

**YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM**



SKRIPSI

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU
ANTARA KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN
PERUSAHAAN LUMINOR HOTEL DI KOTA JAMBI**

**Diajukan Untuk Mengikuti Ujian Skripsi Pada Program Studi
Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi**

oleh

**NAMA: MANAGAM SIMANULLANG
NIM: 1700874201206**

Tahun Akademi
2021/2022

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Managam Simanullang
NIM : 1700874201206
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum/ S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

PELAKSANAAN PERJANJIKAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN LUMINOR
HOTEL DI KOTA JAMBI

Telah Disetujui Untuk Diuji Pada Sidang Skripsi Di Hadapan Tim Penguji
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Jambi, Juni 2022

Pembimbing Pertama

Dr. Supeno, S.H., M.H

Menyetujui:

Pembimbing Kedua

Masriyani, S.H., M.H

Mengetahui
Ketua Bagian Hukum Perdata

Hj. Maryati, S.H., M.H.

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Managam Simanullang
NIM : 1700874201206
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum/ S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi:

**PELAKSANAAN PERJANJIKAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN LUMINOR
HOTEL DI KOTA JAMBI**

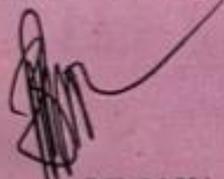
Telah Berhasil Dipertahankan Di Hadapan Tim Penguji Pada Hari ... Tanggal
...Bulan ... Tahun 2022 Pukul 10.00 Wib Di Ruang Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

Disahkan Oleh :

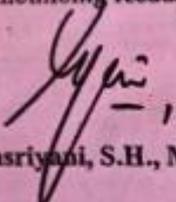
Pembimbing Pertama


Dr. Supeno, S.H., M.H

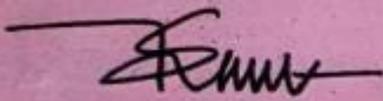
Ketua Bagian Hukum Perdata


(Hj. Maryati, S.H.,M.H.)

Pembimbing Kedua


Masriyani, S.H., M.H

Jambi,.....Agustus 2022
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Batanghari,


(Dr.M.Muslih,S.H.,M.Hum.)

YAYASAN PENDIDIKAN JAMBI
UNIVERSITAS BATANGHARI
FAKULTAS HUKUM

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

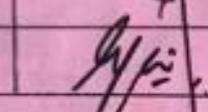
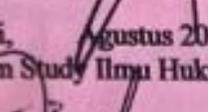
Nama : Managam Simanullang
NIM : 1700874201206
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum/ S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Judul Skripsi:

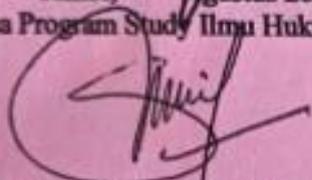
**PELAKSANAAN PERJANJIKAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN LUMINOR
HOTEL DI KOTA JAMBI**

Skripsi ini Telah Diujikan dan Dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji pada Hari
Sabtu Tanggal 16 Bulan April Tahun 2022 Pakul 11.00 WIB Di Ruang Ujian
Skripsi Fakultas Hukum Universitas Batanghari

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
Hj. Maryati, S.H.,M.H.	Ketua Tim	
M.Rudi Hartono, S.H.,M.H.	Penguji Utama	
Dr. Supeno, S.H., M.H	Penguji Anggota	
Masriyani, S.H., M.H	Penguji Anggota	

Jambi, Agustus 2022
Ketua Program Study Ilmu Hukum,


(Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum.)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Managam Simanullang
NIM : 1700874201206
Program Studi/Strata : Ilmu Hukum / S1
Program Kekhususan : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Pelaksanaan Perjanjikan Kerja Waktu Tertentu
Antara Karyawan Dengan Manajemen
Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan dalam skripsi ini, kecuali yang disebutkan sumbernya merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Skripsi yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik baik di Fakultas Hukum Universitas Batanghari maupun di Fakultas Hukum di perguruan Tinggi lainnya.

Demikian pernyataan keaslian skripsi ini saya nyatakan dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Jambi, Juni 2022

Mahasiswa yang bersangkutan,



Managam simanullang

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Selanjutnya ucapan syukur penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Batanghari.

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan Skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Di samping itu, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak H.Fahcruddin Razi,S.H., M.H., Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Bapak Dr. Muslih, S.H., M.Hum., Dekan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. S. Sahabuddin, S.H., M.Hum., Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Batanghari
4. Ibu Hisbah, S.H, M.H Dosen Pembimbing Akademik (PA) selalu memberi motivasi dan dukungan terhadap penulis
5. Ibu Hj. Maryati, S.H., M.H., Ketua Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi

6. Bapak Dr. Supeno, S.H., M.H, Pembimbing Pertama yang telah memberikan saran dan petunjuk.
7. Ibu Masriyani, S.H., M.H., Pembimbing Kedua Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan dan masukan-masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini
8. Bapak dan Ibu para Dosen dan staf di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
9. Ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat spesial dengan rendah hati dan rasa hormat kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Rusmin Simanullang dan Ibunda Tiaman sibarani dan Penulis yang dengan segala pengorbanannya tak akan pernah penulis lupakan atas jasa-jasa mereka. Do'a restu, nasihat atas tanah dan petunjuk dari mereka kiranya merupakan dorongan moril yang paling efektif bagi kelanjutan studi penulisan hingga saat ini.
10. Teman-teman Mahasiswa-mahasiswi Program S.1 Ilmu Hukum Universitas Batanghari Jambi.

Semoga Skripsi ini dapat memberikan suatu manfaat bagi para pembaca, khususnya bagi penulis, dan dalam rangka pengembangan dunia ilmu hukum. Akhirnya kepada semua pihak, penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Juni 2022

Penulis

Managam Simanullang
1700874201206

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA
KARYAWAN DENGAN MANAJEMEN PERUSAHAAN LUMINOR
HOTEL DI KOTA JAMBI**

Nama Mahasiswa : Managam Simanullang
Nomor Induk Mahasiswa : 1700874201206

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi; 2) untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi. Perumusan masalah yang diangkat yaitu 1) bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi; 2) apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi. Metode yang digunakan adalah tipe penelitian yuridis empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi tidak terlaksana sebagaimana mestinya; 2) kendala yang dihadapi, yaitu ketidaktahuan tenaga kerja akan hak-haknya untuk mendapatkan perlindungan hukum tersebut dan kurangnya waktu dari pihak perusahaan untuk mengadakan sosialisasi terhadap tenaga kerja mengenai arti penting hak-hak pekerja pada Luminor Hotel Kota Jambi.

