

TINJAUAN YURIDIS PERJANJIAN KERJA WAKTU YANG TIDAK TERTENTU

Muhammad Mahendra M. Sinaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pengetahuan, Universitas Pembangunan Panca Budi

Medan Sumatera Utara, Indonesia

Muhammadmahendra@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRAK

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap adalah perjanjian kerja tidak tertentu yang bersifat tetap dan berlaku selamanya sampai dengan pemutusan hubungan kerja. pekerjaan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data kualitatif dengan menggunakan purposive sampling dalam pengambilan sampelnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui wawancara dan studi pustaka serta sumber-sumber lain yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini.

Kata kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan Perusahaan

I. PENGANTAR.

Hidup dan pekerjaan adalah dua sisi dari satu mata uang. Untuk hidup, manusia harus bekerja. Kehidupan bagi manusia tentunya memiliki arti yang lebih luas, sehingga kebutuhannya lebih luas dari sekedar kebutuhan tubuh (Budiono, 2018).

Dalam bekerja antara pengusaha dan pekerja, perlu adanya perjanjian kerja yang memuat tata cara yang telah disepakati bersama kemudian dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja, yang merupakan “sarana” bagi terjadinya hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha. dalam hubungan kerja (Porumb et al., 2016).

Hak dan kewajiban para pihak yang membuatnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pengusaha memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. (Sagama, 2016).

Dalam hal ini, pengusaha tempat mereka bekerja. Hal ini disebabkan adanya ketidaksesuaian pendapat setiap orang dan perilaku buruk yang timbul dari hati masing-masing individu karena pekerjaan tertentu. UU Ketenagakerjaan menggolongkan kontrak kerja berdasarkan jangka waktu menjadi dua macam: perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja untuk waktu atau pekerjaan tertentu. Sedangkan PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja tetap.³ Dengan demikian, perjanjian kerja waktu tidak tertentu tetap berlaku.⁴ Menurut Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat berdasarkan (Sakit & Chalid, nd):

- a. sebuah. Kedua belah pihak setuju;
- b. Kemampuan atau Kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang disepakati tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam menyepakati, baik itu perjanjian kerja maupun kontrak berjangka, Asas kekuatan mengikat adalah aturan bahwa manusia membuat perjanjian. Meskipun hak-hak dalam PKWTT lebih baik dari pada PKWT, namun sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dengan manusia lain, adalah hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terdapat perbedaan pemahaman yang berujung pada konflik satu sama lain. Dengan kata lain, PKWT dan PKWTT memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing(MENTERI dkk., 2015).

Hal-hal yang ada dalam PKWTT adalah:

a. sebuah pekerjaan yang terus menerus atau tetap;

b. perjanjian yang jangka waktunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja tidak menentukan berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya atau tidak dibatasi jangka waktu tertentu.

c. pekerjaan yang berkaitan dengan jasa atau produk yang selalu dibutuhkan, yang jika tidak dilakukan akan mengganggu aktivitas masyarakat.

Meskipun perusahaan telah membuat kesepakatan dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan dituangkan dalam peraturan perusahaan, pada kenyataannya di lapangan tidak luput dari perselisihan hubungan industrial. Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Jelasnya, hubungan kerja sebagai suatu bentuk hubungan hukum yang lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. Iman Soepomo memberikan pendapat mengenai hubungan kerja, bahwa: Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan majikan dimana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah(Maamari & Saheb, 2018).

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa: "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.karena perselisihan tentang hak, konflik kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan(Rossanty dkk., 2018)."

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sama, sehingga harus mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum, namun dalam kajian secara sosiologis tidaklah mudah, mengingat selain pengusaha adalah pihak yang mempunyai uang tetapi juga merupakan pihak yang mempunyai uang. Persentase jumlah kesempatan kerja dan masyarakat atau jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan tidak pernah seimbang. Hal inilah yang memicu posisi tawar buruh dalam praktik hubungan kerja menjadi lemah(Eddy dkk., 2018).

