

**Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan  
Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh**

**Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum**

**Program Kekhususan Hukum Perdata**



**Diajukan oleh:**

**Della Agustina Citania Nurson**

**30301800112**

**PROGRAM STUDI (S.1) ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)**

**SEMARANG**

**2021**

## Halaman Persetujuan

Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan  
Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja



**Diajukan oleh:**

**Della Agustina Citania Nurson**

**30301800112**

Pada tanggal 23 April 2021 telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing

**Dr. Arpangi, S.H., MH.**  
**NIK : 210 392 033**

**Halaman Pengesahan**

**TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA  
KERJA DENGAN PERUSAHAAN MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 11  
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
**Della Agustina Citania Nurson**  
**NIM: 30301800112**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 09 Agustus 2021  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus



Tim Penguji  
Ketua,

**Hj. Peni Rinda Listyawati, S.H., M.Hum**  
**NIDN :06-1807-6001**

Anggota

**H. Winanto, S.H., M.H**  
**NIDN : 06-1805-6502**

Anggota

**Dr. Arpangi, S.H., M.H**  
**NIDN : 06-1106-6805**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Hukum UNISSULA

**Prof. Dr. H. Gunarto, S.H, S.E.Akt, M.Hum**  
**NIDN : 06-0503-6205**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS

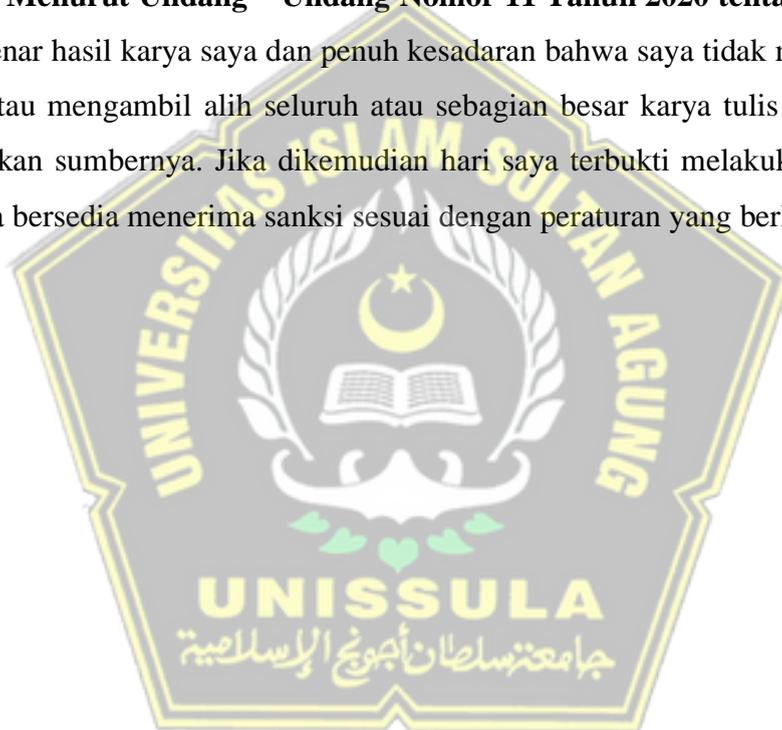
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Della Agustina Citania Nurson  
NIM : 30301800112  
Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul :

**“Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindak plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.



## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Della Agustina Citania Nurson

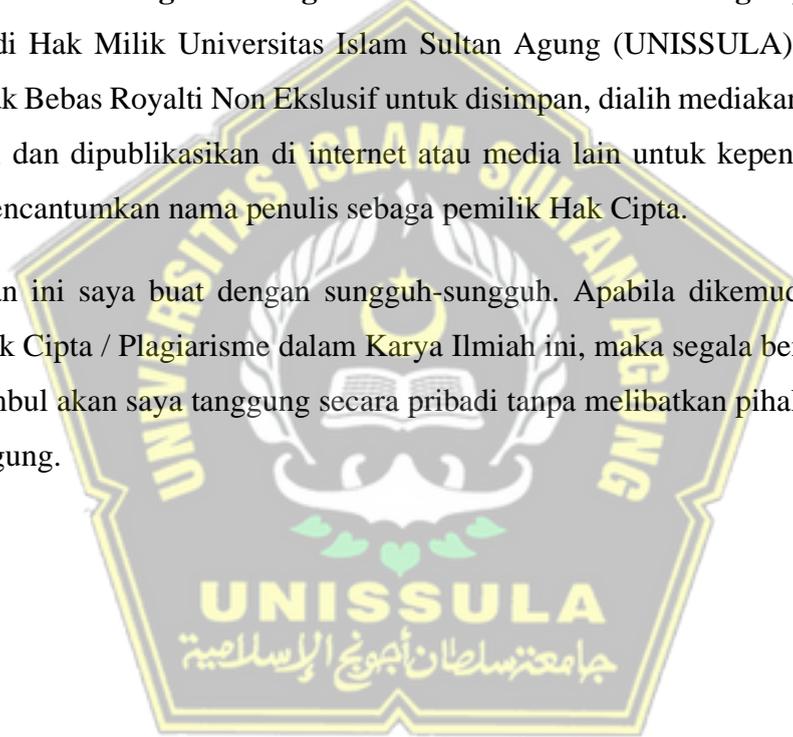
NIM : 30301800112

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa skripsi yang berjudul:

**Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.** Menyetujui menjadi Hak Milik Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebaga pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari ada pelanggaran Hak Cipta / Plagiarisme dalam Karya Ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (Q.S Al-Insyirah : 5)

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

- Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, ridho serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Kedua orangtua Bapak Sri Harsono dan Ibu Nurhayati yang penulis cintai.
- Adik Nabilla Dwi Rafitri Nurson dan Kakak Oedysa Eka Novitasari yang penulis sayangi.
- Seluruh keluarga dan teman – teman seperjuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Semarang.
- Almamaterku Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Menurut Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

Penulisan hukum ini dibuat untuk memenuhi persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis sadar bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terwujud sebagaimana adanya sekarang ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menghaturkan rasa terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Bedjo Santoso, M.T., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., SE., Akt., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Widayati, SH., MH., selaku Wakil Dekan I dan Bapak Dr. Arpangi, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar memberikan arahan dan membimbing hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, dan mohon maaf dalam berjalannya penelitian penulisan skripsi ini, penulis banyak melakukan kesalahan dan kelalaian.
4. Ibu Dr. Lathifah Hanim, S.H., M.Hum., M.Kn selaku Dosen Wali selama Penulis menjadi Mahasiswa di Fakultas Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

5. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama menjalani perkuliahan, semoga ini bisa menjadi amal jariyah bagi bapak ibu kelak.
6. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik bagi Penulis selama menjalani perkuliahan.
7. Yang paling teristimewa untuk kedua orang tua Penulis Bapak Sri Harsono dan Ibu Nurhayati serta segenap keluarga yang tiada henti-hentinya mendoakan, membimbing, mencurahkan cinta dan kasihnya serta mendukung dalam bentuk apapun yang sangat tidak terkira jumlahnya hingga detik ini dan sampai kapanpun akan terus memberikan dorongan positif.
8. Teruntuk temanku Eka Musaelia Tyastati, Desi Tri Siami, Dian Intan Lestari dan seluruh teman Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungan dan bantuan yang diberikan.
9. Segenap organisasi BEM-PT Unissula khususnya Kementerian Luar Negeri BEM-PT yang telah memberikanku pengalaman baru selama kuliah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna yang mungkin dalam proses pembuatannya tidak terlepas dari kekhilafan dan kekurangan, maka besar harapan Penulis akan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak guna menyempurnakan skripsi ini.

Harapan Penulis kiranya dengan adanya Skripsi ini dapat membantu setiap pihak termasuk dalam memberikan pengetahuan yang lebih dengan adanya skripsi ini. Atas segala perhatian, dukungan dan kerja samanya Penulis Ucapkan Terimakasih.

Semarang, 22 April 2021



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN BERKAS.....	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	8
E. Terminologi .....	10
F. Metode Penelitian .....	13
G. Sistematika Penulisan .....	17
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	19
A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja .....	19
B. Tinjauan Umum Perusahaan .....	25
C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja .....	28
D. Tinjauan Umum Hubungan Kerja .....	42
E. Tinjauan Umum Pelaksanaan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Islam .....	43
BAB 3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	48
A. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja Menurut UU No. 11 Tahun 2020 .....	48
B. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Menurut UU No. 11 Tahun 2020 .....	66
BAB 4 PENUTUP .....	71
A. Kesimpulan .....	71

B. Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73



## ABSTRAK

Dalam suatu pekerjaan selalu diawali dengan sebuah perjanjian kerja antara kedua belah pihak, yaitu tenaga kerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Perjanjian tersebut sah dan mengikat bagi kedua belah pihak apabila syarat yang ada didalam isi perjanjian tersebut terpenuhi. Perjanjian kerja juga akan mengikat sebagai Undang - Undang bagi mereka yang membuatnya. Semua yang ada didalamnya harus disepakati oleh kedua belah pihak. Namun dalam praktiknya banyak terjadi kerugian yang didominasi satu pihak. Hal ini terjadi juga karena kurangnya pemahaman dalam isi perjanjian kerja yang telah dibuat. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana syarat sahnya perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 dan pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020.

Metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini, menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analisis. Dimana penulis menggunakan sumber dari data sekunder yang bersumber dari penelitian kepustakaan dan studi dokumen kemudian dianalisis secara kuantitatif.

Berdasar hasil penelitian penulis, syarat sahnya perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Kemudian, untuk pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 terdapat kewajiban tenaga kerja, antara lain melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Serta terdapat pula kewajiban perusahaan yaitu memberikan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi kepada pekerja, perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban memberi gaji yang adil dan layak, serta perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena - mena.

**Kata Kunci:** Pelaksanaan Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja, Perusahaan.

## ABSTRACT

In a job always begins with employment agreement between two parties are labor with company concerned. This agreement will be valid and binding for them if a terms that are in the contents of the agreement are fulfilled. Employment agreement will be binding as constitution for them who made it too. All of this must be agreed by both parties. But, in a real there are many losses which is dominated by one person. This happens also because lack of understanding an employment agreement that has been made. This writing aims to find out how are the legal terms of the work agreement is corresponding with Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 and the implementation of work agreement made between the labor and the company corresponding with Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020.

The research method used to obtain data in this study, using a normative juridical approach with descriptive analysis research specifications. Where the author uses the source of secondary data sourced from library research and document studies then analyzed quantitatively.

Based on my research result, the valid terms of employment agreement according to UU No. 11 Tahun 2020 are there is a deal between two parties, ability and skill to do legal action, also the promised job isn't clash with public order, morality, and applicable law. Then, to implement an employment agreement that according to UU No. 11 Tahun 2020 there is a labor obligation among other things, doing job, obey an instruction of company and act as good worker. Also there are a company obligation, that are give a same handling without any discrimination to workers, company must ensure a health and work safety of labor, an obligation to give a fair and decent salary, also the company can't dismiss a labor arbitrarily.

**Keywords :** Implementation of Employment Agreement, Labor, Company







# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara digerakkan oleh berbagai pihak dengan beberapa bidang didalamnya. Seperti bidang ekonomi, pendidikan, hukum, keamanan, dll. Setiap bidang memiliki peran tersendiri mulai dari lingkup yang kecil hingga luas. Salah satu pihak tersebut yang berkontribusi di dalam negara adalah Perusahaan. Dimana didalam suatu perusahaan juga terdapat tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam membangun suatu perusahaan. Selain itu, negara juga berwenang atas pembentukan hukum yang memberikan konsekuensi lahirnya hukum yang demi hukum (*by laws*) akan berlaku dan mengikat seluruh warga negara Indonesia ataupun pelaku - pelaku usaha yang tunduk padanya terhitung sejak hukum tersebut diberlakukan kecuali jika ketentuan tersebut mengatur secara spesifik mulai keberlakuannya. Hukum menguasai seluruh kehidupan manusia setiap saat dan hukum menjadikan manusia sebagai subjek hukum atau pendukung hak dan pengemban kewajiban. Menjadikan semua pertalian dalam kehidupan manusia yang telah menjadi subjek hukum itu berada dalam suatu suasana yang damai dan sejahtera. Semua yang ada dalam kehidupan diantara manusia yang berjumlah ratusan juta orang dalam suatu wilayah negara dengan kepentingannya masing - masing maupun dengan kepentingan bersama, mereka semua diatur oleh hukum.