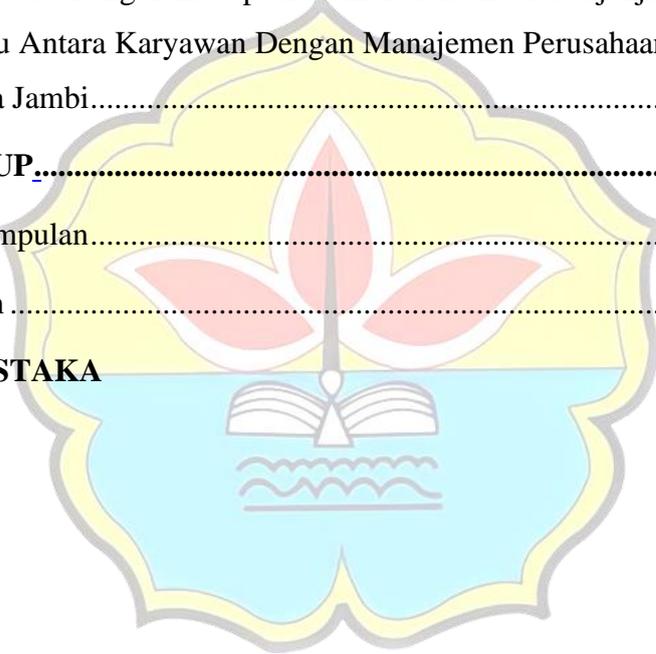
Kata Kunci: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perusahaan Luminor Hotel.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Latar Belakang.....	Error! Bookmark not defined.
B. Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian dan Tujuan Penulisan	6
D. Kerangka Konseptual	6
E. Landasan Teoritis.....	8
F. Metode Penelitian.....	13
G. Sistematika Penulisan.....	15
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA	17
A. Perjanjian Pada Umumnya	17
B. Perjanjian Kerja	29
C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu	31
D. Hubungan Kerja.....	33
BAB III TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA	36

A. Tenaga Kerja dan Penggolongan Tenaga Kerja	36
B. Perlindungan Tenaga Kerja Secara Umum	Error! Bookmark not defined.
C. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja	45
BAB IV PEMBAHASAN	48
A. Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi.....	48
B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi.....	60
BAB PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian perjanjian menurut Pasal 1313 KUHPerdara adalah: “suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Sedangkan menurut Wirjono Prodjodikoro: “Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu”¹ sedangkan menurut R. Subekti, perjanjian adalah: “suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.²

Hukum perjanjian berlaku suatu asas yang dinamakan asas konsensualitas. Mariam Darus Badruzaman mengemukakan: “Perkataan ini berasal dari bahasa latin “*Consensus*” yang berarti sepakat. Asas konsensualitas berarti untuk suatu perjanjian disyaratkan adanya kesepakatan, suatu perjanjian juga dinamakan persetujuan, berarti dua belah pihak sudah setuju atau bersepakat mengenai sesuatu hal”.³

¹Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cet. 9, Sumur Bandung, Bandung, 2001, hlm. 9.

²R. Suberkti, *Hukum Perjanjian*, PT. Internasa, Jakarta, 2001, hlm.1.

³Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Cet. I, Alumni, Bandung, 1994, hlm.

Asas konsensualitas pada dasarnya perjanjian dan perikatan yang timbul, karenanya itu sudah dilahirkan sejak saat tercapainya kesepakatan. Dengan perkataan lain, perjanjian itu sudah sah apabila sudah sepakat mengenai hal-hal yang pokok dan tidaklah diperlukan sesuatu formalitas.

Subekti mengatakan bahwa:

Perjanjian-perjanjian itu pada umumnya “konsensuil”. Adakalanya undang-undang menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diharuskan perjanjian itu diadakan secara tertulis atau dengan Akta Notaris, tetapi hal yang demikian itu merupakan suatu pengecualian, yang lazim bahwa perjanjian itu sudah sah dalam arti sudah mengikat apabila sudah tercapai kesepakatan mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian itu.⁴

Suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur Pasal 1320 KUHPerdara yang isinya yaitu:

1. Sepakat mereka mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Salah satu asas perjanjian yang dapat dijadikan pegangan untuk melaksanakan suatu perjanjian adalah asas *facta sunt servanda* yang terdapat dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara yang menentukan: “semua perjanjian yang dibuat secara sah adalah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”.

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah salah satu bentuk perjanjian yang dalam perkembangannya lebih diminati perusahaan untuk membentuk

⁴Subekti, *Op. Cit*, hlm.15.

hubungan hukum dengan karyawannya dengan menjadikan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai pengikat hubungan hukum tersebut. Adanya perjanjian kerja waktu tertentu membuat perusahaan lebih diuntungkan dengan posisi karyawan yang apabila prestasi kerjanya menurun dapat diberhentikan dengan beban kewajiban perusahaan yang tidak begitu berat daripada terhadap karyawan tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilakukan banyak perusahaan di Kota Jambi, terutama sekali perusahaan yang bergerak di bidang restoran dan rumah makan, salah satunya Luminor Hotel, beralamat Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi. Luminor Hotel tergolong sebagai hotel mewah bintang empat dengan masyarakat kalangan menengah ke atas sebagai pangsa pasarnya.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara Luminor Hotel dengan karyawannya sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, jika dilihat dari syarat sahnya suatu perjanjian yang tertuang dalam Pasal 1320 KUHPerdara menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- c. Mengenai suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.⁵

⁵R. Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Cet. 31, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 339.

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subjektif karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu. Dalam Pasal 1320 KUHPerdara dapat dikemukakan unsur *naturalia* dan unsur *aksidentalianta*, yaitu:

a. Unsur *Naturalia*

Unsur *naturalia* adalah unsur yang pasti ada dalam suatu perjanjian tertentu, setelah unsur *esensialianta* diketahui secara pasti. Misalnya dalam perjanjian yang mengandung unsur *esensialia*, pasti akan terdapat unsur *naturalia* berupa kewajiban dari para pihak yang terikat dalam perjanjian untuk sepakat mereka yang mengikatkan diri dan cakap untuk membuat suatu perjanjian. Ketentuan ini tidak dapat disimpangi oleh para pihak.

b. Unsur *Aksidentalianta*

Unsur *aksidentalianta* adalah unsur pelengkap dalam suatu perjanjian, yang merupakan ketentuan-ketentuan yang dapat diatur secara menyimpang oleh para pihak, yang merupakan persyaratan khusus yang ditentukan secara bersama-sama oleh para pihak. Dengan demikian unsur ini pada hakekatnya bukan merupakan suatu bentuk prestasi yang harus dilaksanakan atau dipenuhi oleh para pihak.

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan antara Luminor Hotel dengan karyawannya, dalam pelaksanaannya tidak dilakukan secara baik dan

benar. Hal ini dikarenakan beberapa klausul perjanjian tidak dilaksanakan, seperti jam kerja dan jaminan kesehatan. Tentunya hal ini bertentangan dengan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi terutama sekali terhadap hak dan kewajiban karyawan.

Adanya kenyataan seperti yang diuraikan di atas membuat penulis merasa tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi. Untuk itu penulis akan melakukan penelitian mengenai hal tersebut dan menuangkan hasilnya dalam suatu karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul: **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dan Solusi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi?

C. Tujuan Penelitian dan Penulisan

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.

2. Tujuan Penulisan

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan hukum, khususnya Hukum Perdata di Fakultas Hukum Universitas Batanghari.
- b. Secara praktis, penelitian dan penulisan skripsi ini adalah dalam rangka pemenuhan sebagian syarat untuk meraih Gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Batanghari.