Umumnya individu pekerja berada pada posisi yang lemah dalam memperjuangkan hak-haknya namun karena keterbatasan kemampuan dan dilema untuk memenuhi kebutuhan hidup, mau tidak mau harus menjalankannya dalam keadaan terpaksa, dan faktor ini adalah salah satunya. pemicu kurangnya etos kerja di pihak pekerja. Sedangkan pekerja memiliki jabatan yang sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan, dan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan perusahaan(Adha Inapty & Martiningsih, 2016).

Setiap perusahaan memiliki perjanjian kerja yang berbeda-beda, dalam perjanjian tersebut dengan jelas disebutkan hak dan kewajiban para pihak, namun berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha terdapat penyimpangan dimana salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu, melalui tesis ini dapat diketahui apakah proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pada PT. Istana xyz di Medan telah memenuhi ketentuan hukum yang ditetapkan dalam undang-undang berlaku atau tidak.

2. TINJAUAN PUSTAKA.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) secara harfiah adalah dokumen hukum bagi pekerja/buruh yang menjadi pegawai tetap dari pemberi kerja. Lebih khusus lagi, PKWTT adalah

perjanjian yang tidak jangka waktunya. yang tercantum dalam perjanjian kerja, tidak disebutkan berapa lama pekerja harus menyelesaikan pekerjaan, ada jangka waktu perpanjangan.¹¹ Untuk PKWTT dapat dilakukan secara tertulis atau lisan dan tidak perlu mendapat persetujuan dari instansi pemberi kerja terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausulnya.

Klausul yang berlaku antara pengusaha dan pekerja adalah klausul yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT ini sendiri dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan ini, pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah. Minimum yang berlaku. Ketentuan ini merupakan upaya untuk melindungi pekerja/buruh dari sikap sewenang-wenang pengusaha. PKWTT juga tidak boleh dilakukan secara lisan karena sesuai dengan ketentuan Pasal 63 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha wajib membuat surat.

Pemutusan hubungan kerja karena pemutusan hak dan kewajiban tertentu antara pekerja dan pengusaha. Berakhirnya perjanjian kerja akan mengakibatkan pemutusan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Jika hubungan kerja atas dasar PKWTT berakhir, UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk membayar ganti rugi PHK kepada Pekerja Tetap sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003.

Berakhirnya perjanjian kerja di atas diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.¹⁸ Perjanjian kerja tidak berakhir pada saat ia meninggal dunia sebagai pengusaha atau peralihan hak kepada perusahaan karena penjualan, warisan, atau hibah. Dalam hal terjadi perpindahan perusahaan, hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak pekerja/buruh. Namun, jika pengusaha meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat memutuskan perjanjian kerja setelah merundingkannya dengan pekerja/buruh.

3. METODE

Untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal, perlu dilakukan pengumpulan data yang baik dan benar. Sifat penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif analitis adalah penelitian yang mendeskripsikan, mengkaji,

menjelaskan, dan menganalisis peraturan perundang-undangan.²⁰ Penelitian yang bersifat deskriptif adalah penelitian yang mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, baik mengenai tata cara, situasi, hubungan, sikap, perilaku, cara pandang, maupun pengaruh dalam suatu kelompok masyarakat. Selain itu, metode deskriptif juga mempelajari norma atau standar yang berlaku.

Studi dilakukan di PT. Istana XYZ di Medan. Dari data yang telah disediakan oleh PT. Istana XYZ Medan mengenai bentuk PKWTT yang disepakati kemudian dilakukan wawancara untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja, yang kemudian dianalisis dengan membandingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, kemudian hasil akhir berupa kesimpulan mengenai pelaksanaan pekerjaan tidak tetap. jangka waktu tertentu sesuai dengan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan kebenaran yang sebenarnya, oleh karena itu penelitian Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan fakta-fakta yang berkembang dalam suatu objek penelitian, dalam penelitian ini khususnya pada PT. Istana Deli Kencana di Medan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-empiris yaitu penelitian tentang efektivitas hukum merupakan penelitian yang membahas tentang bagaimana hukum beroperasi dalam masyarakat, penelitian ini sangat relevan di negara berkembang seperti Indonesia. pendekatan tersebut akan dapat menemukan data yang jelas dan akurat untuk mengetahui bagaimana PT. XYZ di Medan dalam pelaksanaan PKWTT yang telah disepakati dengan pekerja.