Sementara itu, kewenangan dalam pembentukan hukum yang dimiliki oleh setiap warga negara Indonesia merupakan kewenangan masing - masing pihak (

*party autonomy* ) yang pada dasarnya lahir dari pelaksanaan prinsip kebebasan berkontrak (*freedom of contract* ) yang harus dipatuhi berdasarkan azas *Facta Sunt Servanda*, dimana tidak seperti konsekuensi dari hukum yang diciptakan oleh masing - masing warga negara tersebut, hanyalah mengikat sebagai hukum diantara pihak - pihak (*contracting parties* ) yang setuju untuk terikat padanya.<sup>1</sup> Setiap perusahaan memiliki hak untuk membuat suatu perjanjian kerja yang nantinya akan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yaitu antara tangan kerja dengan perusahaan yang bersangkutan sehingga menimbulkan hubungan kerja. Karena perjanjian kerja adalah dasar pembentukan hubungan kerja. Perjanjian kerja memiliki pengertian bahwa perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Mereka yang melakukan perjanjian kerja mempunyai hubungan hukum yang disebut hubungan kerja, maka sejak itulah mereka yang mengadakan perjanjian kerja berlaku hukum perdata. Keberlakuan perjanjian kerja sebagai Undang - Undang yang mengikat dan harus dipatuhi secara jelas yang diwujudkan dalam suatu hak dan kewajiban (prestasi) yang memberikan konsekuensi adanya pihak yang berkewajiban melaksanakan kewajiban yang bagi pihak lain menjadi haknya. Karena jika suatu perjanjian kerja dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan, maka akan memberikan keuntungan sehubungan dengan sasaran komersial yang diharapkan oleh kedua belah pihak tersebut. Dengan kata lain, suatu perjanjian kerja memang harus ada ketentuan yang jelas dan tegas untuk

---

<sup>1</sup> Ricardo Simanjuntak, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Kontan Publishing, 2011), hlm.4

membangun kepastian formal bahwa para pihak yang melakukan perjanjian tersebut harus tunduk untuk melaksanakannya dengan niat baik dan konsekuen.

Lahirnya hubungan hukum antara tenaga kerja dengan perusahaan yang dimuat dalam perjanjian kerja dan berisi hak dan kewajiban antara tenaga kerja dengan perusahaan sehingga hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum yang lahir karena sebuah perjanjian. Adapun pengertian hubungan kerja adalah suatu hubungan yang dilakukan oleh minimal 2 (dua) subjek hukum dalam suatu pekerjaan. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja yaitu perusahaan dengan tenaga kerja. Dimana ketentuan perjanjian kerja bersifat memaksa yang artinya wajib ditaati dan diikuti. Dimana para pihak dalam perjanjian kerja tidak diperbolehkan membuat perjanjian kerja yang menyimpang dengan Undang - Undang Cipta Kerja.

Namun, dalam implementasinya, masih banyak yang melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati antara kedua belah pihak tersebut. Pelanggaran disini tidak selalu dilakukan oleh pihak pertama namun juga pihak kedua. Prof. Subekti menjelaskan perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, dimana ditandai dengan adanya upah atau gaji tertentu yang dijanjikan.

Adapun Ridwan Halim menjelaskan perjanjian kerja adalah perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dengan karyawan - karyawan tertentu yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing - masing

terhadap satu sama lain.<sup>2</sup> Dengan adanya perjanjian kerja, tenaga kerja atau biasa disebut dengan pihak kedua akan dengan mudah untuk melakukan deskripsi pekerjaan ( *job desk* ). Job desk disini bertujuan untuk memperjelas tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja. Meskipun pada dasarnya, suatu perjanjian kerja didominasi atau dibuat oleh satu pihak yaitu pihak pertama atau perusahaan, namun perjanjian ini dapat dijadikan pemenuhan hak oleh perusahaan kepada tenaga kerja. Pihak yang terikat dalam perjanjian kerja adalah pihak dalam hukum ketenagakerjaan. Sebagaimana halnya dengan hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi sebagai sarana pembaruan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan itu sebagai salah satu bentuk upaya mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina, dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja, sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai sebuah kata keadilan.

Kita ketahui bahwa Presiden Joko Widodo telah menandatangani Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada 2 November 2020. Kebanyakan peraturan yang sudah diubah dan diatur dalam Undang - Undang ini menyebutkan efisiensi dan peningkatan produktifitas tenaga kerja. Padahal dalam membicarakan produktifitas tenaga kerja itu yang terpenting adalah pelatihan dan *training*. Karena dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, apabila berbicara peningkatan produktifitas pekerja Indonesia itu harus disertai pelatihan dan training

---

yang intens. Pelatihan yang intens akan membentuk pekerja semakin kreatif dan produktif dalam bidang pekerjaannya. Berbicara mengenai cipta lapangan kerja maka kita akan berbicara mengenai kualitas pekerja. Kualitas pekerja bisa dinilai dari pendidikan dan pelatihan. Kurangnya *skill* dalam bekerja juga akan mempengaruhi jenis pekerjaan yang didapat nantinya. *Training* ini sangat membantu bagi perusahaan untuk melihat bagaimana cara bekerja seorang tenaga kerja baru yang nantinya akan menempati dan membangun perusahaan tersebut.

Dalam pengaturan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan perundang - undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan harus sesuai dengan laju perkembangan pembangunan yang semakin pesat sehingga dapat mengantisipasi tuntutan perencanaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan sendiri pada prinsipnya mempunyai banyak dimensi yang tidak hanya berhubungan dengan kepentingan tenaga kerja yang akan, sedang, dan telah melakukan hubungan kerja, tetapi bagaimana caranya agar semi orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan hidup seperti yang telah diamanatkan dialam Pasal 27 Ayat 2 dan Pasal 28D ayat 2 Undang - Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang intinya menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tana adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus diarahkan menuju hubungan industrial yang berkeadilan.

Karena pada dasarnya perjanjian kerja dibuat untuk memperjelas dan mempertegas hak dan kewajiban para pihak. Dimana hak dan kewajiban itu tidak boleh

melanggar atau bertentangan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. Perjanjian yang memuat hak dan kewajiban para pihak adalah perjanjian yang sah menurut hukum. Dimana objek dari perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban para pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dalam rangka mendapatkan upah. Berdasarkan Pasal 50 UU Cipta Kerja untuk adanya suatu hubungan kerja harus didasarkan adanya suatu perjanjian kerja antara perusahaan dan tenaga kerja.

Dalam pembuatan perjanjian kerja maka lahirlah hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja atau buruh dengan perusahaan/pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja atau berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Oleh karena itu hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara tenaga kerja dan perusahaan, yang terikat dengan adanya perjanjian kerja.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perjanjian kerja sebagai sarana pendahulu sebelum berlangsungnya hubungan kerja, harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan keadilan baik bagi pengusaha maupun bagi tenaga kerja, karena keduanya akan terlibat dalam suatu hubungan kerja. Di dunia barat kehidupan masyarakat seperti halnya merupakan sebuah arena pertarungan antara kepentingan-kepentingan perseorangan yang saling bertentangan, sedangkan didalam lingkungan masyarakat Indonesia adalah tempat kerjasama dimana anggota melakukan tugas tertentu menurut pembagian kerja yang tertatur menuju tercapainya cita-cita bersama, yaitu masyarakat adil dan makmur.

Melihat kurangnya pemahaman tentang pembuatan perjanjian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan perusahaan yang ada di Indonesia, maka penulis dengan ini tertarik untuk membahas dan mengangkat sebbah penebitian berjudul “**Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas:

1. Apa saja syarat sahnya perjanjian kerja dalam UU No. 11 tahun 2020 ?
2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020 ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis syarat sahnya pelaksanaan perjanjian kerja di Indonesia didalam undang-undang yang sudah diatur.
2. Untuk menganalisis pelaksanaan perjanjian kerja menurut UU No. 11 tahun 2020.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dari penulisan ini adalah sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan kepada para pihak yang melakukan perjanjian kerja di Indonesia untuk lebih memperhatikan kembali, lebih cermat dan teliti bahwa didalam perjanjian kerja tersebut memuat hak dan kewajiban para pihak yang seharusnya melaksanakan isi dari perjanjian tersebut sebagaimana mestinya serta menyadarkan kepada kedua belah pihak bahwa keberadaan perjanjian kerja tersebut merupakan suatu bukti telah adanya kesepakatan yang bisa dijadikan pedoman bagi masing - masing pihak apabila salah satu tidak melaksanakan atau bahkan melanggar isi perjanjian kerja tersebut yang dimana telah terdapat konsekuensi atau sanksi atas perbuatan yang melanggar perjanjian kerja itu. Serta memberikan pemahaman kepada mereka yang akan melakukan perjanjian kerja dalam pentingnya menjaga kata “sepakat” dalam hubungan kerja tersebut agar mempermudah jalannya suatu pekerjaan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pemerintah

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan kritisi terhadap lemahnya pemahaman implementasi perjanjian kerja di Indonesia kepada pemerintah dalam melaksanakan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan dan membuka mata pemerintah terhadap kasus yang sering terjadi terhadap perjanjian kerja.

**b. Bagi Masyarakat**

Dapat memberikan pandangan bahwa pentingnya dalam mengetahui dan memahami suatu perjanjian kerja sehingga dapat mengantisipasi adanya pelanggaran yang merugikan salah satu pihak. Dimana perbuatan melanggar suatu perjanjian kerja ini sudah sering kerap terjadi di Indonesia. Serta membuka pemikiran masyarakat bahwa dengan memahami akan perjanjian kerja yang telah diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 dapat menjadi salah satu upaya mengurangi kasus pelanggaran terhadap perjanjian kerja. Selain itu menyadarkan betapa pentingnya menjaga hak dan kewajiban masing - masing pihak dengan tidak melakukan perbuatan yang dilarang dalam perjanjian tersebut.

**E. Terminologi**

1. Pengertian Pelaksanaan

Pengertian Pelaksanaan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu rancangan, keputusan dan sebagainya. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.<sup>3</sup> Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana

---

<sup>3</sup> <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/>, diakses pada 18 Maret 2021

dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat-alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, selain itu juga proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Adapula pengertian pelaksanaan menurut para ahli :

- a. Menurut Bintoro Tjokroadmudjoyo, Pengertian Pelaksanaan ialah sebagai proses dalam bentuk rangkaian kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek.
- b. Menurut Westra pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.

## 2. Pengertian Ketenagakerjaan

Penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan. Jadi penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau

berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak hal.

### 3. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 yaitu suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat - syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Adapun pengertian Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan, dalam melakukan pekerjaan itu pekerjaan harus tunduk dan berada dibawah perintah pengusaha atau pemberi kerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan pekerja berhak atas upah yang wajib di bayar oleh pengusaha/pemberi kerja.<sup>4</sup>

### 4. Pengertian Tenaga Kerja

Berhasilnya kemajuan suatu perusahaan besar pasti adanya bantuan dari tenaga kerja dan ditunjang oleh peralatan yang canggih dan memadai. Dalam Pasal 1 angka 2 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap

---

<sup>4</sup> Sendjun H. Manulang, Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 2001), hlm.64.

orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

#### 5. Pengertian Perusahaan

Secara umum, perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok atau badan guna melakukan produksi atau distribusi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Selain itu, perusahaan juga bisa dikatakan sebagai organisasi yang melakukan kegiatan produksi atau tempat berkumpul semua faktor produksi. Pada umumnya, kegiatan tersebut semata-mata untuk mencari keuntungan. Namun, ada pula perusahaan yang tidak mencari keuntungan seperti yayasan keagamaan maupun sosial. Berdasarkan Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

### F. Metode Penelitian

#### 1. Pendekatan Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan kepustakaan atau data sekunder belacka sebagai bahan dasar

untuk diteliti dengan cara yang dilakukan dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan - peraturan serta literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *yuridis normatif*, oleh karena itu jenis data yang digunakan penulis dalam penulisan ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber - sumber yang tersedia dengan menelaah konsep, teori serta peraturan di perundang - undangan yang berhubungan dengan penulisan ini.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Jenis metode penelitian yang dipilih ini adalah deskriptif analisis yaitu dengan melakukan deskripsi terhadap penelitian dari data yang diperoleh serta menggunakan peraturan perundang - undangan yang berkaitan dalam menyesuaikan karya ilmiah ini. Metode deskriptif analisis menurut Sugiyono adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>5</sup>

## 3. Data Sekunder

Dalam suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan dasar dari langkah-langkah dalam penyusunan karya ilmiah yang dilakukan

---

<sup>5</sup> <https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, diakses pada 18 Maret 2021

oleh penulis, karena data merupakan elemen-elemen yang mendukung dan akan melengkapi sebuah penelitian. Data yang dikumpulkan dalam melakukan penelitian ini yaitu data sekunder yaitu sebagai berikut :