D. Kerangka Konseptual

Untuk menghindari adanya salah penafsiran terhadap para pembaca, haruslah diketahui terlebih dahulu pengertian dari judul tersebut terutamakata-kata yang masih kabur pengertiannya, untuk mengetahui kata yang ada dalam judul tersebut maka penulis menjelaskan beberapa konsepsi yang berkaitan dengan penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Menurut Subekti yang menyatakan bahwa:

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.⁶

2. Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan karyawan, yaitu: “orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), pegawai, pekerja”.⁷

3. Perusahaan Luminor Hotel

Salah satu hotel terkemuka di Kota Jambi yang berkedudukan di Jln. Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi.⁸

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapatlah dikemukakan bahwa pengertian judul skripsi ini adalah pelaksanaan perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan di peratas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain terutama orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), pegawai, pekerja pada salah satu Hotel terkemuka di Kota Jambi yang berkedudukan di Jln.

⁶Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2001, hlm. 63.

⁷Tim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Depdiknas, Jakarta, 2008, hlm. 629.

⁸ <https://luminorhotel.com>

Mpu Gandring Nomor 72 Kebun Jeruk, Jambi tidak terlaksana sesuai dengan perjanjian.

E. Landasan Teoritis

Sesuai dengan permasalahan hukum yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka landasan teori yang akan penulis gunakan sebagai pisau analisis dalam penulisan skripsi ini adalah teori perjanjian, teori tanggung jawab hukum, teori keadilan dan teori kepastian hukum.

1. Teori perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam Bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapatkan upah selama waktu tertentu”.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Menurut

Pasal 1 angka 14 : “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Selain pengertian normatif tersebut di atas, para Pakar Hukum Perburuhan

Indonesia juga memberikan pengertian perjanjian kerja.

Imam Soepomo, menyatakan bahwa :⁹

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

“Perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan” perjanjian mana yang ditandai oleh cirri-ciri, adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya hubungan diperatas (dierstverhanding) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh)”.

Selanjutnya, perihal perjanjian kerja ada juga pendapat R. Subekti, beliau menyatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah :¹⁰ “Perjanjian kerja itu adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah”.

Menurut Wiwoho Soedjono, dengan adanya rumusan Pasal 1601 a KUHPerdara, maka perlu kiranya dibedakan tentang pengertian Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan, karena Perjanjian Kerja itu bersifat individual sedangkan Perjanjian Perburuhan itu bersifat kelompok atau kolektif. Di dalam memperjuangkan kepentingan atau kesejahteraan buruh,

⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta:PPAKRI Bhayangkara, 1968), h. 57

¹⁰ R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1977), h. 63

Undang-Undang memberikan kesempatan sepenuhnya kepada serikat buruh untuk mengadakan suatu Perjanjian Perburuhan. 25 Adapun yang diartikan dengan perjanjian perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) menurut ketentuan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa :

“Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Bersama) adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dari batasan pengertian tentang perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Perjanjian kerja itu diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan, sedangkan perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat para buruh tersebut bekerja dan menjadi anggotanya
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabar perjanjian perburuhan dalam

arti Perjanjian Kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Perburuhan.

d. Isi Perjanjian Kerja itu adalah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi Perjanjian Perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Setelah dipaparkan beberapa pengertian mengenai Perjanjian Kerja, khususnya pengertian yang ditentukan pada Pasal 1601 a KUHPerdatersebut, ada dikemukakan perkataan “di bawah perintah” maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam Perjanjian Kerja dan yang membedakan antara Perjanjian Kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya. Perihal ketentuan “di bawah perintah” ini mengandung arti bahwa salah satu pihak yang mengadakan Perjanjian Kerja harus tunduk pada pihak yang lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan pihak lain, berarti ada unsur wewenang perintah. Dan dengan adanya wewenang perintah berarti antara kedua belah pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu memerintah dan ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah.

Selanjutnya, jika dilihat dari segi objeknya, maka perjanjian kerja itu mirip dengan perjanjian pemborongan, yaitu sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada perintah majikan. Dengan demikian, dalam melaksanakan hubungan hukum dalam perjanjian

kerja ini, kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang ditentukan dalam Pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara para pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang. Karena dalam Pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja yang terdapat dalam Pasal 1601 a KUHPerdara. Karena di dalam ketentuan tersebut dinyatakan dengan tegas adanya dua ketentuan, yakni satu pihak mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang di bawah pekerja orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja. Sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untuk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha

Dalam hal perusahaan membuka kesempatan kerja, tentunya para tenaga kerja yang ingin mengisinya akan selalu lebih baik daripada apa yang ditawarkan. Sudah selayaknya pengusaha melakukan tindakan-tindakan yang bijaksana sebagai berikut :¹¹

1. Penerimaan tenaga kerja itu harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan

¹¹ WiwohoSoedjono, HukumPerjanjianKerja, (Jakarta:BinaAksara, 1987), h. 1

tugas pekerjaan tersebut, tanpa membeda-bedakan golongan, keturunan dan agama.

2. Dalam pelaksanaan perekrutan para tenaga kerja tersebut, sudah seyogyanya pihak pengusaha mengutamakan jalan yang harus di tempuh.
3. Mereka para tenaga kerja yang berhasil dapat diterima mengisi kesempatan-kesempatan kerja itu, harus di lakukan dengan ketentuan-ketentuan hukum dan perundang undangan yang berlaku.
4. Mereka para tenaga kerja yang diterima, akan memperoleh sejumlah upah yang sesuai dengan kelayakan dan atau ketentuan umum yang berlaku, sesuai dengan tugas kerja yang di jalankan.

Perjanjian kerja pada umumnya harus memenuhi syarat-syarat syahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 KUHPerdara.

Ketentuan ini diintrodusir oleh pasal 12 ayat 1 Undang Undang nmor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :¹²

1. Kemauan bebas kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku

¹² G. Karta Saputra, Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila, (Jakarta:SinarGrafika 1985.) hal.31.

2 Teori Constraint dan teori Efforts

- a. Theory of constraint (TOC) merupakan pengembangan filosofi manajemen sistem yang dikembangkan pertama sekali oleh Eli Godratt dan Bob Fox (Ruhl, Jack, 1996; Atwater, B. and M.L. Gagne 1997, Gregory Bushong and John C Taibott 1999). Hal yang mendasar dari Theory of Constraint (TOC) adalah keterbatasan yang dapat menentukan kinerja dari suatu sistem. Ada beberapa definisi mengenai TOC, menurut Atkinson, et al (2004 :188). “Theory of constraint (TOC) a management approach that maximizes the volume of production by managing the bottlenecks in a process”. Sedangkan menurut Blocher yang diadaptasi oleh Susty A (1999): “The theory of constraint (TOC) / teori kendala merupakan teknik strategik untuk membantu perusahaan secara efektif meningkatkan faktor keberhasilan kritis yang sangat penting waktu siklus, yaitu lamanya bahan diubah menjadi produk selesai/produk jadi”
- Menurut Bushong, J G, Taibott, J Tahun 1999 pada the CPA journal : “TOC is a systems approach based on the assumption that every organization has at least one factor that inhibits the organization's ability to meet its objectives. The normal objective for a business is to maximize profit by assuring that the factor that limits production is used most”.