Metode Penelitian Lapangan (Field Research) digunakan dengan cara melakukan observasi (observasi), yaitu mengamati kondisi lapangan yang sebenarnya dan wawancara (interview) secara langsung dengan bagian personalia dengan bantuan daftar pertanyaan terstruktur terkait dengan masalah yang diteliti agar diperoleh kejelasan dan data yang akurat. Lokasi penelitian lapangan di PT. XYZ di Medan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui analisis data dengan melihat langsung fakta-fakta yang diperoleh dari penelitian baik melalui wawancara di PT. XYZ dan dianalisis kembali oleh penulis. Selain itu diperlukan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung.

Langsung dari objek yang diteliti, meliputi: buku-buku kepustakaan, penulisan laporan, tulisan para ahli, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti. diteliti.

Data sekunder terdiri dari:

sebuah. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri dari aturan-aturan hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan atau berbagai perangkat hukum, seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder terdiri dari buku-buku hukum termasuk tesis, dan jurnal hukum yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, internet dan ensiklopedi.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan metode kualitatif, Metode kualitatif dilakukan dengan menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen, daftar pustaka, dan kepustakaan.

lainnya terkait proses pelaksanaan PKWTT di PT. XYZ, kemudian dilakukan pengumpulan dan penyusunan data secara sistematis dan dideskripsikan dalam kalimat-kalimat yang teratur sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Masa kerja yang disepakati memang telah berakhir.

pegawai yang bersangkutan telah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam Perjanjian Kerja, PP, PKB, atau peraturan perundang-undangan; Pemutusan hubungan kerja telah disetujui oleh serikat pekerja yang bersangkutan. Pemutusan hubungan kerja dilakukan karena keadaan darurat yaitu tidak mungkin lagi melanjutkan hubungan kerja, misalnya perusahaan yang bersangkutan pailit, majikan meninggal dunia dan tidak ada ahli waris yang dapat melanjutkan hubungan kerja, dan lain-lain.

Pasal 1 UU Ketenagakerjaan, pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter dalam jangka waktu paling lama 12 (dua belas) bulan terus menerus;

pekerja/buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaannya karena memenuhi kewajibannya kepada negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- pekerja/buruh sudah menikah;

pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, menggugurkan kandungan atau menyusui bayinya; pekerja/buruh memiliki ikatan darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

2. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau dalam jam kerja dengan persetujuan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwenang atas tindakan pengusaha yang melakukan tindak pidana; Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;

3. Pekerja/buruh cacat tetap, sakit karena kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja menurut surat keterangan dokter untuk jangka waktu penyembuhan yang tidak pasti.

4. HASIL.

4.1. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam Hukum

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hubungan kerja setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga akibat dari suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Ukuran hak dan kewajiban masing-masing harus seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak bersifat timbal balik. Untuk itu apabila terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dengan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang. Oleh karena itu, esensi dari “hak karyawan adalah kewajiban”. pengusaha”, dan sebaliknya “hak pengusaha adalah kewajiban pekerja”.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 108 UU No. 13 Tahun 2003 Pengusaha wajib membuat Peraturan Perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat untuk mendorong terwujudnya hubungan yang lebih harmonis antara pengusaha dan pekerja, dimana dibuat pedoman mengenai kepastian hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja, sehingga keraguan dan ketidakpastian dapat dihindari sedini mungkin.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam suatu perusahaan. Perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Hak dan kewajiban pengusaha dalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri atas:

Hak Pemberi Kerja/Pemberi Kerja:

- a. Majikan berhak sepenuhnya atas pekerjaan pekerjanya, Pengusaha berhak untuk mematuhi aturan kerja oleh pekerja, termasuk memberikan sanksi,
- b. Hak atas perlakuan hormat terhadap pekerja,
- c. Hak untuk melaksanakan aturan kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