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Kelebihan dari data sekunder adalah waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk penelitian untuk mengklasifikasi permasalahan dan mengevaluasi data, relatif lebih sedikit dibandingkan dengan pengumpulan data primer.<sup>6</sup> Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi kepustakaan dengan terbagi menjadi sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat maupun membuat seseorang mematuhi, melaksanakan dan merasa terikat oleh hukum atau peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Bahan hukum primer pada penelitian ini antara lain:

- 1) Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

---

<sup>6</sup> <https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>, diakses pada 9 Maret 2021

2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

3) Kitab Undang - Undang Hukum Perdata

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang menunjang dan melengkapi bahan hukum primer. Biasanya bahan hukum sekunder ini berbentuk perundang-undangan, pendapat para ahli hukum berbentuk doktrin maupun literatur buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, makalah, tulisan - tulisan dan karya-karya ilmiah, serta internet yang berhubungan dengan penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang menjelaskan dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier ini biasanya berbentuk kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris dan ensiklopedia.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pengumpulan data untuk mencari informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Dalam teknik pengumpulan data sekunder perlu dilakukan dengan cara mengkaji, membaca serta menganalisis bahan

hukum yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Dalam kegiatan penelitian kepustakaan ini data yang diperoleh dari Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Perpustakaan Pusat Universitas Islam Sultan Agung, Perpustakaan Daerah Jawa Tengah, dan beberapa buku referensi yang didapatkan.

b. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan suatu teknik cara pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

5. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kualitatif yang diartikan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah (sebagai lawan daripada eksperimen) yang dimana posisi peneliti adalah kunci instrumen, analisis data yang berupa memberikan gambaran secara jelas dan konkret terhadap Objek yang dibahas secara kualitatif dan selanjutnya data tersebut disajikan secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memperjelas bagian dari penulisan skripsi tentang Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Tenaga Kerja dengan Perusahaan Menurut UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, terminologi, metode penelitian dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini diuraikan mengenai tinjauan umum tentang tenaga kerja terdiri dari pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja serta macam - macam tenaga kerja ; tinjauan umum tentang perusahaan terdiri dari pengertian perusahaan, unsur perusahaan ; tinjauan umum tentang perjanjian kerja terdiri dari pengertian perjanjian kerja, subjek dan objek perjanjian kerja, unsur perjanjian kerja, serta macam - macam perjanjian kerja ; tinjauan umum tentang hubungan kerja ; dan tinjauan umum tentang pelaksanaan perjanjian kerja dalam perspektif islam.

### **Bab III : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalambab ini akan menjelaskan serta menjawab rumusan masalah yang diangkat oleh penulis. Membahas rumusan masalah syarat sahnya suatu perjanjian kerja menurut Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 dan pelaksanaan perjanjian kerja menurut Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020.

#### **Bab IV : Penutup**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang merupakan sumbangan pemikiran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur - unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
2. Menerima upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Adapun pengertian tenaga kerja menurut Hamzah menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.<sup>7</sup>

##### **2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja**

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari

---

<sup>7</sup> <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-tenaga-kerja/>, diakses tanggal 23 Maret 2021.

kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.<sup>8</sup>

Hak-hak tenaga kerja adalah :

- Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
- Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.<sup>9</sup>
- Mengenai hak-hak bagi tenaga kerja adalah sebagai berikut :
  - Hak mendapat upah atau gaji.<sup>10</sup>
  - Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>11</sup>
  - Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.<sup>12</sup>
  - Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, (Bandung : PT. Citra, 2000), hlm.213.

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Loc.Cit.*, hlm.137.

<sup>10</sup> Pasal 88-97 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja & PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

<sup>11</sup> Pasal 38 Undang - Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

<sup>12</sup> Pasal 5 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>13</sup> Pasal 9-30 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.<sup>14</sup>
- Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja.<sup>15</sup>
- Hak atas istirahat.<sup>16</sup>
- Hak atas upah.<sup>17</sup>
- Hak atas Jaminan Sosial.<sup>18</sup>
- Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungna kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan- alasan mendesak yang diberikan oleh majikan.<sup>19</sup>
- Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> PP Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja.

<sup>15</sup> Pasal 104 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>16</sup> Pasal 79 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>17</sup> Pasal 88-98 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>18</sup> Pasal 46A-E Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>19</sup> Pasal 150-172 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>20</sup> Pasal 6-115 Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### 3. Macam - Macam Tenaga Kerja

Tanpa adanya tenaga kerja, perekonomian tidak akan berjalan. Tenaga kerja secara umum dapat dibedakan ke dalam beberapa golongan. Berikut ini merupakan macam- macam tenaga kerja<sup>21</sup> :

#### a. Menurut Sifatnya

##### 1) Tenaga Kerja Rohani

Dalam bekerja, ada dua hal yang digunakan oleh manusia untuk menghasilkan uang, pertama adalah tenaganya dan yang kedua adalah pikirannya. Sesuai dengan namanya, tenaga kerja jasmani berarti lebih memanfaatkan tenaganya dibandingkan dengan pikirannya. Dan yang dimaksud dengan tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang lebih memanfaatkan pikiran atau kemampuan otaknya apabila dibandingkan dengan tenaganya. Tenaga kerja rohani ini biasanya bekerja di tempat- tempat yang bersih, berpakaian rapi, berpenampilan cantik dan tampan, dan juga memiliki gaji yang lebih besar daripada tenaga kerja yang menggunakan tenaga. Tenaga kerja rohani memiliki banyak keahlian atau fasilitas yang lebih apabila dibandingkan dengan tenaga fisik atau jasmani. Banyak orang yang juga lebih menginginkan posisi tenaga kerja rohani ini daripada tenaga kerja jasmani.

##### 2) Tenaga Kerja Jasmani

Jenis tenaga kerja yang selanjutnya adalah tenaga kerja jasmani. Sesuai

---

<sup>21</sup> Pasal 46A-E Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

dengan nama dan juga sifatnya, tenaga kerja jasmani merupakan tenaga kerja yang mengandalkan tenaga atau otot manusia. Tenaga kerja jasmani jumlahnya lebih banyak karena biasanya yang dibutuhkan banyak, serta orang-orang yang memenuhi kualifikasi juga banyak. Dimana masyarakat Indonesia sebagian besar masih memiliki tingkat pendidikan rendah, maka dari itulah yang memenuhi kualifikasi tenaga kerja jasmani ini lebih banyak daripada tenaga kerja rohani.

b. Menurut Kemampuannya

1) Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja menurut kemampuannya yang pertama adalah tenaga kerja terdidik atau *Skilled Labour*. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang memiliki riwayat pendidikan tinggi. Tenaga kerja terdidik jumlahnya tidak seberapa apabila dibandingkan dengan tenaga kerja tidak terdidik. Tenaga kerja terdidik, pendidikannya minimal tingkat Strata satu atau Sarjana.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Setelah tenaga kerja terdidik yang mengandalkan tingkat pendidikannya, tenaga kerja menurut kemampuannya yang selanjutnya adalah tenaga kerja terlatih atau *Trained Labour*. Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang mengandalkan kemampuan kreativitas dalam bekerja atau memiliki keahlian khusus. Tenaga kerja terlatih ini tidak harus orang yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, namun orang yang memiliki daya tangkap bagus untuk menguasai ketrampilan tertentu.

### 3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik

Tenaga kerja tidak terdidik atau yang disebut dengan *unskilled labour*. Tenaga kerja tidak terdidik ini merupakan tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan tinggi, namun juga tidak memiliki keterampilan tertentu. Tenaga kerja tidak terlatih ini juga sering disebut sebagai tenaga kerja kasar. Mereka yang bekerja hanya mengandalkan tenaga biasanya yang masuk dalam kategori ini. Orang-orang yang termasuk dalam kategori ini biasanya hanya memiliki tamatan sekaolah setingkat SMP, SD atau bahkan tidak bersekolah sama sekali.

#### c. Menurut Hubungan dengan Produk

##### 1) Tenaga Kerja Langsung

Tenaga kerja langsung merupakan tenaga kerja yang terjun langsung pada produk, bisa mungkin membuat produk seperti orang-orang yang berada di bagian produksi. Perusahaan yang besar biasanya membutuhkan tenaga produksi yang banyak jumlahnya dibandingkan dengan bagian lainnya. Di bagian produksi ini pula tenaga kerja yang dibutuhkan tidak harus memiliki kualifikasi pendidikan yang tinggi.

##### 2) Tenaga Kerja Tidak Langsung

Tenaga kerja tidak langsung ini merupakan tenaga kerja yang ada hubungannya dengan produk namun tidak langsung terjun ke produk.

## B. Tinjauan Umum Perusahaan

### 1. Pengertian Perusahaan

Secara umum perusahaan merupakan kumpulan beberapa orang yang membentuk suatu organisasi dimana sumber daya (input) dasar seperti bahan baku dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (output) untuk pelanggan. Di dalam suatu perusahaan biasanya terdapat pimpinan yang akan memimpin berjalannya suatu perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk kehidupan perusahaan karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik kinerja perusahaanpun akan semakin baik.<sup>22</sup>

Menurut Molengraaff Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.<sup>23</sup>

Sedangkan menurut Polak, suatu usaha untuk dapat dimasukkan dalam pengertian perusahaan harus mengadakan pembukuan, yaitu perhitungan mengenai laba dan rugi.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> [https://carapedia.com/pengertian\\_definisi\\_perusahaan\\_info2035.html](https://carapedia.com/pengertian_definisi_perusahaan_info2035.html), diakses tanggal 23 Maret 2021.

<sup>23</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm.7.

<sup>24</sup> Chidir Ali, *Badan Hukum*, (Bandung : Alumni, 1987), hlm.79.

## 2. Unsur - Unsur Perusahaan

Adapun unsur-unsur perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Badan usaha. Perusahaan memiliki bentuk tertentu, baik yang berupa badan hukum maupun yang bukan badan hukum. Contohnya Perusahaan Dagang, Firma, Persekutuan Komanditer, Perseroan Terbatas, Perusahaan Umum, Perusahaan Perseroan dan Koperasi.
2. Kegiatan dalam bidang perekonomian, meliputi bidang perindustrian, perdagangan, perjasaan, dan pembiayaan. Perindustrian meliputi kegiatan, antara lain eksplorasi dan pengeboran minyak, penangkapan ikan, usaha perkayuan, barang kerajinan, makanan dalam kaleng, obat-obatan, kendaraan bermotor, rekaman dan perfilman, serta percetakan dan penerbitan. Perdagangan meliputi kegiatan, antara lain jual beli ekspor impor, bursa efek, restoran, toko swalayan, valuta asing, dan sewa menyewa. Perjasaan meliputi kegiatan, antara lain transportasi, perbankan, perbengkelan, jahit busana, konsultasi, dan kecantikan.
3. Terus-menerus. Artinya adalah kegiatan usaha dilakukan sebagai mata pencarian, tidak insidental dan bukan pekerjaan sampingan.
4. Bersifat tetap. Maksudnya ialah kegiatan usaha yang dilaksanakan tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama, atau dengan definisi lain bahwa kegiatan itu tidak berubah atau berganti dalam waktu singkat, tetapi untuk jangka waktu yang lama. Jangka waktu tersebut ditentukan dalam akta pendirian perusahaan atau

surat ijin usaha, misalnya 5 (lima) tahun, 10 (sepuluh) tahun, atau 20 (dua puluh) tahun.

5. Terang-terangan, berarti kegiatan usaha ditujukan kepada dan diketahui oleh umum, bebas berhubungan dengan pihak lain, diakui dan dibenarkan oleh pemerintah berdasarkan undang-undang. Bentuk terang-terangan ini dapat diketahui dari akta pendirian perusahaan, nama dan merek perusahaan, surat izin usaha, surat izin tempat usaha, dan akta pendaftaran perusahaan.
6. Keuntungan dan atau laba, berarti tujuan dari perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan dan atau laba. Istilah keuntungan atau laba adalah istilah ekonomi yang menunjukkan nilai lebih (hasil) yang diperoleh dari modal yang diusahakan (capital gain). Setiap kegiatan menjalankan perusahaan tentu menggunakan modal, dengan modal perusahaan diharapkan keuntungan dan atau laba dapat diperoleh karena tujuan utama dari perusahaan adalah memperoleh keuntungan.
7. Pembukuan. Maksudnya ialah perusahaan wajib untuk menyelenggarakan pencatatan mengenai kewajiban dan hak yang berkaitan dengan kegiatan usahanya. Menurut ketentuan Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan, setiap perusahaan wajib membuat catatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam Pasal 5 ditentukan, catatan terdiri dari dari neraca tahunan, perhitungan laba rugi tahunan, rekening, jurnal transaksi harian, atau setiap tulisan yang berisi keterangan

mengenai kewajiban dan hak-hak lain yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan.<sup>25</sup>

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa subjek hukum perusahaan bisa berupa perorangan atau badan hukum, objeknya bisa berupa benda berwujud atau benda immaterial, dan hubungan hukumnya berasal dari perikatan karena perjanjian atau undang-undang.