Dari pengertian di atas tersirat bahwa theory of constraint (TOC) adalah pemanfaatan keterbatasan sumber daya yang dapat menunjukkan

kinerja dari suatu sistem. Manajer seharusnya tidak hanya meminimasi biaya, tetapi melainkan juga memanaj keterbatasan dalam suatu sistem. Sebagai pengimplementasian theory of constraint menajer perlu mempertimbangkan asumsi dasar mengenai tujuan pemilik suatu perusahaan. TOC mengasumsikan bahwa visi dan tujuan pemilik perusahaan adalah memperoleh laba, tidak menurunkan biaya atau mendorong efesiensi tetapi menghasilkan laba untuk masa sekarang maupun masa yang Akan datang.

Kesuksesan TOC terlihat dari cara mengimplementasikan cara pengukuran baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat akuntansi jenis baru yang dikembangkan untuk theory of constraints 13(TOC) yang dinamakan throughput accounting (TA) Ruhl, Jack (1996).¹⁴

Throughput accounting membantu dalam pengukuran kinerja yang dapat dipergunakan manajer dalam mengimplementasikan TOC.

Suatu kendala akan ditemukan disetiap sistem, dan dapat didefinsikan sebagai suatu yang dapat membatasi kinerja suatu sistem untuk mencapai tujuan. Konsep utama TOC yaitu throughput. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan kas melalui penjualan (penjualan bahan yang diperlukan dalam produk terjual). Dengan kata lain bahwa throughput merupakan perbedaan antara penjualan dikurangi biaya langsung. Dalam pasar kompetitif kemampuan untuk menghasilkan

¹⁴ Journal.untar.ac.id ;*Penerapan Theory of Constraint dalam Upaya untuk Perbaikan Berkelanjutan*

throughput yang lebih cepat merupakan salah satu faktor suksesnya suatu.

b. Teori Effort

Effort adalah salah satu dari paling banyak konsep penting dalam teori motivasi, dan dapat diartikan sebagai “ Jumlah energi menjadi suatu bentuk perilaku atau bagian dari perilaku”, menurut Mohr dan Bitner (1995 : 240) dalam Karatepe, et al (2006 : 549). Parsons (1968) dalam Brown dan Leigh (1996 : 362) mendefinisikan effort adalah suatu cara dimana motivasi dapat diwujudkan menjadi suatu kerja yang unggul, hal ini secara tidak langsung dapat dilakukan sebagai mediasi tugas antara bagian psikologi yang tidak tampak dari motivasi dan keluaran kerja. Dapat disimpulkan bahwa effort (usaha) adalah sejumlah kekuatan fisik dan mental yang dikerahkan oleh individu untuk mencapai tujuan Kinerja Karyawan.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut beberapa ahli menyebutkan sebagai berikut :¹⁵

- a. Menurut Mangkunegara (2004 : 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

¹⁵ Joernal.uny.ac.id ; Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan effort Terhadap Kinerja Karyawan

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

b. Menurut Rivai (2005:14) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.”

c. Menurut Babin dan Boles (1998 : 82) dalam Karatepe, et al (2006 : 548)

kinerja adalah tingkat produktivitas karyawan secara individu, hubungan dengan rekan kerja terhadap beberapa perilaku hubungan kerja dan akibatnya. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan perusahaan.

Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat

juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi Selanjutnya ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Stoner dan Freeman dalam Dharma (2001 : 554) yaitu sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan,
- b) Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
- c) Pengetahuan mengenai pekerja: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,
- d) Kreativitas: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul,,
- e) Kerjasama: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi,
- f) Ketergantungan: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja,
- g) Inisiatif: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya,
- h) Kualitas pribadi: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006 : 113) yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil: Seberapa banyak atau sedikit hasil kerja yang dihasilkan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode yang ditentukan.
2. Kualitas dari hasil: Seberapa baik atau buruk hasil kerja yang dihasilkan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan perusahaan dalam satu periode yang ditentukan.
3. Ketepatan waktu dari hasil: Seberapa cepat atau lambat hasil kerja yang dihasilkan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode yang ditentukan.
4. Kehadiran: Tingkat absensi karyawan dalam melaksanakan semua tanggung jawab yang diberikan dan mengikuti semua program-program kerja yang telah ditentukan
5. Kemampuan bekerjasama: Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

F. Metode Penelitian

Untuk melengkapi penelitian skripsi ini agar lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan maka dipergunakan suatu metode. Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah tipe penelitian yuridis empiris. Maksudnya adalah mempelajari peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.¹⁶

2 Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diteliti, maka pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah metode yang bersifat deskriptif, yaitu dengan menggambarkan atau menjelaskan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.

3. Sumber Data.

a. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian lapangan melalui informasi informan dan responden.yaitu :

1 orang manager Luminor hotel Kota jambi dan 7 orang pekerja di Luminor hotel Kota Jambi

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari kepustakaan, meliputi:

1) Bahan Hukum Primer.

¹⁶ Elisabet Nurhaini Butarbutar, *Metode penelitian Hukum*, PT Refika Aditama, Bandung, 2018, hal.83

Yaitu yang terdiri dari peraturan perundang-undangan yang berlaku yang berkenaan dengan penulisan skripsi ini.

2) Bahan Hukum Sekunder.

Yaitu terdiri dari bacaan-bacaan dan literatur ilmiah yang berkenaan dengan penulisan skripsi ini.

3) Bahan Hukum Tertier.

Yaitu terdiri dari kamus-kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia.

4. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah dengan cara:

a. Wawancara

Pengumpulan data melalui wawancara yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan memakai pedoman wawancara yang dibuat terlebih dahulu oleh penulis.

b. Studi Dokumen

5. Teknik Pengumpulan Sampel dan Pengolahan Data

Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif yaitu data yang tersedia baik primer maupun data sekunder yang dikumpulkan. Hasil yang diperoleh ini disajikan dalam bentuk deskriptif menggambarkan sesuatu kenyataan yang terjadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari pembahasan skripsi ini, maka perlu kiranya disusun secara sistematis. Adapun sistematika yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah terdiri dari 5 (lima) bab yang secara garis besarnya diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang merupakan titik tolak bagi penulis dalam penulisan skripsi ini, selain itu bab ini juga menguraikan mengenai latar belakang, permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, landasan teoritis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang tinjauan tentang perjanjian, perjanjian kerja waktu tertentu, kewajiban majikan dan karyawan (buruh).

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang tinjauan tentang Tenaga Kerja dan Penggolongan Tenaga Kerja, Perlindungan Tenaga Kerja dan Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja.