4.2. Kewajiban Majikan/Pemberi Kerja:

sebuah. Memberikan izin kepada pekerja untuk beristirahat dan menjalankan kewajibannya menurut agamanya,

- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan,
- c. Tidak boleh membedakan laki-laki dan perempuan dalam hal upah,
- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 karyawan atau lebih diwajibkan membuat peraturan perusahaan
- e. Kewajiban membayar upah pekerja pada saat istirahat/liburan pada hari libur resmi,
- f. Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hak dan kewajiban pekerja dalam lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

4.3. Hak Pekerja:

sebuah. Hak untuk memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UUTK),

- b. Hak untuk memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja (Pasal 6 UUTK),

- c. Hak untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UUTK), hak untuk memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya (Pasal 12 ayat 3 UUTK), sebagai serta hak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja (Pasal 18 ayat 1 UUTK), Hak untuk mengikuti program pemagangan dan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan tempat kerja atau lembaga sertifikasi (Pasal 23 UUTK),
- d. Persamaan hak dan kesempatan untuk memilih, mendapatkan atau berpindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UUTK),
- e. Hak memperoleh perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal UUTK), Hak atas upah lembur (Pasal 78 ayat 2 UUTK), Hak istirahat dan cuti bagi pekerja (Pasal 79 ayat 1 UUTK), Hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya (Pasal 80 UUTK),
- f. Hak istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan bagi pekerja wanita (Pasal 82 UUTK) .
- g. Hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dan nilai-nilai agama (Pasal 86 UUTK)

4.4 Kewajiban pekerja

sebuah. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, memelihara ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut serta memajukan perusahaan. dan memperjuangkan kesejahteraan anggota dan keluarganya dalam Pasal 102 ayat 2 UUTK,

- b. Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja bersama dalam Pasal 126 ayat 1 UUTK,
- c. Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan kepada semua pekerja tentang isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya. Pasal 126 ayat 2 UUTK,
- d. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilakukan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK,
- e. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilakukan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pemberi kerja dan instansi yang bertanggung jawab di bidang pekerjaan. ketenagakerjaan lokal. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat dengan jelas bahwa dengan adanya hak dan kewajiban pekerja maka akan terjadi kesetaraan atau kesetaraan antara status pekerja yang satu dengan yang lainnya dalam lingkup ketenagakerjaan. Selain itu, dimungkinkan untuk menghindari sikap sewenang-wenang oleh majikan sebagai atasan majikan. Oleh karena itu perjanjian kerja sangat penting bahkan mempengaruhi suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja harus dibuat sebaik dan seadil mungkin dan demi keadilan karena melibatkan kedua belah pihak.

Untuk itu pekerja bahkan pengusaha harus tunduk dan patuh pada surat perjanjian kerja yang telah disepakati dengan pekerja, agar tidak terjadi penyalahgunaan status pekerjaan yang nantinya akan berujung pada kasus hukum, baik pidana maupun perdata. Dengan mentaati sekalipun suatu perjanjian kerja dilaksanakan dengan baik, suatu perjanjian kerja akan terbentuk keseimbangan kerja antara pekerja dan pengusaha bahkan akan mengembangkan suatu proses kerja yang baik sehingga memungkinkan terciptanya kemajuan dan kenyamanan bekerja di lingkungan perusahaan.

4.5. Hak dan Kewajiban Pengusaha dan Pekerja dalam PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan.

Kewajiban dan Hak Pengusaha Pada PT. Istana Deli Kencana di Medan.
Kewajiban Majikan

Kewajiban pengusaha merupakan prestasi yang harus dilaksanakan oleh pengusaha untuk kepentingan tenaga kerjanya.⁶⁰ Kewajiban utama pengusaha adalah:

1. Kewajiban membayar upah

Dalam hubungan kerja, kewajiban utama bagi pemberi kerja adalah membayar upah kepada karyawan secara tepat waktu. Ketentuan mengenai pengupahan ini pun mengalami perubahan regulasi menuju hukum publik. Dapat dilihat Danang Sunyoto, Hak dan Kewajiban Buruh dan Pengusaha, Perpustakaan Yustisia, Jakarta, 2013, hlm. 43 dari campur tangan pemerintah dalam penetapan upah terendah Pengusaha harus membayar upah minimum.