### C. Tinjauan Umum Perjanjian Kerja

#### 1. Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam suatu hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban tenaga kerja terhadap perusahaan serta hak dan kewajiban perusahaan terhadap tenaga kerja. Hubungan tersebut terjadi karena adanya suatu perjanjian kerja dimana salah satu pihak yaitu tenaga kerja mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu perusahaan dan pihak tenaga kerja mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dibawah pimpinan perusahaan tersebut. Sebelum membahas lebih lanjut mengenai perjanjian kerja ada baiknya dipaparkan terlebih dahulu tentang pengertian perjanjian.

Istilah perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkomst*. Perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 UU No. 11 Tahun 2002 adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan atau pembe

---

<sup>25</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2002), hlm.10-12.

ri kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Selain itu, Ridwan mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara tenaga kerja dan perusahaan yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.<sup>26</sup>

## 2. Subjek dan Objek Perjanjian Kerja

### a. Subjek Perjanjian Kerja

Subjek hukum perjanjian kerja ialah para pihak di dalam perjanjian kerja tersebut.<sup>27</sup> Kepada para pihak inilah terdapat hak dan kewajiban. Dengan pengertian ini maka subjek perjanjian kerja adalah perusahaan dan tenaga kerja.<sup>28</sup> Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja.

### b. Unsur Objektif

Sedangkan objek perjanjian kerja adalah isi dari perjanjian itu yang menyangkut hak-hak dan kewajiban para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>29</sup> Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> A. Ridwan Halim (dkk), *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, (Jakarta: Pradnyapramita, 1987), hlm. 29.

<sup>27</sup> Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2009), hlm. 36.

<sup>28</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), h.49.

Zainal Asikin, *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.74.

<sup>30</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2010), hlm.41.

Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh tenaga kerja maka ia akan mendapatkan upah.

### 3. Unsur - Unsur Perjanjian Kerja

Pada dasarnya perjanjian kerja melahirkan suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dari ke-3 (tiga) unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya.<sup>31</sup>

Adapun unsur - unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut :

- Adanya unsur pekerjaan (*work*)

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh tenaga kerja. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja adalah pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan keahliannya, maka menurut hukum jika tenaga kerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.<sup>32</sup>

- Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada tenaga kerja oleh perusahaan adalah tenaga kerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan

---

<sup>31</sup> Abdul R. Budiono, Op.Cit., hlm.28.

<sup>32</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2018), hlm.63.

yang diperjanjikan. Didalam hubungan kerja kedudukan perusahaan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan tenaga kerja disini ialah sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan.<sup>33</sup>

- Adanya unsur Upah (Pay)

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang tenaga kerja bekerja pada perusahaan adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.<sup>34</sup>

#### 4. Macam - Macam Perjanjian Kerja

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja tetap. Sedangkan untuk perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya untuk pekerja tetap.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid, hlm.64

<sup>34</sup> Lalu Husni, Loc.Cit.

<sup>35</sup> Ibid, hlm.67

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan : “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu”. ketentuan mengenai PKWT yang selanjutnya tunduk pada UU Cipta Kerja. Meskipun UU Cipta Kerja telah menghapus mengenai jangka waktu, batas waktu perpanjangan serta pembaruan PKWT, namun ketentuan lebih lanjut mengenai jangka waktu, batas waktu perpanjangan serta pembaruan PKWT diatur didalam Peraturan Pemerintah. Jangka waktu maksimal bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kontrak PKWT maksimal selama lima tahun. Hal itu dimuat dalam Pasal 8 Ayat 1 PP No. 35 Tahun 2021.

Perusahaan diperbolehkan memperpanjang kontrak PKWT yang telah selesai maksimal selama lima tahun. Ketentuan itu termasuk dalam Pasal 8 Ayat 2 PP No. 35 tahun 2021. Dalam Pasal 8 ayat 2 PP No. 35 tahun 2021, “Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh,

dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.” Jangka waktu lima tahun sebagaimana yang terdapat dalam PP No. 35 tahun 2021 lebih panjang dari ketentuan yang termasuk di dalam ketentuan lama yakni UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 59 ayat 4 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja perjanjian PKWT paling lama 3 (tiga) tahun dengan rincian 2 (dua) tahun kontrak PKWT dan perpanjangan maksimal setahun. Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga mengatur secara rinci hubungan kerja untuk waktu tertentu yaitu hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berisi :

- Jangka waktu tertentu atau
- Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu

(PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pengertian tersebut memberikan arti bahwa perjanjian kerja yang dilakukan tidak ada batasan waktunya karena perjanjian kerja waktu tidak tetap dilakukan dengan jangka waktu yang tidak terbatas yakni sifatnya tetap.

Bagi pekerja yang telah bekerja sebagai pekerja tetap atas PKWTT tentu akan mendapatkan uang pesangon. Namun terdapat beberapa pengecualian untuk suatu hal tertentu yang juga telah ditetapkan berdasarkan UU Cipta Kerja, antara lain:

- Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan.
- Perusahaan melakukan efisiensi.
- Perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian.
- Perusahaan tutup yang disebabkan karena keadaan memaksa (*force majeure*).
- Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang.
- Perusahaan pailit.
- Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja.
- Pekerja mengundurkan diri atas kemauan sendiri.
- Pekerja mangkir.

- Pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- Pekerja ditahan pihak yang berwajib.
- Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 bulan.
- Pekerja memasuki usia pensiun.
- Pekerja meninggal dunia
- Perusahaan tetap wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Sebelumnya UU Ketenagakerjaan hanya memperbolehkan perusahaan melakukan PHK dengan alasan bangkrut, tutup karena merugi, perubahan status perusahaan, pekerja melanggar perjanjian kerja, pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja memasuki usia pensiun, pekerja mengundurkan diri, pekerja meninggal dunia, serta pekerja mangkir. Namun pasal 154A (1)(b) UU Cipta Kerja menambahkan satu alasan untuk PHK bagi pekerja yaitu efisiensi perusahaan. Perusahaan hanya bisa memilih jalan PHK apabila perusahaan tersebut tutup permanen. Dengan kata lain, perusahaan yang hanya tutup sementara tidak boleh memecat pegawainya. Namun, UU Cipta Kerja menyatakan perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan

penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Padahal, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengeluarkan Putusan No 19/PUU-IX/2011 yang menyatakan alasan efisiensi saja tidak dapat dijadikan alasan PHK.

c) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Istilah PKB dalam bahasa Inggris yaitu *Collective Labour Agreement* (CLA), atau yang dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO). Dalam pasal 1 angka 2 Undang - Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan atau beberapa perusahaan atau perkumpulan perusahaan yang memuat syarat - syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sehingga kita bisa tarik kesimpulan dari definisi tersebut bahwa PKB bukan merupakan peraturan yang dibuat oleh perusahaan, melainkan hasil perundingan antara serikat pekerja dengan perusahaan.

PKB sendiri memuat minimal<sup>36</sup> :

- Hak dan kewajiban perusahaan.
- Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat pekerja serta pekerja.

---

<sup>36</sup> Pasal 124 Ayat 1 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya PKB.
- Tanda tangan para pihak pembuat PKB.

Ketentuan yang ada di dalam PKB tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun apabila bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>37</sup> Sehingga dari penjelasan tersebut, PKB boleh mengatur kewajiban perusahaan membayarkan uang kompensasi PHK yang jumlahnya lebih tinggi dari yang sudah diatur oleh UU Cipta Kerja. Karena dalam hal ini, jika PKB mewajibkan pembayaran kompensasi PHK yang lebih tinggi dari UU Cipta Kerja, maka pembayaran kompensasi mengacu kepada PKB, karena pengusaha wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB. Namun, jika PKB mengatur pembayaran kompensasi lebih rendah dari yang telah ditentukan, ketentuan tersebut menjadi batal demi hukum dan yang berlaku adalah yang diatur dalam UU Cipta Kerja. Artinya, kualitas dan kuantitas isi PKB tidak boleh lebih rendah dari peraturan perundang-undangan.

## 2. Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama

Manfaat dari dibuatnya PKB adalah sebagai sarana untuk membuat kesepakatan baru antara serikat pekerja dan perusahaan.

---

<sup>37</sup> Pasal 124 Ayat 3 Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Selain itu kesepakatan tersebut juga mengikat bagi tenaga kerja dan perusahaan yang harus dipatuhi bersama. Terlebih lagi isi dari PKB juga harus dimusyawarahkan bersama antara perusahaan dengan serikat pekerja. Hal ini akan membuat tenaga kerja merasa diperhatikan oleh perusahaan. Sehingga ada potensi peningkatan kinerja dan keharmonisan antara tenaga kerja dan perusahaan.

Setelah membuat PKB, perusahaan wajib mendaftarkan PKB kepada instansi ketenagakerjaan. Dalam Pasal 30 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 28 Tahun 2014 menegaskan ada kewajiban untuk mendaftarkan PKB tersebut kepada instansi ketenagakerjaan. PKB didaftarkan sebagai alat monitoring dan evaluasi pengaturan syarat-syarat kerja yang dilaksanakan di perusahaan dan sebagai rujukan utama ketika terjadi perselisihan pelaksanaan PKB.<sup>38</sup>

Jika PKB sudah selesai dan sesuai ketentuan, tahap selanjutnya adalah menyiapkan naskah atau dokumen PKB sebagai lampiran untuk didaftarkan. Naskah PKB tersebut harus ditandatangani oleh

---

<sup>38</sup> Pasal 30 Ayat 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

perusahaan dan serikat pekerja diatas meterai.<sup>39</sup> Pendaftaran tersebut harus sesuai dengan format pada ketentuan Pendaftaran PKB dengan menggunakan format yang telah ditentukan dalam Permenaker 28/2014. Dalam format pengajuan pendaftaran PKB tersebut ada beberapa isian yang perlu dilengkapi untuk menjelaskan keterangan perusahaan. Beberapa keterangannya adalah<sup>40</sup> :

- Nama perusahaan.
- Alamat Perusahaan/Telepon.
- Tahun Pendirian Perusahaan.
- Jenis/Bidang Usaha.
- Status Perusahaan.
- Nama Direktur/Pimpinan Perusahaan.
- Jumlah Pekerja Laki-laki dan Perempuan.
- Daerah Operasi/Provinsi.
- Nama Serikat Pekerja/Nomor Pendaftaran Serikat Pekerja.
- Alamat Serikat Pekerja.
- Jumlah Anggota.
- Upah Tertinggi dan Terendah.
- Waktu Berlaku PKB.
- Instansi Tujuan Pendaftaran PKB.
- Nomor Anggota APINDO.

---

<sup>39</sup> Pasal 30 Ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

<sup>40</sup> Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014.

- Nomor Anggota BPJS.
- Koperasi Pekerja.
- Jumlah Pekerja PKWT dan PKWTT.
- Tanda Tangan Pimpinan Perusahaan dan Stempel.

Pendaftaran PKB kepada instansi ketenagakerjaan setempat harus sesuai dengan kedudukan wilayah perusahaan atau juga bisa dilakukan secara online. PKB didaftarkan kepada instansi ketenagakerjaan sesuai kedudukan perusahaan. Adapun tujuan pendaftaran PKB berdasarkan wilayah perusahaan sebagai berikut :

Jika perusahaan hanya berada dalam satu kabupaten/kota, maka pendaftaran dilakukan oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.<sup>41</sup>

Jika perusahaan berdiri lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan oleh Kepala SKDP bidang ketenagakerjaan provinsi.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Pasal 31 Ayat 1 Huruf a Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

<sup>42</sup> Pasal 31 Ayat 1 Huruf b Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Jika perusahaan berdiri pada lebih dari satu provinsi, maka pendaftaran dilakukan oleh Direktur Jenderal.<sup>43</sup> Namun, pengusaha bisa mendaftarkan PKB secara online.<sup>44</sup>

PKB yang didaftarkan kemudian akan diteliti dan diperiksa oleh pejabat instansi ketenagakerjaan. Hal ini untuk memastikan PKB yang didaftarkan sesuai peraturan dan persyaratan formal sudah lengkap atau tidak.<sup>45</sup> Jika PKB bertentangan dengan peraturan perundang-undangan atau masih terdapat persyaratan yang belum dipenuhi, perusahaan akan diberitahu untuk memperbaiki materi PKB atau melengkapi persyaratan yang kurang.<sup>46</sup> Apabila PKB telah memenuhi persyaratan dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka instansi ketenagakerjaan akan menerbitkan SK pendaftaran PKB maksimal 4 (empat) hari kerja sejak permohonan pendaftaran.

### 3. Subjek Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PKB disusun oleh perusahaan dengan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat.