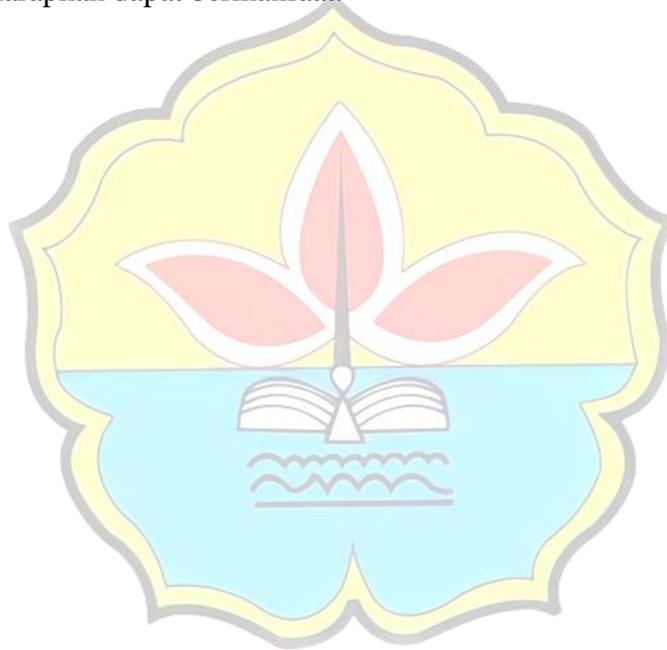
BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara

karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan ringkasan dari seluruh uraian sebelumnya yang dimuat dalam beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat.





BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN KERJA

A. Perjanjian Pada Umumnya

1. Pengertian Perjanjian

Agar adanya sandaran yang jelas mengenai pengertian perjanjian ini, dapat disimak dari ketentuan Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yaitu; “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

Berdasarkan ketentuan Pasal tersebut untuk saat sekarang ini tidaklah dapat dijadikan sandaran yang baku atas perjanjian yang timbul di tengah-tengah kehidupan masyarakat, karena perjanjian yang dimaksud pada Pasal tersebut hanyalah mengikat satu pihak saja sedangkan perjanjian yang diadakan para pihak sekarang ini harus mengikat kedua belah pihak yang mengadakannya, dalam artian para pihak saling memperoleh hak dan melaksanakan atau memenuhi kewajiban sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama oleh para ahli selanjutnya mengartikan perjanjian itu adalah sebagai berikut.

Menurut R. Subekti, perjanjian adalah: “Suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”.¹⁷

¹⁷R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermedia, Jakarta, 2001, hlm.1.

Sedangkan menurut Wirjono Prodjodikoro: “Perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan sesuatu hal atau untuk tidak melakukan sesuatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan janji itu.”¹⁸

Berdasarkan penjelasan di atas, dapatlah dikemukakan bahwa pengertian perjanjian itu adalah suatu peristiwa atau perbuatan hukum, dimana dua orang atau lebih saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hlm.

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Pasal 1320 KUHPerdato menyatakan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- e. Sepakat mereka yang mengikatkan diri
- f. Cakap untuk membuat suatu perjanjian
- g. Mengenai suatu hal tertentu
- h. Suatu sebab yang halal.¹⁹

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subjektif karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objek dari perbuatan hukum yang

¹⁸Wirjono Prodjodikoro, *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Cet. 9, Sumur Bandung, Bandung, 2001, hlm. 9.

¹⁹R. Subekti dan R Tjitrosudibio, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Cet. 31, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, hlm. 339.

dilakukan itu. Keempat syarat sahnya perjanjian di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksud sepakat di sini bahwa para pihak dalam membuat suatu perjanjian tersebut sungguh atas kehendak sendiri secara sadar tanpa adanya suatu paksaan, kekhilapan atau penipuan baik terhadap objeknya maupun terhadap subjeknya.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum, maksudnya adalah orang yang membuat suatu perjanjian tersebut telah dewasa menurut hukum dan sehat pikirannya. Lebih lanjut dalam Pasal 1330 KUHPerdara dinyatakan bahwa adanya orang-orang yang tidak cakap membuat suatu perjanjian, mereka itu adalah:

- a. Orang-orang yang belum dewasa
- b. Mereka yang di bawah pengampuan
- c. Wanita dalam hal tertentu yang ditetapkan.²⁰ Jika terjadi salah satu hal tersebut di atas yaitu perjanjian

yang dibuat salah satu pihak tidak cakap membuat suatu perjanjian, maka perjanjian itu cacat karenanya dan dapat dibatalkan oleh hakim atas permintaan pihak yang telah membuat perjanjian itu. Sebaliknya orang yang dapat meminta

²⁰*Ibid.*, hlm. 341.

pembatalan perjanjian itu dapat juga menguatkan perjanjian tersebut.

3. Mengenai suatu hal tertentu

Maksudnya adalah bahwa apa yang diperjanjikan dalam perjanjian tersebut haruslah suatu hal barang yang cukup jelas atau tertentu. Syarat ini perlu untuk dapat menetapkan kewajiban si berutang jika terjadi perselisihan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian itu haruslah ditentukan jenisnya, bahwa barang itu sudah ada di tangan si berutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

Mariam Darus Badruzaman, menyatakan “Undang-undang menentukan benda-benda yang tidak dapat dijadikan objek dari perjanjian. Benda-benda itu adalah yang dipergunakan untuk kepentingan umum. Suatu perjanjian harus mempunyai objek tertentu sekurang-kurangnya dapat ditentukan”²¹

Benda-benda yang dapat dijadikan objek perjanjian dalam Pasal 1332 sampai dengan Pasal 1335 KUHPerdara menyebutkan, “Benda-benda itu dapat berupa benda yang sekarang ada dan nanti akan ada di kemudian hari”.

²¹Mariam Darus Badruzaman, *Op. Cit.*, hlm. 26.

4. Suatu sebab yang halal

Sebab yang halal yang dimaksudkan dalam Pasal 1320 KUHPerdara itu bukanlah sebab dalam arti yang menyebabkan atau yang mendorong orang membuat perjanjian, melainkan adalah isi perjanjian itu sendiri yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak maka dengan segera harus dihilangkan suatu kemungkinan salah sangka mengenai maksud dari sebab tersebut.

Undang-undang tidak memperhatikan apa yang menjadi sebab orang mengadakan perjanjian yang diperhatikan oleh undang-undang yaitu isi dari perjanjian apakah bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan atau tidak. Hukum tidak menghiraukan apa yang ada dalam gagasan seseorang atau apa yang dicita-citakan seseorang, yang diperhatikan oleh hukum atau undang-undang hanyalah tindakan orang-orang dalam masyarakat.

3. Asas Asas Perjanjian

Dalam hukum perjanjian dapat dijumpai beberapa asas perjanjian, asas perjanjian yang dimaksud yaitu:

- a. Asas kebebasan berkontrak
- b. Asas itikad baik
- c. Asas terbuka
- d. Asas konsensual
- e. Asas *pacta sunt servanda*.²²

²²Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Cet. I, Alumni, Bandung, 1994, hlm. 18.