2. Kewajiban memberikan waktu istirahat dan cuti tahunan.

Majikan wajib memberi pekerja istirahat tahunan secara teratur. Hak untuk beristirahat penting untuk menghilangkan kebosanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Cuti tahunan yang panjang 12 hari kerja, selain itu pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus selama 6 tahun di suatu perusahaan Pasal 79 ayat 2 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Kewajiban memelihara dan pengobatan

Pengusaha wajib merawat atau merawat atau memperlakukan pekerja yang bekerja untuknya, karena itu kewajiban pengusaha terhadap pekerja yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan dalam Pasal 86 ayat 1 sampai 3 dan Pasal 87 ayat 1 sampai 2 yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja. , kewajiban ini juga diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 tentang kesejahteraan.

Kemudian Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 56 62 Ibid, Hal.

4. Kewajiban memberikan sertifikat.

Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan ketenagakerjaan yang menentukan bahwa pemberi kerja wajib memberikan surat keterangan bertanggung dan ditandatangani yang menjelaskan sifat pekerjaan yang dilakukan dan lamanya hubungan kerja. Surat tersebut sangat penting untuk bekal tenaga kerja dalam mencari pekerjaan baru sehingga diperlakukan sesuai dengan pengalaman kerja.⁶³ Hal itu diatur dalam Pasal 18 ayat 3 UUTK. Di PT. XYZ, adapun kewajiban Pengusaha adalah:

sebagai berikut :

1. Kewajiban membayar upah; dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi Pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. (Bab 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Hasil wawancara dengan manajer HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan: “upah dibayarkan pada akhir bulan, sekitar tanggal 27”. sampai tanggal 30, dan tidak ada kata terlambat.” Kewajiban memberikan istirahat/cuti; pengusaha wajib memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara teratur.

2. Hasil wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. XYZ, Medan yaitu Ibu Neang Lasroha Manik menyatakan: “Selama 9 tahun bekerja, belum”

pernah mendapatkan hak cuti selama 2 bulan setelah bekerja terus menerus secara terus menerus, dan cuti tahunan minimal 12 hari dipotong dari cuti bersama, sehingga tidak berhak penuh atas cuti 12 hari.”

3. Kewajiban memberikan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja Pemberian fasilitas kesejahteraan dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan. (Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Hasil wawancara dengan karyawan HRD PT. Istana Deli Kencana Medan yaitu Ibu Dina Andriati menyatakan: “Sesuai dengan undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. Di PT. Istana Deli Kencana Medan, pekerja terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan, hak yang diterima adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Kewajiban memberitahukan dan menjelaskan isinya serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada karyawan. (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) Kewajiban melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja yang dimaksud adalah:

Wawancara dengan karyawan bagian kasir PT. Istana Medan Deli Kencana yaitu Ibu Neang Lasroha Manik pada tanggal 24 Januari 2020 pukul 15.00 WIB. Wawancara dengan Manajer HRD PT. Istana Medan Deli Kencana yaitu Ibu Dina Andriati pada tanggal 24 Januari 2020 pukul 14.00 WIB.

5. KESIMPULAN.

1. Syarat-syarat hukum perjanjian pada perjanjian kerja PT. Istana Deli Kencana Medan sesuai Pasal 52 UUTK no. 13/2003. Syarat-syarat pembuatan perjanjian kerja adalah: antara syarat materiil dan syarat formil. Syarat-syarat materiil terdiri dari adanya perjanjian kedua pihak, kesanggupan atau kesanggupan untuk melakukan perbuatan hukum, adanya perjanjian atas pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. syarat formulir terdiri atas nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, empat pekerjaan, besaran upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja; tanggal mulai dan masa berlaku perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan lainnya.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau disingkat PKWTT di PT. Istana Deli Kencana Medan antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja menjalani masa percobaan (probation) selama tiga bulan, selama masa percobaan pengusaha harus membayar upah pekerja dan upah tidak boleh lebih rendah dari upah minimum peraturan yang berlaku, dan pengangkatan pekerjaan dilakukan secara lisan dan tertulis. Pemutusan hubungan industrial sementara diselesaikan apabila pekerja meninggal dunia, keputusan atau ketetapan dalam penyelesaian hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, terdapat keadaan atau peristiwa yang tercantum dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama, dan pemutusan hubungan industrial. hubungan itu bekerja.

3. Pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja di PT. Deli Kencana Istana Medan dengan sistem PKWTT. Perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa serta hak dan kewajiban pekerja masih belum diatur secara khusus dalam perjanjian kerja, sehingga semua ini mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Hak-hak pekerja dalam perjanjian kerja tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan Pasal ayat 2 yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah lembur kepada pekerja yang melebihi waktu kerja. Dan pekerja yang telah bekerja terus menerus selama lebih dari enam tahun tidak pernah mendapatkan hak istirahat yang lama, untuk yang seharusnya cuti tahunan mendapatkan cuti tahunan minimal 12 hari jika telah bekerja minimal 1 tahun atau 12 bulan terus menerus di perusahaan, tidak diterima sepenuhnya karena cuti dipotong dari cuti bersama.

4. Tingginya permintaan masyarakat dan kebutuhan yang mendesak akan service mobil, membuat para pekerja tetap bekerja pada hari libur dan hari-hari resmi yang merupakan jam kerja yang dihitung sebagai lembur. Sesuai dengan Pasal 78 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 79 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pekerja juga berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Pasal 86 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, namun masih terjadi kecelakaan kerja akibat kurangnya peralatan K3, hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang kurang optimal.

REFERENSI.

- Adha Inapty, MAFB, & Martiningsih, RSP (2016). PENGARUH PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH, KOMPETENSI APARATUR DAN PERAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas*, 9(1), 27–42.
<https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3583>
- Budiono, A. (2018). Budiono, A. (2018). Ilmu Hukum Sebagai Keilmuan Perspektif Paradigma Holistik. 9(1), 89–99. 9(1), 89–99.
- Eddy, T., Alamsyah, B., Aryza, S., & Siahaan, APU (2018). Fenomena efek lingkaran medan kehidupan di Secanggang Langkat. *Jurnal Internasional Teknik Sipil dan Teknologi*, 9(7).

- Maamari, BE, & Saheb, A. (2018). Bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan gender. *Jurnal Internasional Analisis Organisasi*, 26(4), 630–651. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1151>
- MENTERI, DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL, DT, & REPUBLIK INDONESIA. (2015). Peraturan Menteri, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pendampingan Desa. 1–10. <https://ppidkemmkominfo.files.wordpress.com/2016/08/pm-desa-no-3-ta-2015-tentang-pendampingan-desa.pdf>
- Porumb, C., Cluj- napoca, UT, Orza, B., & Cluj- napoca, UT (2016). Konsep Pembelajaran Campuran dan Penerapannya pada Pendidikan Teknik Cosmin Porumb , Sanda Porumb , Bogdan Orza dan Aurel Vlaicu. *Barbaris*. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AEF.8-9.55>
- Rossanty, Y., Aryza, S., Nasution, MDTP, & Siahaan, APU (2018). Merancang layanan metode QFD dan SPC dalam proses kinerja potensi keuntungan dan nilai pelanggan di sebuah perusahaan. *Jurnal Internasional Teknik Sipil dan Teknologi*, 9(6).
- Sagama, S. (2016). Analisis Konsep Keadilan, Kepastian Hukum dan Kemanfaatan dalam Pengelolaan Lingkungan. *Mazahib*, 15(1), 20–41. <https://doi.org/10.21093/mj.v15i1.590>
- Sakit, R., & Chalid, T. (nd). Aspek Hukum Persetujuan Tindakan Medik/Kedokteran Sakir Sila. 4(29), 147-170.