---

<sup>43</sup> Pasal 31 Ayat 1 Huruf c Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

<sup>44</sup> Pasal 33 Ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

<sup>45</sup> Pasal 31 Ayat 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

<sup>46</sup> Pasal 31 Ayat 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau yang disebut dengan subjek yang membuat PKB adalah dari serikat pekerja/pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja/beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan perusahaan atau beberapa perusahaan. Pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dimaksudkan agar pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan perusahaan karena pengurus serikat pekerja umumnya akan dipilih dari orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

#### **D. Tinjauan Umum Hubungan Kerja**

Pada dasarnya setelah diadakannya perjanjian kerja lahirilah hubungan kerja yaitu hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Di mana tenaga kerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada perusahaan tersebut dengan menerima upah dan di mana perusahaan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan.

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang

lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>47</sup>

Adapun pengertian menurut Tjepi F. Aloewir bahwa hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.<sup>48</sup>

- Hubungan kerja pada dasarnya meliputi hal-hal mengenai<sup>49</sup> :
- Pembuatan perjanjian kerja.
- Kewajiban tenaga kerja.
- Kewajiban perusahaan.
- Berakhirnya hubungan kerja.
- Cara penyelesaian perselisihan antara tenaga kerja dengan perusahaan.

## **E. Tinjauan Umum Pelaksanaan Perjanjian Kerja dalam Perspektif Islam**

### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dalam Islam digolongkan kepada sewa-menyewa (al-ijarah), yaitu al-ijarah a'mal dimana sewa menyewa dalam bentuk jasa atau skil manusia untuk melakukan pekerjaan. Prinsip utama perjanjian kerja didalam islam adalah keadilan. Keadilan yang dimaksud di sini adalah pemenuhan hak dan kewajiban para pekerja atau buruh yang dipekerjakan. Tidak boleh dalam islam seorang buruh mencurahkan jerih payah dan

---

<sup>47</sup> Judiantoro Hartono, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1992), hlm.10.

<sup>48</sup> Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, (Jakarta : BPHN, 1996), hlm.32.

<sup>49</sup> <http://www.definisi-pengertian.com/2015/07/pengertian-hubungan-kerja-dan.html>, diakses tanggal 24 Maret 2021.

keringatnya sementara buruh tidak mendapatkan upah atau gajinya.<sup>50</sup>

Dimana dalam Islam dijelaskan bahwa untuk terbentuknya suatu perjanjian harus berdasarkan kedua belah pihak, dalam hal ini adalah tenaga kerja dan perusahaan. Apabila perjanjian tersebut tidak berlandaskan kerelaan atau keridhoan kedua belah pihak dan hanya merupakan kehendak salah satu pihak saja, artinya dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut terdapat unsur paksaan. Maka perjanjian itu dipandang tidak sah. Kemudian mengenai isi perjanjian yang bertentangan dengan hukum atau perbuatan yang melawan ketentuan syari'ah adalah tidak sah. Maka perjanjian yang dijadikan dengan sendirinya batal demi hukum. Demikian pula masing-masing pihak harus rela akan isi perjanjian dan sesuai kehendak masing-masing.<sup>51</sup>

Untuk melaksanakan perjanjian kerja yang pertama yang harus dilakukan yaitu melaksanakan suatu proses akad *ijarah*, yang dimana pihak-pihak yang melakukan akad harus mempunyai kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum. Kedua akad *ijarah* dapat dilakukan dengan tatap muka maupun jarak jauh. Dengan demikian, jika rukun dan syarat terpenuhi, maka perjanjian akad *ijarah* dapat dikatakan sah, bahwasanya akad perjanjian tersebut harus dilakukan dengan I'tikad baik.<sup>52</sup>

Oleh karena itu peraturan perundang-undangan dibuat dengan melindungi pekerja dan pengusaha, diperkuat lagi dengan hukum Islam

---

<sup>50</sup> Suryadi Bata Ahmad, "Sistem Kontrak Kerja antara Karyawan dan Perusahaan Perspektif Undang Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", Vol. 1 No. 2, 2020, hlm.25.

<sup>51</sup> *Ibid*, hlm.25.

<sup>52</sup> *Ibid*, hlm.26.

yang menjelaskan bahwasanya dalam perjanjian harus ada yang namanya keadilan yang bermula juga dari konsep perjanjian kerja yang ada didalamnya, maka menarik untuk diteliti konsep perjanjian kerja yang mengatur hal tersebut dengan hukum perjanjian Islam. Kaitannya dengan apa yang telah menjadi kesepakatan dalam perjanjian, masing-masing pihak hendaknya saling menghormati hak dan kewajibannya.

Sebagian orang sangatlah mudah membuat suatu perjanjian, namun sulit melaksanakan isi janji tersebut. Tindakan seperti ini termasuk dosa lisan, dan merupakan salah satu tanda kemunafikan. Di bawah ini merupakan ayat yang menjelaskan bahwa menepati janji baik itu adalah suatu kewajiban, dalam surrat Ali-Imran ayat 76 sebagai berikut :

بَلَىٰ مَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ وَاتَّقَىٰ فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya :

(Bukan demikian), sebenarnya siapa yang menepati janji (yang dibuat) nya dan bertakwa, maka sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.<sup>53</sup>

## 2. Rukun Perjanjian

Pada sadarnya perjanjian dalam Islam dapat dilakukan dalam segala perbuatan yang dapat menimbulkan akibat hukum (penyebab munculnya hak dan kewajiban) bagi pihak-pihak yang terkait. Bentuk perjanjian yang

---

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Diponegoro, 2014), hlm.59.

terjadi antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian adalah tergantung pada bentuk atau jenis obyek perjanjian yang dilakukan.

Secara umum, rukun perjanjian dalam Islam adalah adanya *ijab* dan *qabul* (*sighat*). Sementara syarat - syaratnya ada yang menyangkut subjek perjanjian (*aqidain*), objek perjanjian (*ma'qud alaih*) dan tempat akad (*ma-hallul 'aqad*).<sup>54</sup>

### 3. Jangka Waktu Perjanjian Berakhir

Lazimnya suatu perjanjian selalu didasarkan kepada jangka waktu tertentu (mempunyai jangka waktu yang terbatas), maka apabila telah sampai kepada waktu yang telah diperjanjikan, secara otomatis (langsung tanpa ada perbuatan hukum lain) batal-lah perjanjian yang telah diadakan para pihak. Adapun dasar hukum yang secara umum membahas tentang hal ini adalah ayat 4 surat At- Taubah :

إِلَّا الَّذِينَ عَاهَدْتُمْ مِنَ الْمُشْرِكِينَ ثُمَّ لَمْ يَنْفُسُوكُمْ سَبِيًّا وَلَمْ يُظَاهِرُوا عَلَيْكُمْ أَحَدًا فَأَتَيْتُمُ الْيَهُودَ عَاهِدَهُمْ إِلَىٰ مُدَّتِهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ

Artinya:

“Kecuali orang-orang musyrikin yang kamu telah mengadakan perjanjian (dengan mereka) dan mereka tidak mengurangi sesuatu pun (dari isi perjanjian)mu dan tidak (pula) mereka membantu seseorang yang memusuhi kamu, maka terhadap mereka itu penuhlah janjinya sampai batas waktunya.

---

<sup>54</sup> Muhammad Hasby As-Shiddiqy, *Pengantar Fiqih Muamalah*, (Semarang: Pustaka Rizki, 1997), hlm.25.

Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertakwa.” (QS. At-Taubah : 4)<sup>55</sup>

### **BAB III**

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

##### **1. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020**

Di dalam Pasal 52 ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja ada syarat sah yang perlu dipenuhi. Berikut syarat perjanjian kerja yaitu :

###### **1) Kesepakatan kedua belah pihak**

Kesepakatan kedua belah ini maksudnya adalah kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya. Artinya, bahwa pihak - pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia-sekata yang mengenai hal - hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu juga harus dikehendaki oleh pihak yang lain. Pihak tenaga kerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak perusahaan menerima pekerjaan tersebut untuk dipekerjakan.<sup>56</sup>

Beberapa cara terjadinya kesepakatan/terjadinya penawaran dan penerimaan adalah<sup>57</sup> :

###### **a. Dengan cara tertulis.**

Seorang yang melakukan kesepakatan secara tertulis biasanya

---

<sup>55</sup> <https://tafsirq.com/9-at-taubah/ayat-4>, diakses tanggal 24 Maret 2021.

<sup>56</sup> Lalu Husni, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Op.Cit., hlm.65.

<sup>57</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, (Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007), hlm.14.

dilakukan baik dengan akta dibawah tangan maupun dengan akta otentik. Akta di bawah tangan merupakan akta yang dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang membuat akta seperti Notaris, PPAT, atau pejabat lain yang diberi wewenang untuk itu.

Akta otentik menurut Pasal 1868 KUHPerdara merupakan akta yang (dibuat) dalam bentuk yang ditentukan oleh undang-undang, dibuat oleh atau di hadapan pegawai-pegawai umum yang berkuasa untuk itu, tempat di mana akta atau perjanjian dibuat. Sedangkan Akta di bawah tangan merupakan perjanjian yang dibuat para pihak tanpa adanya campur tangan pejabat umum dan peraturan perundang-undangan tidak mengatur secara spesifik mengenai formatnya. Meski dapat dijadikan alat bukti, kekuatan pembuktian akta di bawah tangan berbeda dengan akta otentik, dan tidak sempurna kekuatan bukti akta otentik.<sup>58</sup>

b. Dengan cara lisan.

Kesepakatan dengan cara lisan merupakan bentuk kesepakatan yang banyak terjadi dalam masyarakat, namun kesepakatan secara lisan ini kadang tidak disadari sebagai perjanjian padahal sebenarnya sudah terjadi perjanjian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya, misalnya seorang pembantu rumah tangga yang melakukan pekerjaan rumah majikan tanpa adanya perjanjian tertulis.<sup>59</sup> Dalam bentuknya, perjanjian tersebut berupa

---

<sup>58</sup> <https://libera.id/blogs/perbedaan-akta-otentik-dan-di-bawah-tangan/>, diakses tanggal 29 Maret 2021.

<sup>59</sup> <https://www.coursehero.com/file/p6a90vhd/Kesepakatan-ini-terjadi-dengan-berbagai-cara-namun-yang-paling-penting-adanya/>, diakses tanggal 29 Maret 2021.

suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Dengan demikian tolak ukur kesepakatan para pihak adalah pernyataan - pernyataan yang boleh dipegang untuk dijadikan dasar sepakat adalah pernyataan secara objektif yang dapat dipercaya.<sup>60</sup> Atau yang secara sungguh - sungguh memang dikehendaki oleh para pihak. Berdasarkan syarat sahnya perjanjian tersebut diatas, khususnya syarat kesepakatan yang merupakan penentu terjadinya atau lahirnya perjanjian, berarti bahwa tidak adanya kesepakatan para pihak, maka tidak terjadi perjanjian.

## 2. **Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum**

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak tenaga kerja maupun perusahaan cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat suatu perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur.<sup>61</sup> Ketentuan Batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 Undang - Undang No. 11 tahun 2020) bagi seseorang dianggap cakap membuat perjanjian kerja.

Kecakapan seseorang bertindak di dalam hukum atau untuk melakukan perbuatan hukum ditentukan dari telah atau belum seseorang tersebut dikatakan dewasa menurut hukum. Kedewasaan seseorang merupakan tolak ukur dalam menentukan apakah seseorang tersebut dapat atau

---

<sup>60</sup> R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Loc,Cit., hlm.7.

<sup>61</sup> Lalu Husni, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Op.Cit., hlm.65.

belum dapat dikatakan cakap bertindak untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Kedewasaan seseorang menunjuk pada suatu keadaan sudah atau belum dewasanya seseorang menurut hukum untuk dapat bertindak didalam hukum yang ditentukan dengan batasan umur. Sehingga kedewasaan didalam hukum menjadi syarat agar seseorang dapat dan boleh dinyatakan sebagai cakap bertindak dalam melakukan segala perbuatan hukum.

Menurut Pasal 2 KUHP data manusia menjadi pendukung hak dan kewajiban dalam hukum sejak ia lahir sampai ia meninggal. Menurut pasal 330 KUHP data seseorang telah dewasa apabila telah berumur 21 tahun, dan telah kawin sebelum mencapai umur tersebut. Pasal tersebut mengharuskan bahwa seseorang dinyatakan cakap dalam melakukan perbuatan hukum harus terlebih dahulu berusia 21 tahun atau sudah menikah sebelum berusia 21 tahun.

Penentuan batas usia dewasa seseorang merupakan hal yang penting karena akan menentukan sah tidaknya seseorang bertindak melakukan perbuatan hukum dan kecakapan seseorang melakukan perbuatan hukum. Ketika seseorang membuat perjanjian maka usia dewasa ini juga berlaku. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat-syarat perjanjian.