Untuk mendapatkan gambaran pengertian dari asas-asas dalam perjanjian di atas, maka akan diuraikan sebagai berikut:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas ini diketahui dengan ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Setiap orang bebas mengatakan suatu perjanjian.

b. Asas Itikad Baik

Asas ini dapat diketahui dengan melihat ketentuan Pasal 1338 Ayat (1) dan Pasal 1339 KUHPerdara yang menyatakan bahwa tiap orang yang membuat perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Asas itikad baik ini dapat dibedakan atas itikad baik subjektif dan itikad baik objektif. Itikad baik dalam pengertian subjektif dapat diartikan sebagai kejujuran seseorang dalam melakukan suatu perbuatan hukum yaitu apa yang terletak pada sikap batin seseorang pada waktu diadakan perbuatan hukum sedangkan itikad baik dalam pengertian objektif maksudnya bahwa pelaksanaan suatu perjanjian harus didasarkan pada norma kepatutan atau apa-apa yang dirasakan sesuai dengan yang patut dalam masyarakat.

c. Asas Terbuka

Asas ini dapat diketahui ketentuannya dalam Pasal 1338 dan Pasal 1339 KUHPerdara. Dalam asas ini perjanjian itu diserahkan sepenuhnya pada pihak-pihak yang menentukan isi perjanjian guna

menjamin terlaksananya perjanjian, apakah yang digunakan dalam perjanjian yang mereka buat hukum adat atau hukum nasional baik secara lisan maupun tulisan.

d. Asas Konsensual

Asas konsensual ketentuannya dapat dilihat dalam Pasal 1338 Ayat (1) dan (2) KUHPerdara maksudnya bahwa dalam perjanjian yang terpenting adalah kesepakatan antara dua belah pihak, kesepakatan ini dapat dilakukan dengan cara:

1. Mengucapkan secara lisan
2. Dengan isyarat
3. Dengan tulisan

e. Asas *Pacta Sunt Servanda*

Asas *Pacta Sunt Servanda* ini ketentuannya dapat dilihat dalam Pasal 1338 Ayat (1) KUHPerdara merupakan suatu asas dalam perjanjian yang berhubungan dengan mengikatnya semua perjanjian. Perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak adalah mengikat bagi mereka yang membuat seperti undang-undang, maksudnya bahwa perjanjian yang dibuat secara sah oleh para pihak akan mengikat mereka seperti undang-undang. Asas ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang telah membuat perjanjian.

4. Hapusnya Perikatan

Pasal 1381 KUHPerdara menyebutkan adanya sepuluh macam cara untuk hapusnya suatu perikatan, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karena pembayaran
- b. Karena penawaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan
- c. Karena pembaharuan hutang
- d. Karena perjumpaan hutang atau kompensasi
- e. Karena percampuran hutang
- f. Karena pembebasan hutang
- g. Karena musnahnya barang yang terutang
- h. Karena kebatalan atau pembatalan
- i. Karena berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku ini
- j. Karena lewatnya waktu.

- a. Karena pembayaran

Pembayaran di sini menurut undang-undang adalah pelaksanaan atau pemenuhan tiap perjanjian secara sukarela artinya tidak dengan paksaan.

- b. Karena penawaran tunai, diikuti dengan penyimpanan atau penitipan

Suatu cara pembayaran yang harus dilakukan apabila si berpiutang menolak pembayaran dengan kata lain suatu cara pembayaran untuk menolong si berpiutang dalam hal si berpiutang tidak suka menerima pembayaran. Barang yang hendak dibayar itu diantarkan kepada si berpiutang atau ia diperingatkan untuk mengambil barang itu dari suatu tempat dan jika ia tetap menolaknya maka barang itu disimpan di suatu tempat atas tanggungan si berpiutang.

c. Karena pembaharuan hutang

Menurut Pasal 1413 KUHPerdara, ada tiga macam jalan untuk melaksanakan suatu pembaharuan utang atau novasi, yaitu:

1. Apabila seorang yang berutang membuat suatu perjanjian utang baru guna orang yang menghutangkannya, yang menggantikan utang yang lama yang dihapuskan karenanya.
2. Apabila seorang berutang baru ditunjuk untuk menggantikan orang berutang lama, yang oleh si berpiutang dibebaskan dari perjanjiannya.
3. Apabila sebagai akibat suatu perjanjian baru, seorang kreditur baru ditunjuk untuk menggantikan kreditur lama, terhadap siapa si berpiutang dibebaskan dari perjanjiannya.

Novasi yang disebutkan di atas, dapat dibedakan menjadi novasi objektif dan novasi subjektif, dinamakan novasi objektif karena yang diperbaharui adalah objek perjanjian sedangkan dinamakan novasi subjektif karena yang diperbaharui adalah subjek-subjeknya atau orang-orangnya dalam perjanjian. Jika yang diganti debiturnya maka novasi itu dinamakan subjektif pasif, sedangkan apabila yang diganti itu krediturnya, novasi itu dinamakan subjektif aktif. Pada hakekatnya hapusnya perjanjian dengan cara ini hanyalah merupakan penghapusan dengan perjanjian lama dan melahirkan suatu perjanjian baru.

d. Karena perjumpaan hutang atau kompensasi

Hapusnya perjanjian terjadi apabila seseorang yang berhutang mempunyai suatu piutang pada si berpiutang sehingga dua orang itu sama-sama berhak untuk menagih piutang satu kepada yang lainnya, maka utang piutang antara kedua orang itu dapat diperhitungkan dalam jumlah yang sama.

Perjumpaan utang adalah suatu cara penghapusan utang dengan jalan memperjumpakan atau memperhitungkan utang piutang secara timbal balik antara kreditur dan debitur. Selanjutnya jika dua orang saling berutang satu sama lain, maka terjadilah antara mereka suatu perjumpaan dengan mana utang-utang antara kedua orang tersebut dihapuskan, demikianlah diterangkan oleh Pasal 1424 KUHPerdara. Pasal tersebut selanjutnya mengatakan bahwa perjumpaan itu terjadi demi hukum, bahkan dengan tidak setahunya orang-orang yang bersangkutan dan kedua utang itu yang satu menghapuskan yang lain dan sebaliknya pada saat utang-utang itu bersama-sama ada, bertimbal balik untuk suatu jumlah yang sama.

e. Karena percampuran hutang

Percampuran utang terjadi apabila kedudukan debitur dan kreditur berada pada satu orang, misalnya terjadi perkawinan antara kreditur dengan debitur, maka terjadi percampuran harta kekayaan atau jika si berhutang menggantikan hak-haknya si berpiutang karena menjadi ahli warisnya orang itu maupun sebaliknya.

f. Karena pembebasan hutang

Pembebasan hutang terjadi apabila seseorang kreditur melepaskan haknya dengan sukarela untuk menagih piutangnya dari diri debitur dan kreditur menerima pelepasan itu. Jadi perjanjian di sini hapus karena pembebasan suatu hutang tidak boleh dipersangkakan tetapi harus dibuktikan.

g. Karena musnahnya barang yang terutang

Menurut Pasal 1444 KUHPperdata, jika barang tertentu yang menjadi objek perjanjian musnah, tak lagi dapat diperdagangkan atau hilang, hingga sama sekali tak diketahui apakah barang itu masih ada, maka hapuslah perjanjiannya, asal barang tadi musnah atau hilang di luar kesalahan si berutang dan sebelum ia lalai menyerahkannya. Bahkan seandainya debitur itu lalai menyerahkan barang itu (misalnya terlambat), ia pun akan bebas dari perjanjian bila ia dapat membuktikan bahwa hapusnya barang itu disebabkan oleh suatu kejadian di luar kekuasaannya.

h. Karena pembatalan perjanjian

Pembatalan perjanjian erat kaitannya dengan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam Pasal 1320 KUHPperdata, dimana dengan dibatalkannya suatu perjanjian maka hapusnya perjanjian tersebut.

i. Karena berlakunya suatu syarat batal, yang diatur dalam bab ke satu buku ini

Syarat batal adalah suatu syarat yang apabila terpenuhi, maka dapat menghentikan perjanjian dan membawa segala sesuatu kembali pada keadaan semula seolah-olah tidak pernah terjadi perjanjian, demikianlah Pasal 1265 KUHPerdara. Dengan begitu, syarat batal itu mewajibkan si berutang untuk mengembalikan apa yang telah diterimanya, apabila peristiwa apa yang dimaksud itu terjadi.

