjanjian kerja Antara Perseroan Terbatas (PT) dengan Pekerja?

**Jawaban :** Sudah sesuai dan untuk unsur-unsur perjanjian antar Pt dengan Pekerja sudah sesuai, karena tempat saya bekerja sudah mengikuti peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

8. Apakah ada jaminan sosial yang diberikan bila terjadi kecelakaan kerja?

**Jawaban :** Ada. Yang diberikan ialah jaminan kesehatan (BPJS).

9. Apakah perusahaan yang bapak tempati untuk bekerja memberikan fasilitas kerja kepada para pekerja ?

**Jawaban :** Sudah, Karena fasilitas para pekerja sangat penting untuk memenuhi kebutuhan kerja serta keamanan kerja.

10. Berapa lama waktu istirahat yang diberikan perusahaan untuk para pekerja?

**Jawaban :** Waktu yang diberikan perusahaan untuk pekerja ialah Setengah jam dalam satu harinya.

11. Apakah dalam perusahaan (PT) tempat kerja bapak memiliki kerjasama antar pemborong??? Jika iya apakah ada perjanjian yang dilakukan?

**Jawaban :** Iya memiliki kerjasama dan terdapat nya perjanjian yang dilakukan untuk memenuhi perjanjian antara pemborong dengan perusahaan.

### Pembahasan

Langkah awal dari peneliti ini adalah mengumpulkan dan mempejalari sejumlah literatur mengenai Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku di sebuah perusahaan perkebunan maupun artikel yang berkaitan dengan topik yang diangkat. Kemudian peneliti mencari subjek yang memenuhi kriteria.

Penelitian menjalin komunikasi yang baik kepada pihak terkait guna memperlancar proses penelitian. Dari hasil gambaran penelitian diatas dapat kita ambil:

1. Perusahaan PTPN IV Huta Bagasan, Kec.Bandar Pasir Mandoge , Kab. Asahan, Sumatera utara telah melakukan implementasi UU ketenagakerjaan yang sesuai untuk keberlangsungan kegiatan dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Hak hak yang didapat dalam bekerja diperusahaan tersebut sesuai dengan jumlah jam kerja,waktu istirahat.jika jam kerja diluar dari persyaratan dinamakan jam kerja lembur sehingga dapat menambah upah pekerja,jam kerja pekerja pada umumnya 7 jam perhari dan 40 jam perminggu yang tertera pada pasal 77 ayat 1 dan 2 UU No 13 Tahun 2003.
3. Wawancara mengatakan sebagai pekerja kewajiban adalah kita harus menaati aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan jika itu sesuai dengan undang undang ketenagakerjaan, kewajiban bagi para pekerja yang harus dilakukan adalah,menaati peraturan tertulis perusahaan,datang tepat waktu sebagi tindakan disiplin,bekerja dengan semangat, tidak merusak fasilitas kantor dan hal lainnya.
4. Selain hak upah yang didapatkan oleh pekerja,hak seperti jaminan kesehatan pekerja,fasilitas kesejahteraan pekerja harus lah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 100 ayat 1, 2 dan 3.
5. Pemberhentian pekerja harus sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimana pemberhentian jika pekerja meninggal,berakhirnya kontrak kerja.artinya perusahaan tidak boleh memberhentikan pekerja yang hanya disepakati oleh satu pihak tanpa adanya pemutusan dari peradilan ataupun dari kejadian atau acuan pada kontrak kerja.
6. Dan untuk perusahaan PTPN IV sudah mengikuti dan menaati SOP yang berlaku dalam perusahaan serta dapat menaati dan mengikuti peraturan dalam hukum serta UU ketenagakerjaan yang berlaku,sehingga kegiatan ataupun kebutuhan perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan terpenuhi.

## V. Kesimpulan

Penelitian mengenai implementasi undang-undang ketenagakerjaan dalam perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja di Perseroan Terbatas (PT), tim peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perjanjian Kerja di PT telah dibuat secara tertulis, meskipun saat ini masih ditemukan beberapa perusahaan yang mencantumkan dalil-dalil perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalil-dalil tersebut berkaitan dengan cuti karyawan. Dalam isi perjanjian kerja tersebut Perusahaan menetapkan bahwa perusahaan tidak membayarkan cuti karyawan yang belum diambil atau gugur. Namun, karyawan berhak mendapatkan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Untuk ketentuan-ketentuan mengenai waktu kerja, perjanjian kerja yang dibuat oleh PT telah mencantumkannya. Sehingga tenaga kerja dapat lebih mengetahui kewajiban yang harus dilaksanakan dalam bekerja. Selain itu, tenaga kerja juga tidak dapat dikenakan sanksi oleh perusahaan terhadap perbuatan-perbuatan yang tidak tertulis aturannya dalam Perjanjian Kerja. Sehingga dengan adanya Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Persoran Terbatas (PT) dapat memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja di perusahaan tersebut.
2. Unsur-unsur Perjanjian Kerja dalam Perjanjian Kerja di Perseroan Terbatas harus memenuhi unsur-unsur perjanjian sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perseroan Terbatas yang membuat perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum.

## VI. Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya, Bandung, 2003, hlm. 61
- G.Kartosapoetra, dkk. Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila, Dunia Aksara: Jakarta,1998, hlm. 29
- Prof. R. Subekti, S.H. 1989, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 304.
- Yuli, yuliana, dkk. 2018. Implementasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perjanjian Kerja Antara Perusahaan Dan Tenaga Kerja Di perseoraan terbatas (PT). Jurnal yuridis : volume 5 & halaman 186-209.