Kecakapan bertindak merupakan kewenangan umum untuk melakukan tindakan hukum. Setelah manusia dinyatakan mempunyai kewenangan hukum maka selanjutnya kepada mereka diberikan kewenangan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya oleh karenanya

diberikan kecakapan bertindak. Di satu sisi manusia adalah subyek hukum sebagai pengemban hak dan kewajiban hukum yang kemudian diwujudkan ke dalam bentuk kewenangan hukum. Terkait dengan hak terdapat kewenangan untuk menerima, sedangkan terkait dengan kewajiban terdapat kewenangan untuk bertindak yang disebut dengan kewenangan bertindak.<sup>62</sup>

Kewenangan hukum dimiliki oleh semua manusia sebagai subyek hukum, sedangkan kewenangan bertindak dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya faktor usia, status (menikah atau belum), status sebagai ahli waris, dan lain-lain. Perjanjian yang dilakukan oleh orang atau pihak-pihak yang tidak memenuhi persyaratan dari sisi batas usia para pihak atau salah satu pihak yang akan membuat perjanjian, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, oleh karena itu batas usia seseorang untuk dapat melakukan perjanjian menjadi penting. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata telah mengatur batas usia dewasa seseorang, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 330. Perbuatan hukum berkaitan dengan perjanjian hanya dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang melakukan perjanjian harus memenuhi persyaratan batas usia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tersebut di atas.

Kecakapan seseorang bertindak di dalam hukum atau untuk melakukan perbuatan hukum ditentukan dari telah atau belumnya seseorang tersebut dikatakan dewasa menurut hukum. Kedewasaan seseorang

---

<sup>62</sup> Lalu Husni, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Op.Cit., hlm.65.

merupakan tolok ukur dalam menentukan apakah seseorang tersebut dapat atau belum dapat dikatakan cakap bertindak untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Kedewasaan seseorang menunjuk pada suatu keadaan sudah atau belum dewasanya seseorang menurut hukum untuk dapat bertindak di dalam hukum yang ditentukan dengan batasan umur. Sehingga kedewasaan di dalam hukum menjadi syarat agar seseorang dapat dan boleh dinyatakan sebagai cakap bertindak dalam melakukan segala perbuatan hukum. Keadaan dewasa yang memenuhi syarat undang-undang ini disebut “kedewasaan”.<sup>63</sup>

Dalam melakukan perbuatan hukum, mempunyai batas usia orang yang dapat melakukannya harus tunduk pada usia dewasa yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan jika seseorang belum memenuhi batas usia minimum yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, maka yang bersangkutan dalam melakukan perbuatan hukum tersebut dibantu oleh walinya atau dibantu oleh orang tuanya. Dalam praktik ternyata tidak semua perbuatan hukum yang berkaitan dengan perjanjian dilaksanakan tunduk pada batas usia minimum seseorang dapat melakukan perbuatan hukum tersebut, seperti perbuatan hukum perjanjian, antara lain pembukaan rekening tabungan, dimana persyaratannya hanya yang bersangkutan sudah memiliki KTP maka orang tersebut dianggap sudah dewasa, sehingga dapat menjadi subjek hukum, sehingga dapat dimaknai

---

<sup>63</sup> Agustinus Danan Suka Dharma, “Keberagaman Pengaturan Batas Usia Dewasa Seseorang untuk Melakukan Perbuatan Hukum”, Vol.2 No. 2, 2015, hlm.168.

bahwa untuk perbuatan hukum tersebut, seseorang dianggap dewasa pada usia 17 (tujuh belas) tahun.<sup>64</sup>

### 3. **Adanya pekerjaan yang diperjanjikan**

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan Perusahaan, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.<sup>65</sup> Pekerjaan ini yang nantinya akan menjadi suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh tenaga kerja. Dengan demikian maka dalam setiap perjanjian, senantiasa haruslah jelas yang menjadi obyek perjanjiannya diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.<sup>66</sup>

Penerimaan suatu pekerjaan kepada tenaga kerja oleh Perusahaan biasanya dipilih berdasar kriteria tertentu. Penentuan ini dipilih dari CV (*Curriculum Vitae*) si tenaga kerja dan setelah itu akan dilakukan tahap wawancara atau *interview* oleh HRD (*Human Resource Departement*). Tahap *interview* ini merupakan tahap terakhir dan biasanya pertanyaan yang ditanyakan dalam hal ini adalah seputar *jobdesc* dan posse yang dilamar dalam pekerjaan tersebut.

### 4. **Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.**

Objek perjanjian (pekerjaan) haruslah halal maksudnya adalah sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan Undang - Undang, ketertiban umum,

---

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm.169

<sup>65</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Loc.Cit., hlm.65.

<sup>66</sup> Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaya, *Perikatan Yang lahir dari Perjanjian*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2002), hlm.18.

dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan juga harus disebutkan secara jelas. Termasuk di dalamnya, pihak perusahaan tidak boleh memperjanjikan hal-hal yang tidak sejalan dengan UU No. 11 tahun 2020.

Didalam perjanjian yang bertentangan dengan tata susila masyarakat tidak diperkenankan. Pada umumnya perjanjian yang bertentangan dengan tata susila jika perjanjian itu bertentangan dengan asas peradaban yang menjadi sendi peri-kehidupan negara dan masyarakat.<sup>67</sup> Misalnya perusahaan mengadakan perjanjian kerja dengan tenaga kerja yang memuat ketentuan antara lain bahwa tenaga kerja :

- Tidak boleh menganut agama manapun.
- Dilarang mengejar kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kita tahu bahwa isi dari perjanjian kerja terdiri dari kewajiban - kewajiban dan hak - hak kedua belah pihak yaitu antara tenaga kerja dengan Perusahaan. Sebagai kewajiban utama seorang tenaga kerja ialah melakukan pekerjaan, sedangkan kewajiban utama Perusahaan ialah membayar upah. Kewajiban - kewajiban tenaga kerja itu merupakan hak bagi Perusahaan. Begitu pula sebaliknya, kewajiban perusahaan menjadi hak bagi pihak tenaga kerja.

---

<sup>67</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1990), hlm. 5.

## A. Penulisan Pembuatan Perjanjian Kerja

Didalam penulisan pembuatan perjanjian kerja, bahasa yang digunakan seharusnya dirancang dan dibuat secara cermat dan meminimalisir atau Bahkan mengeliminasi adanya bahasa yang kabur, bercabang, atau bersayap, multitafsir, dan tidak menguntungkan satu pihak saja. Dengan cara demikian dimaksudkan agar tidak memicu perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan di kemudian hari, yang pada gilirannya dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan.<sup>68</sup>

Guna mengantisipasi terjadinya perubahan atau perkembangan, baik yang dapat diduga (*predictable*) maupun di luar dugaan (*unpredictable*) yang mungkin dapat memicu perselisihan para pihak, lazim dalam setiap perjanjian kerja dibuat klausul antisipatif. Klausul antisipatif ini sangat penting dibuat dalam suatu perjanjian kerja karena tidak dipungkiri dalam praktik bahwa selama perjanjian kerja berlangsung dimungkinkan terjadi perubahan dan atau perkembangan kondisi yang dapat mempengaruhi suasana hubungan kerja para pihak.<sup>69</sup>

Jadi, penggunaan bahasa hukum dalam suatu perjanjian kerja harus dibuat sejelas mungkin dan final, jika perlu didefinisikan agar mudah dimengerti para pihak. Bahwa prinsip bahasa hukum adalah :<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Abdhul Khakim, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, (Jakarta : PT Citra Aditya Bakti, 2017), hlm. 70.

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm.70 - 71.

<sup>70</sup> *Ibid*, hlm.70 - 71.

a. Jelas

- Jelas disini mengandung 2 (dua) arti, yaitu :
- Tidak membingungkan atau mengaburkan kata atau konsep yang diajukan.
- Sejalan dengan sistem bahasa Indonesia baku.

Untuk itu, bahasa hukum tidak boleh bersayap atau bermakna ganda sehingga multitafsir yang dapat memicu perbedaan pendapat atau perse-  
lisihan para pihak atau masyarakat.

b. Pasti

Artinya, bahasa hukum yang digunakan haruslah :

c. Tegas

Benar atau salah, ya atau tidak, hitam atau putih, 1 atau 2 dan seterusnya.  
Tidak boleh menggunakan kata - kata, seperti mungkin, kira - kira, sekitar,  
sedemikian rupa, andaikan, jika, dan sebagainya.

d. Terukur

Tinggi berapa meter, luas berapa meter persegi, volume berapa kubik,  
panas atau dingin berapa derajat, dan sebagainya.

e. Berstandar dan Ekaarti (Monosemantik)

- Berstandar atau baku

Artinya istilah hukum yang dipakai haruslah baku.

- Ekaarti

Artinya istilah hukum yang dipakai harus melambangkan hanya satu arti,  
bukan banyak arti.

f. Logis

Artinya bahasa hukum harus masuk dalam akal manusia (rasional), bukan irasional. Apabila tidak masuk akal, dapat membuat para pihak tidak memahami peraturan dalam isi perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja itu sendiri dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau.<sup>71</sup> Secara normatif, bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan - perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun karena kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

#### **B. Hal - hal yang dimuat dalam Perjanjian Kerja**

Dalam pasal 54 Undang - Undang No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang - kurangnya memuat keterangan :

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha.
- Nama, Jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja.
- Jabatan atau jenis pekerjaan.
- Tempat pekerjaan.
- Besarnya upah dan cara pembayaran.

---

<sup>71</sup> Pasal 51 Ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

- Syarat - syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.
- Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- Berakhirnya Perjanjian Kerja

Berdasar pasal 61 ayat 1 Undang - Undang No. 11 tahun 2020, perjanjian kerja berakhir apabila :

- Pekerja/buruh meninggal dunia.
- Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- Selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, atau
- Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Namun, diperjelas kembali dalam pasal 61 ayat 2, ayat 3, ayat 4, dan ayat 5 yaitu :

(2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas Perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

(3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak - hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak - hak pekerja/buruh.

(4) Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

(5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak - haknya sesuai dengan peraturan perundang - undangan atau hak - hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

### **C. Pelatihan Kerja**

Banyaknya angkatan kerja saat ini yang belum dapat diserap oleh pasar kerja ialah karena salah satu sebabnya adalah kurangnya keterampilan atau keahlian yang dimiliki oleh angkatan kerja tersebut, karena itulah peran pelatihan menjadi sangat penting dalam rangka memecahkan persoalan tersebut.

Didalam Pasal 11 Undang - Undang No. 11 tahun 2020 menjamin setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Selanjutnya disebutkan pula bahwa pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan

kompeensi pekerjajanya melalui pelatihan kerja.<sup>72</sup> Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.<sup>73</sup>

Adapula dijelaskan mengenai lembaga pelatihan itu sendiri dalam Pasal 13 yaitu :

- (1) Pelatihan Kerja diselenggarakan oleh :
  - a. Lembaga pelatihan kerja pemerintah.
  - b. Lembaga pelatihan kerja swasta.
  - c. Lembaga pelatihan perusahaan.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a dalam menyelenggarakan pelagiaan kerja dapat beverja sama dengan swasta.
- (4) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c mendaftarkan kegiatannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.

Tujuan diadakannya pelatihan kerja ini ialah untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan tenaga kerja dari yang belum mampu menjadi mampu untuk melaksanakan *jobdesc* sesuai persyaratan pekerjaan yang dtetapkan, sehingga dapat meningkatkan guna kesejahteraan dirinya

---

<sup>72</sup> Pasal 12 Ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

<sup>73</sup> Pasal 12 Ayat 3 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

maupun keluarganya.

Meskipun *Training* atau pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun kegiatan *Training* atau pelatihan ini juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal pembiayaan training/pelatihan. Berikut ini beberapa Keuntungan dan kelemahan dalam menyelenggarakan pelatihan :

- a) Manfaat atau keuntungan secara umum pelatihan (setelah dilatih) :<sup>74</sup>
- b) Meningkatnya Produktifitas atau jumlah produksi
- c) Menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja
- d) Tidak perlu adanya pemantauan (monitoring) yang berlebihan.
- e) Perubahan sikap.
- f) Memiliki kemampuan dalam bekerja.
- g) Menghindari atau mengurangi *Turnover* (pergantian karyawan)

Adapun manfaat lain seperti :

- a. Manfaat bagi perusahaan
  - Memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil
  - Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
  - Meningkatkan produktivitas kerja
  - Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan – kesalahan

---

<sup>74</sup> <https://ilmumanajemenindustri.com/tujuan-manfaat-pelatihan-kerja-training-objective/>, diakses tanggal 4 April 2021.