Kreditur dan debitur dalam membuat suatu perjanjian biasanya selalu mencantumkan syarat-syarat pembatalan perjanjian. Apabila dalam isi perjanjian tidak ditetapkan barulah pembatalan perjanjian pada hakim di Pengadilan Negeri. Jadi syarat batal itu berlaku dua kemungkinan, yaitu:

- 1). Sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat para pihak.
 - 2). Jika tidak ditetapkan syarat-syarat yang membatalkan maka menurut perjanjian tidaklah batal demi hukum tetapi pembatalannya dimintakan oleh hakim.
- j. Karena lewatnya waktu

Pasal 1946 KUHPerdara menyebutkan, lewat waktu atau daluarsa adalah suatu upaya atau alat untuk memperoleh sesuatu atau dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya waktu tertentu dan syarat-syarat yang ditentukan undang-undang.

Berdasarkan apa yang diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa perjanjian dapat berakhir atau hapus karena ditentukan oleh para pihak sebelumnya, ditentukan oleh batas berlakunya undang-

undang dengan suatu syarat tertentu pernyataan penghentian perjanjian karena putusan hakim serta telah tercapainya tujuan perjanjian.

B. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Menurut Pasal 1601 KUHPerdara: memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke dua belah pihak”.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang

pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian. Dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

C. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menurut Pasal 56 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Pada artikel ini akan dibahas

mengenai perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Dalam Pasal 56 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kepmenakertrans 100/2004), pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. PKWT dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin dan PKWT wajib didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu; atau
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali

untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun serta dapat diperbaharui 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang PKWT tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan. Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Khusus untuk PKWT yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan tidak dapat dilakukan pembaharuan perjanjian kerja.

D. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.²³

Menurut Imam Soepomo, hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada

²³Lalu Husni, *Op.Cit.*, hlm. 61.

majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.²⁴

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur-unsur, yaitu:

1. Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan, pekerja tersebut dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia, perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

2. Upah

Upah memegang peranan penting dalam perjanjian kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

²⁴Imam Soepomo, *Op.Cit.*, hlm. 70.

3. Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.²⁵

Menurut Djumadi, yang menerangkan sebagai berikut:

Suatu perjanjian kerja atau kesepakatan kerja dapat diadakan untuk jangka waktu yang tidak tertentu sedemikian rupa, sehingga tidak dapat untuk sementara waktu itu secara teratur diputuskan oleh salah satu pihak. Karena biasanya suatu perjanjian atau kesepakatan itu tidak diadakan untuk suatu masa yang tetap dan masing-masing pihak tidak mempunyai kewenangan untuk secara teratur memutuskannya.²⁶

Menurut Sri Soedewi, objek perjanjian perburuhan, yaitu:

Sama-sama menyebutkan bahwa pihak yang satu menyetujui untuk melaksanakan pekerjaan bagi pihak yang lain dengan pembayaran tertentu, perbedaannya satu dengan yang lain adalah bahwa pada perjanjian kerja terdapat hubungan kedinasan keusahaan antara buruh dan majikan. Pada pemborongan pekerjaan dan perjanjian untuk melakukan jasa tidak ada hubungan semacam itu, melainkan melaksanakan tugas secara sendiri-sendiri. Sedangkan perbedaannya adalah bahwa pada perjanjian untuk melakukan jasa pembayaran dilakukan dengan imbalan pembayaran upah yang tidak dipersetujukan lebih dahulu antara para pihak, melainkan ditentukan berdasarkan tarif yang layak, sedangkan para perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian kerja pembayaran dipersetujukan sebelumnya antara para pihak.¹⁶

²⁵Abdul Khakim, Op.Cit., hlm. 40.

²⁶FX. Djumadi, *Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 64.

¹⁶Sri Soedewi Masjchun Sofwan, *Hukum Bangunan Perjanjian Pemborongan Bangunan*, Liberty, Yogyakarta, 1982, hlm. 52.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA

A. Tenaga Kerja dan Penggolongan Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Iman Soepomo mengemukakan:

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun–64 tahun. Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.²⁷

²⁷Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 39.

Pengertian tenaga kerja dalam penelitian ini adalah mereka yang bekerja pada suatu perusahaan yang didalam maupun diluar hubungan kerja untuk menghasilkan barang maupun jasa. Tenaga kerja di Indonesia menghadapi permasalahan dalam hal produktifitasnya yang rendah. Hal ini terjadi akibat jumlah orang yang mencari pekerjaan atau yang menganggur semakin besar. Keadaan tersebut membawa konsekuensi terhadap usaha penyediaan lapangan pekerjaan bagi angkatan kerja baru. Dengan adanya permasalahan mengenai ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, maka perlu upaya peningkatan mutu tenaga kerja, dan meningkatkan sumberdaya manusia yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan mempunyai produktifitas yang tinggi. Akibatnya tenaga kerja akan mudah dalam mencari kerja, atau mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

2. Penggolongan Tenaga Kerja

Berdasarkan segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu:²⁸

1. Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
2. Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.

²⁸Pemerintah Kabupaten Buleleng, Dinas Tenaga Kerja, "Jenis-Jenis Tenaga Kerja dan Permasalahannya", diakses melalui <https://disnaker.bulelengkab.go.id /informasi/detail/artikel/jenis-jenis-tenaga-kerja-dan-permasalahannya-32>, tanggal akses 14 Mei 2022.

3. Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

B. Perlindungan Tenaga Kerja Secara Umum

1. Prinsip Perlindungan

Perlindungan pekerja dan buruh menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan meliputi:

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.²⁹

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu:

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang peburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja.³⁰

2. Jenis dan Objek Perlindungan

a. Perlindungan Pengupahan

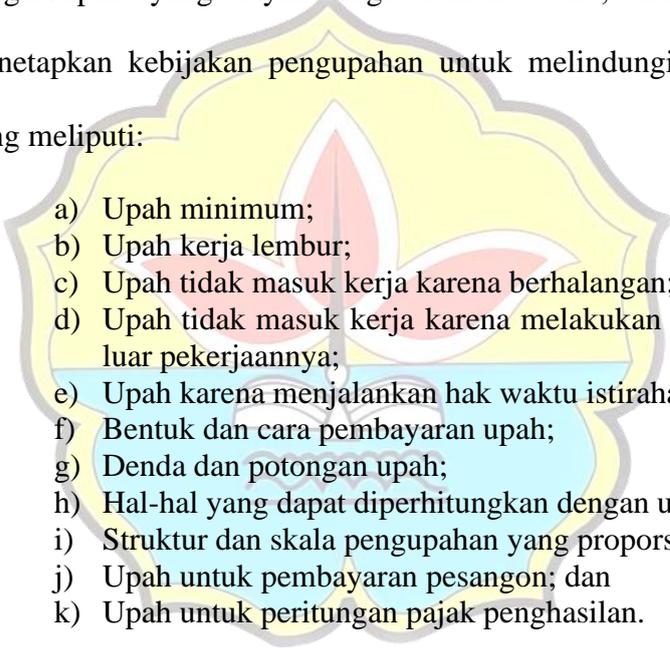
Sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, yakni pekerja/buruh dan pengusaha, namun untuk melindungi

²⁹F.X Djumaldji, *Op, Cit.*, hlm. 83.