- Meningkatkan mutu hasil kerja
- Meningkatkan sales dan profit
- Mempercepat target perusahaan
- Perusahaan akan dapat mempersiapkan tantangan yang akan datang.
- Perusahaan akan mampu beradaptasi dengan cepat dalam kemajuan teknologi maupun alat-alat baru.
- Perusahaan mampu bersaing dengan pesaing-pesaingnya.
- Perusahaan akan mampu memberikan produk atau jasa yang berkualitas sehingga akan meningkatkan citra positif perusahaan.
- Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan untuk kenaikan jabatan.

b. Manfaat bagi Tenaga Kerja

- Menambah pengetahuan dan keterampilan di bidangnya
- Meningkatkan rasa percaya diri
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Mengurangi waktu yang digunakan untuk belajar
- Memahami pekerjaan dan budaya kerja di perusahaan
- Produktivitas tenaga kerja meningkat
- Tenaga kerja akan memahami dan bertanggungjawab dengan jobdesk yang dimilikinya
- Skill dan sikap karyawan akan menjadi lebih baik
- Tenaga kerja akan dapat menghindari kesalahan yang akan merugikan perusahaan

Dengan kualitas kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan efek yang positif pada karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Setiap perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki SDM yang berkualitas dan kompeten. Namun untuk membentuk karyawan dengan kinerja yang baik, tentunya perusahaan harus memberikan sebuah program pelatihan dan pengembangan bagi setiap karyawan di perusahaannya.

Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun karyawannya. Dengan mengikuti sebuah training karyawan akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan karyawan yang kompeten untuk meningkatkan laba perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap karyawan dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggungjawab dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan juga laba perusahaan.

Pelatihan karyawan penting sekali untuk dilakukan, karena dengan memberikan pelatihan pada karyawan akan dapat menghindarkan risiko yang sangat besar bagi perusahaan. Kecelakaan kerja bisa dapat terjadi apabila perusahaan mengabaikan pelatihan bagi karyawan. Selain itu tingkat karyawan yang akan *resign* juga akan meningkat karena karyawan akan merasa jenuh dan tidak dihargai oleh perusahaan. Disini perusahaan juga harus mengetahui pelatihan apa yang cocok untuk diterapkan pada karyawannya,

karena setiap pelatihan juga akan memberikan efek yang berbeda pada karyawan.

#### **D. Perselisihan Hubungan Industrial**

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang – Undang No. 2 tahun 2004 dijelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial terdiri dari :

a. **Perselisihan Hak**

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>75</sup>

b. **Perselisihan Kepentingan**

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan

---

<sup>75</sup> Pasal 1 Angka 2 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..

dan/atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja bersama.<sup>76</sup>

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.<sup>77</sup>

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.<sup>78</sup>

Dari pengertian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka yang perlu mendapat perhatian adalah perselisihan hak dan kepentingan karena seringkali ditemukan kesulitan dalam memahaminya dan/atau membedakannya. Perselisihan hak terjadi karena hak yang sudah ada dalam ketentuan peraturan perundang – undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi akibat terjadi perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsirannya oleh salah satu pihak.

---

<sup>76</sup> Pasal 1 Angka 3 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>77</sup> Pasal 1 Angka 4 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial..

<sup>78</sup> Pasal 1 Angka 5 Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sedangkan perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal pembuatan dan/atau perubahan syarat – syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Bisa jadi dalam pembuatan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perusahaan kerja bersama para pihak tidak mencapai titik temu atau terjadi *deadlock*, dengan demikian telah terjadi perselisihan kepentingan.

Kemungkinan kedua dalam hal perubahan syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, pihak yang satu tidak menghendaki perubahan, sedangkan pihak yang lain menghendakinya.

Dalam Undang – Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perse-  
lisihan Hubungan Industrial mengatur tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial mekanisme non litigasi atau diluar pengadilan. Sehub-  
ungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar penga-  
dilan ada beberapa pengertian terkait hal – hal yang perlu diketahui :

- Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/seri-  
kat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di-  
tengahahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- Mediator hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan yang memenuhi syarat – syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

- Konsiliasi hubungan industrial adalah yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
- Konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat – syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut dengan arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para

pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

- Arbiter hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
- Dari beberapa pengertian istilah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan tersebut jelaslah bahwa mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan penuh dalam penyelesaian semua kasus perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Sedangkan konsiliator dan arbiter dilakukan oleh pihak swasta yang telah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan kewenangannya dibatasi. Untuk konsiliator hanya berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, sedangkan arbiter hanya berwenang

menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan saja.

Berdasar dari ke 4 (empat) syarat sahnya perjanjian kerja menurut Pasal 52 ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 bahwa para pihak yang hendak / akan melakukan suatu perjanjian maka sebelumnya sudah harus terpenuhi syarat - syarat tersebut sehingga perjanjian yang akan dibuat nantinya akan sah dan suatu perjanjian akan berlaku dan mengikat para pihak yang membuatnya. Apabila tidak terpenuhinya syarat mengenai kecakapan maka dapat dilakukan oleh seorang wali. Namun jika tidak, maka perjanjian yang dibuatnya akan cacat hukum, dan akibatnya perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

## **2. Pelaksanaan Perjanjian Kerja menurut UU No. 11 Tahun 2020**

### **A. Kewajiban Tenaga Kerja**

Berdasarkan Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan mengenai kewajiban Tenaga Kerja sebagai berikut :

#### **a. Melakukan pekerjaan**

Kewajiban untuk melakukan suatu pekerjaan ini karenanya adanya suatu perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak yang membuatnya. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja hak dan kewajiban para pihak.”

Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yaitu pekerjaan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja. Mengenai ruang lingkup pekerjaan dapat diketahui dalam perjanjian kerja. Selain itu, pekerjaan harus dikerjakan sendiri oleh pekerja yang melakukan perjanjian kerja tersebut, dan tidak bisa diwakilkan oleh orang lain.

b. Mentaati Tata Tertib Perusahaan

Tata tertib ini merupakan disiplin dalam rangka melakukan pekerjaan di perusahaan. Peraturan tata tertib ini ditetapkan oleh pengusaha agar pekerja dapat melakukan suatu pekerjaan dengan tertib dan benar. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat - syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

c. Bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik

Kewajiban ini merupakan kewajiban timbal balik dari pengusaha yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Dengan demikian, pekerja wajib melaksanakan kewajibannya juga dengan baik. Tindakan baik tersebut juga merupakan etika dan sopan santun yang wajib ada dan harus dilakukan oleh setiap orang.

## **B. Kewajiban Perusahaan**

- a. Memberikan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi kepada pekerja

Hal tersebut ada dalam Pasal 6 UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Maksud dari hal tersebut adalah perusahaan tidak boleh melakukan perlakuan yang berbeda terhadap pekerja yang satu dengan yang lainnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerja harus diperlakukan yang sama meskipun adanya perbedaan SARA.

- b. Perusahaan harus menjamin kesehatan dan keselamatan kerja

Setiap perusahaan wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam kegiatan usahanya. K3 memberikan perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja. Selain itu, penerapan K3 juga akan memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Dalam Pasal 87 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan, setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman dan kondusif dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja dapat dicapai dengan bekerja dan menggunakan alat kerja sesuai SOP yang berlaku, serta menjaga tempat kerja agar memiliki potensi bahaya yang minim. Kesehatan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para

karyawan atau pekerja. Bila kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan memiliki sumber daya manusia yang sehat, jarang absen, dan bekerja dengan lebih produktif.<sup>79</sup> Aspek ini mencakup perlindungan akan risiko terjadinya penderitaan, kerusakan, hingga kerugian di lingkungan kerja dan juga mencakupi segala hal yang berkaitan dengan program kesehatan untuk para pekerja. Jika dicanangkan dengan baik, imbas positif menjaga kesehatan kerja tidak hanya diterima oleh karyawan, namun juga oleh pihak perusahaan. Saat kesehatan karyawan terjaga, perusahaan akan mendapatkan SDM yang tidak jarang absen dan dapat bekerja dengan lebih produktif.

c. Kewajiban memberi gaji yang adil dan layak

Ada beberapa pandangan mengenai pembagian imbalan yang adil, yakni.<sup>80</sup>

- Pandangan Liberalistis: imbalan yang adil jika disesuaikan dengan prestasi karyawan di perusahaan.
- Pandangan Sosialis: imbalan yang adil jika sesuai dengan kebutuhan diri karyawan dan keluarganya.

Pemberian gaji ini dilakukan sebagai ganti pekerja yang telah melakukan kewajibannya yaitu melakukan pekerjaan sebagaimana telah

---

<sup>79</sup> <https://www.cermati.com/artikel/ketahui-tentang-perlindungan-kesehatan-dan-keselamatan-kerja-karyawan-di-indonesia>, diakses tanggal 13 April 2021.

<sup>80</sup> <https://blog.zahiraccounting.com/ini-dia-kewajiban-karyawan-dan-perusahaan/>, diakses tanggal 13 April 2021.

diatur dalam Pasal 88A ayat 1, 2 dan 3 Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai berikut :

Pasal 88A ayat 1 UU Nomor 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa : “Hak pekerja/buruh atas upas timbal pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusnya hubungan kerja.”

Pasal 88A ayat 2 UU Nomor 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya.”

Pasal 88A ayat 3 UU Nomor 11 tahun 2020 menjelaskan bahwa : “Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh sesuai dengan kesepakatan.”

d. Perusahaan tidak boleh memberhentikan karyawan dengan semena - mena

Berdasarkan Pasal 178 ayat 1 Undang - Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, apabila perusahaan melakukan PHK Sepihak atau sewenang-wenang, maka langkah yang dapat ditempuh pekerja/karyawan adalah dengan melaporkan perusahaan kepada Instansi Ketenagakerjaan Pemerintahan Kabupaten/Kota, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Pusat yang notabennya merupakan Pengawas Ketenagakerjaan.

Dan apabila tetap tidak menemukan penyelesaian yang baik, barulah kemudian pekerja/ karyawan dapat menempuh langkah dengan

memperkarakan PHK Sepihak ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPhi).

Dalam melaksanakan perjanjian kerja terdapat kewajiban – kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Kewajiban tersebut wajib dilakukan dan harus ditulis secara jelas agar tidak menimbulkan ambiguitas dalam pelaksanaannya. Kewajiban kedua belah pihak ini tentu senantiasa disesuaikan dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Pada dasarnya, sebuah perjanjian kerja mengatur hak dan kewajiban yang dimiliki tenaga kerja dan perusahaan yang berlaku sebagai aturan yang mengikat. Namun, perlu diingat, hak dan kewajiban yang dibuat harus sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Berbeda dengan perjanjian pada umumnya yang membebaskan para pihak untuk mengatur isinya, perjanjian kerja diatur secara spesifik dalam undang-undang. Hal ini dilakukan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan mengurangi adanya ketimpangan antara tenaga kerja dengan perusahaan. Untuk menghindari kesalahan yang biasa dilakukan oleh perusahaan,

Setelah memastikan syarat sah perjanjian kerja yang terdapat didalam Pasal 52 Ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 terpenuhi, hal selanjutnya yang harus diketahui dalam menyusun sebuah perjanjian kerja adalah hubungan kerja yang akan dijalani oleh calon tenaga kerja baru. Hubungan kerja inilah yang nantinya akan menentukan perjanjian kerja yang

akan ditandatangani oleh tenaga kerja. Berdasarkan Undang - Undang No. 11 Tahun 2020, perjanjian kerja dibagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diperuntukkan bagi tenaga kerja yang akan bekerja untuk jangka waktu yang telah ditentukan dengan jenis pekerjaan tertentu yang bersifat sementara, dan kedua adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang diperuntukkan bagi tenaga kerja yang akan bekerja tanpa batasan waktu, bisa hingga usia pensiun atau meninggal dunia. Jadi, sebagai pemilik perusahaan, penting untuk mengidentifikasi jenis perjanjian kerja sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut dengan tenaga kerja.

Selain itu, perlu diketahui juga bahwa masing-masing PKWT dan PKWTT memiliki peraturan yang berbeda dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan sehingga perlakuan terhadap tenaga kerja yang terikat dengan PKWT dan PKWTT tentunya berbeda. Sebagai contoh, Pasal 59 ayat 1 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur bahwa PKWT hanya diperkenankan untuk jenis pekerjaan tertentu antara lain pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya hanya sementara, misalnya pekerjaan sebagai *event coordinator* yang khusus dipekerjakan sampai dengan acara selesai. Sedangkan dalam PKWTT, jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan selalu dibutuhkan oleh perusahaan, misalnya sebagai staf marketing.

Hal lainnya yang perlu diperhatikan adalah adanya kewajiban bagi PKWT untuk dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia

dan huruf latin. Jika PKWT tidak dibuat sesuai dengan ketentuan tersebut, maka konsekuensinya PKWT akan berlaku sebagai PKWTT dan sebagai pemberi kerja (perusahaan) akan diwajibkan untuk memenuhi hak-hak tenaga kerja sesuai dengan hak yang diberikan bagi pekerja PKWTT.

Hal ini berbeda dengan PKWTT yang tidak diharuskan dibuat dalam bentuk tertulis. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib untuk membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan tersebut. Di mana, dalam surat pengangkatan kerja harus memuat sekurang-kurangnya adalah beberapa hal seperti nama dan alamat karyawan, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah yang akan diterima.

Jika telah mengidentifikasi jenis perjanjian kerja bagi tenaga kerja yang akan dipekerjakan, hal selanjutnya yang harus diketahui adalah berbagai hal yang perlu diatur dalam suatu perjanjian kerja yaitu memperhatikan isi perjanjian kerja yang akan dibuat. Menurut Pasal 54 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kontrak kerja yang dibuat secara tertulis setidaknya harus mengatur dan memuat beberapa hal-hal.

Khusus untuk poin 5 dan 6, perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja tersebut kemudian dibuat dalam sekurang-kurangnya rangkap 2 dan diberikan masing-masing kepada calon tenaga kerja dan perusahaan.

Proses yang selanjutnya dilakukan yaitu memastikan hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang - Undang. Bagian ini dapat

dianggap sebagai bagian paling krusial dalam suatu perjanjian kerja. Seperti telah dibahas sebelumnya, tujuan pembuatan perjanjian kerja adalah untuk mengatur hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban tersebut antara lain meliputi remunerasi, cuti, maupun benefit lainnya yang diatur sesuai kesepakatan para pihak. Umumnya sebagai pemberi kerja, seorang pemilik perusahaan bertindak sebagai pihak yang lebih banyak menentukan hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja, terutama hak dan kewajiban.

Namun, pastikan bahwa hak dan kewajiban yang diatur telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan tetap memastikan bahwa hak dan kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Contohnya seperti aturan mengenai cuti, Pasal 79 ayat 3 Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 yang mengatur jumlah minimum cuti karyawan adalah 12 hari per tahun. Jadi, di dalam perjanjian kerja, perusahaan sebagai pemberi kerja tidak diperkenankan untuk mengatur cuti tenaga kerja kurang dari 12 hari dalam setahun. Hubungan kerja yang akan berlangsung seluruhnya didasarkan pada perjanjian kerja tersebut sehingga jangan sampai terdapat ketentuan yang dapat merugikan perusahaan atau berpotensi menimbulkan sengketa di kemudian hari.

Setelah menentukan jenis perjanjian yang akan dibuat dan mengatur hak dan kewajiban, baik bagi tenaga kerja maupun perusahaan, maka langkah selanjutnya adalah memahami ketentuan hukum yang berlaku dalam bidang ketenagakerjaan. Di mana, seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja haruslah sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku,

dan perlu diperhatikan bahwa tiap ketentuan dalam PKWT dan PKWTT mungkin bisa berbeda. Misalnya, dalam suatu PKWTT, Anda dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dengan jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan dan selama masa percobaan tersebut perusahaan harus membayar upah sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Lain halnya dengan PKWT yang tidak mengenal masa percobaan kerja. Pengaturan masa percobaan kerja dalam PKWT otomatis menyebabkan masa percobaan batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada. Selain itu, hal yang seringkali tidak diketahui oleh perusahaan adalah adanya kewajiban bagi PKWT untuk dicatatkan oleh perusahaan pada dinas ketenagakerjaan yang berwenang, sedangkan PKWTT tidak perlu dicatatkan.

Selain ketentuan yang wajib dicantumkan dalam kontrak kerja berdasarkan peraturan yang berlaku, pada dasarnya Anda sebagai pemberi kerja dapat menambahkan ketentuan lain sesuai kesepakatan para pihak selama ketentuan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Ketentuan lainnya yang lazim untuk dicantumkan dalam kontrak kerja antara lain mengenai kerahasiaan dan *non-competete clause*. Ketentuan mengenai informasi rahasia berfungsi untuk mencegah adanya informasi rahasia terkait perusahaan yang disebarluaskan oleh tenaga kerja selama tenaga kerja bekerja di perusahaan maupun setelah tenaga kerja tersebut tidak lagi bekerja di perusahaan tersebut.

Sementara *non-competete clause* diperlukan untuk mencegah karyawan, terutama *key employee* untuk bekerja di tempat lain dengan industri

yang sama dengan perusahaan atau di perusahaan kompetitor selama jangka waktu tertentu setelah hubungan kerja antara perusahaandengan tenaga kerja tersebut telah berakhir. Umumnya, *non-compete clause* ini berlaku selama 2-5 tahun setelah hubungan kerja berakhir. Misalnya perusahaan tersebut bergerak di bidang marketplace, jika ada *non-compete clause* ini, maka tenaga kerja tersebut tidak dapat bekerja di perusahaan kompetitor yang bergerak di bidang marketplace selama 2-5 tahun, tergantung jangka waktu yang telah ditentukan.

Sebagai pemberi kerja/perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mempelajari peraturan di bidang ketenagakerjaan, karena hak perusahaan baik sebagai pemilik perusahaan ataupun calon tenaga kerja telah diatur didalamnya. Selain itu, perjanjian kerja tidak boleh mengatur ketentuan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan tersebut. Selain peraturan perundang-undangan, perusahaan juga perlu memerhatikan ketentuan dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Serta memastikan perjanjian kerja sudah sejalan dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan didalamnya.

Kemudian perjanjian kerja yang sudah ditandatangani kedua belah pihak, bukan hanya dijadikan sebagai berkas perusahaan atau sebuah bukti. Perjanjian kerja tersebut juga dapat dijadikan sebagai pegangan untuk menjalankan hak dan kewajiban yang tercantum bagi pihak yang terkait. Selain itu, perjanjian kerja juga bisa menjadi pedoman dasar jikalau terjadi sebuah pelanggaran.

Dimana untuk membuat surat perjanjian kerja yang baik, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan yang wajib ada dalam surat perjanjian kerja.

Berikut adalah hal-hal yang harus dicantumkan dalam perjanjian kerja:

#### 1. Judul

Judul dapat meliputi gambaran umum mengenai isi perjanjian kerja pada hal-hal yang disepakati.

#### 2. Pembukaan

Bagian yang meliputi pembukaan dari perjanjian kerja.

#### 3. Komparisi

Komparisi meliputi keterangan-keterangan dalam perjanjian kerja atau siapa saja yang terlibat dalam perjanjian tersebut.

#### 4. Premis

Bagian ini memuat pendahuluan dan uraian singkat dari setiap pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja.

#### 5. Isi Perjanjian

Isi perjanjian memuat pasal-pasal yang melingkupi beberapa ketentuan perjanjian yang telah disepakati kedua belah pihak.

#### 6. Penutup

Bagian penutup digunakan untuk menegaskan bahwa perjanjian kerja menjadi alat bukti yang sah menurut Undang - Undang yang berlaku.

#### 7. Tanda Tangan Kedua Belah Pihak

Bagian terakhir yang sangat penting berisi tanda tangan para pihak yang terkait dalam perjanjian kerja.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

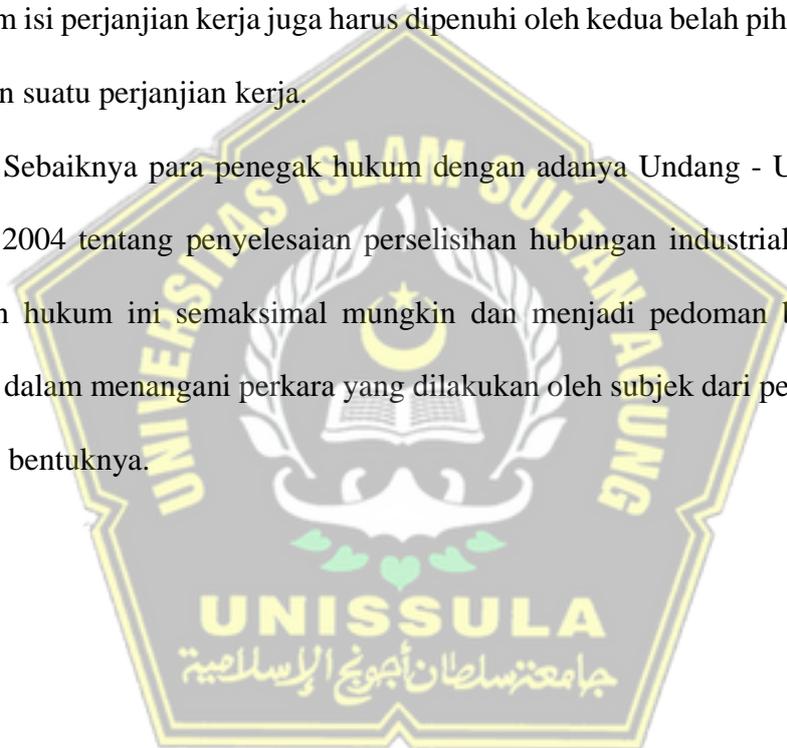
#### **A. Kesimpulan**

1. Syarat sahnya perjanjian kerja yang diatur dalam Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 yaitu adanya kesepakatan kedua belah pihak yang dimana kesepakatan tersebut dapat dilakukan dengan cara tertulis maupun lisan, kemudian harus adanya kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, ukuran kecakapan seseorang bertindak didalam hukum atau untuk melakukan perbuatan hukum ditentukan dari telah atau belumnya seseorang tersebut dikatakan dewasa menurut hukum. Selain itu, syarat yang harus dipenuhi ialah adanya pekerjaan yang diperjanjikan. Dan syarat yang terakhir adalah pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
2. Pelaksanaan perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 11 Tahun 2020 memuat kewajiban tenaga kerja maupun perusahaan, dimana mereka yang bersepakat dan telah menandatangani perjanjian tersebut wajib melaksanakan kewajibannya masing - masing. Selain itu, mereka juga harus melaksanakan kewajibannya dengan baik agar visi misi perusahaan tersebut dapat berjalan dengan maksimal. Kewajiban tenaga kerja tersebut antara lain melakukan pekerjaan, mentaati tata tertib perusahaan dan bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik. Selain itu, kewajiban perusahaan ialah memberikan perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi kepada pekerja, menjamin kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban memberi gaji yang adil dan layak serta tidak boleh memberhentikan tenaga kerja dengan semena- mena

## **B. Saran**

Adapun saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya para pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja yaitu tenaga kerja dan perusahaan dalam melaksanakan perjanjian kerja tersebut haruslah memenuhi syarat sah perjanjian kerja dan harus dibuat dengan se jelas mungkin agar tidak ada perbedaan pendapat nantinya. Setelah itu, hak dan kewajiban yang ada di dalam isi perjanjian kerja juga harus dipenuhi oleh kedua belah pihak yang mengadakan suatu perjanjian kerja.
2. Sebaiknya para penegak hukum dengan adanya Undang - Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dapat menerapkan hukum ini semaksimal mungkin dan menjadi pedoman bagi penegak hukum dalam menangani perkara yang dilakukan oleh subjek dari perjanjian kerja apapun bentuknya.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Abdul Khakim. 2017. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- \_\_\_\_\_, 2020. *Dasar - Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Achmad Busro. 2013. *Kapita Selekta Hukum Perjanjian*. Yogyakarta : Pohon Cahaya.
- Asri Wijayanti. 2018. *Hukum Ketenagakerjaan*. Malang : Stara Press.
- Dedi Ismatullah. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Koko Kosidin. 1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*. Bandung : Mandar Maju.
- Lalu Husni. 2018. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Muhamad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Subekti. 1995. *Aneka Perjanjian*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Willy Farianto. 2019. *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Zaeni Asyhadie. 2015. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta : Prenadamedia Group.

## B. Undang - Undang

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Kitab Undang - Undang Hukum Perdata

## C. Lain - Lain

### 1) Jurnal

Laurensius Arliman S. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. V (1).

Muh Sjaiful. 2021. Problematika Normatif Jaminan Hak - Hak Pekerja dalam Undang - Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. IV (1).

### 2) Internet

<https://hukumku.com/pengertian-hukum/>

<https://www.kanalinfo.web.id/pengertian-data-primer-dan-data-sekunder>

<https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/memahami-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan-dan-penjasannya/>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020>

<https://rispub.law.ugm.ac.id/wpcontent/uploads/sites/1049/2020/11/Kertas-kebijakan-analisis-UU-Cipta-Kerja-FH-UGM-5-November-2020-rev-1.pdf>

<http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2205936-pengertian-pelaksanaan-actuating/>

<https://idtesis.com/metode-deskriptif/>, diakses pada 18 Maret 2021.

**LAMPIRAN**