³⁰Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 34.

pekerja dari pengupahan yang terlampau rendah dan tidak sesuai dengan kualitas pekerjaan serta kuantitas lamanya jam kerja dan/atau jumlah hari kerja, maka pemerintah menetapkan standar upah terendah melalui suatu perundang-undangan, inilah yang kemudian disebut dengan upah minimum.³¹

Untuk merealisasikan bunyi Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menentukan: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", maka pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja/buruh, yang meliputi:

- 
- a) Upah minimum;
 - b) Upah kerja lembur;
 - c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g) Denda dan potongan upah;
 - h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k) Upah untuk peritungan pajak penghasilan.

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; upah

³¹F.X Djumialdji, *Op, Cit.*, hlm. 84.

minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Secara yuridis Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.³²

Dalam buku *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Zainal Asikin menjelaskan bahwa perlindungan tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan secara ekonomis, yaitu perlindungan pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan.³³

Selain perlindungan tenaga kerja di atas, terdapat perlindungan lain terhadap pekerja yaitu:

1. Norma Keselamatan Kerja, meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaan, keadaan tempat kerja, lingkungan serta cara melakukan pekerjaan.

³²Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.60.

³³Zainal Asikin *Op.Cit.* hlm.76.

2. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan, yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan keselamatan pekerja, penyediaan perawatan medis bagi pekerja, dan penetapan standar kesehatan kerja.
3. Norma kerja, berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik sistem pengupahan, cuti, kesusilaan, dan religius dalam rangka memelihara kinerja pekerja.
4. Norma kecelakaan kerja, berupa pemberian ganti rugi perawatan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, dalam hal ini ahli waris berhak untuk menerima ganti rugi.

b. Perlindungan Jam Kerja.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat 1). Waktu kerja yang dimaksud meliputi yang pertama adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. Tercantum pada Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

1. Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
2. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
3. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
4. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.

c. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

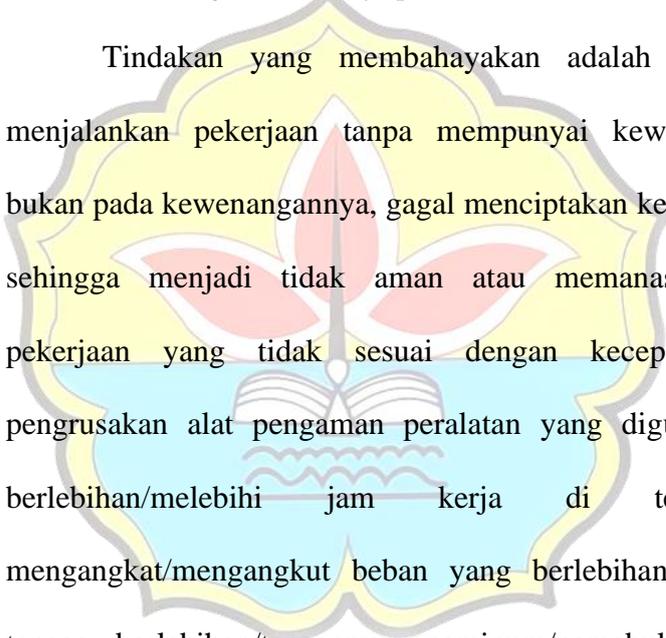
Dalam Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Tujuan diselenggarakannya K3 adalah untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Ditinjau dari segi keilmuan, K3 diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. K3 harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja/perusahaan. Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur, yaitu:

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomi maupun sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Ada 3 (tiga) hal di sini, yaitu:

1. Tindakan membahayakan (*unsafe practices/actions*)



Tindakan yang membahayakan adalah tindakan yang menjalankan pekerjaan tanpa mempunyai kewenangan/bekerja bukan pada kewenangannya, gagal menciptakan keadaan yang baik sehingga menjadi tidak aman atau memanas menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kecepatan gerakannya, merusakkan alat pengaman peralatan yang digunakan, bekerja berlebihan/melebihi jam kerja di tempat kerja, mengangkat/mengangkut beban yang berlebihan, menggunakan tenaga berlebihan/tenaganya, peminum/pemabuk/mengonsumsi narkoba.

2. Kondisi yang membahayakan (*unsafe conditions*)

Adapun yang dimaksud dengan kondisi yang membahayakan adalah kondisi yang:

- a. Dalam keadaan pengamanan yang berlebihan
- b. Alat dari peralatan yang sudah tidak layak

- c. Terjadi kemacetan (*congestion*)
 - d. Sistem peringatan yang berlebihan (*inadequate warning system*)
 - e. Ada api dan di tempat yang berbahaya; alat penjaga/pengaman gedung kurang standar
 - f. Kondisi suhu (atmosfir) yang membahayakan
 - g. Terpapar gas, fumes, bising, radiasi
 - h. Pencahayaan dan ventilasi yang kurang atau pun berlebihan.
3. Upaya-upaya pengendalian K3

Adapun suatu bentuk upaya pengendalian K3 antara lain: substitusi bahan kimia yang berbahaya, proses isolasi, pemasangan lokal exhauster, ventilasi umum, pemakaian APD, ketatarumahtangaan perusahaan, pengadaan fasilitas saniter, pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan berkala, penyelenggaraan latihan/penyuluhan kepada semua karyawan dan pengusaha, dan kontrol administrasi.

d. Perlindungan Kesejahteraan

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Kebutuhan Jamsostek sudah merupakan hak asasi manusia yang wajib dipenuhi oleh pihak perusahaan atau instansi kepada tiap-tiap tenaga kerjanya. Kebijakan tentang jamsostek tersebut sesuai untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia serta menciptakan Indonesia yang adil dan demokratis.³⁴

C. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam salah satu pasalnya menentukan:
Pasal 27 Ayat (2) menyatakan bahwa: “setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
2. Undang-Undang
Undang-Undang dan Peraturan lain yang dipergunakan sebagai pedoman dalam hukum tenaga kerja yaitu sebagai berikut:
 - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - 2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan
 - 3) Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

³⁴F.X. Djumaldji, *Op.Cit.*. hlm. 145.

- 5) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO Mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan)
- 6) Undang-Undang Nomor 19 TAHUN 1999 Tentang Pengesahan ILO *Convention No. 105 Concerning The Abolition Of Forced Labour* (Konvensi ILO Mengenai Penghapusan Kerja Paksa)
- 7) Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- 8) Undang-Undang Nomor 01 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

3. Peraturan Lain.

Peraturan lain meliputi peraturan pemerintah yang dibuat oleh Pemerintah (Presiden), Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Peraturan Menteri dan Keputusan Menteri serta Peraturan/Keputusan Instansi lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan untuk melaksanakan suatu undang-undang, oleh karena itu isi dari Peraturan Pemerintah itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

4. Kebiasaan.

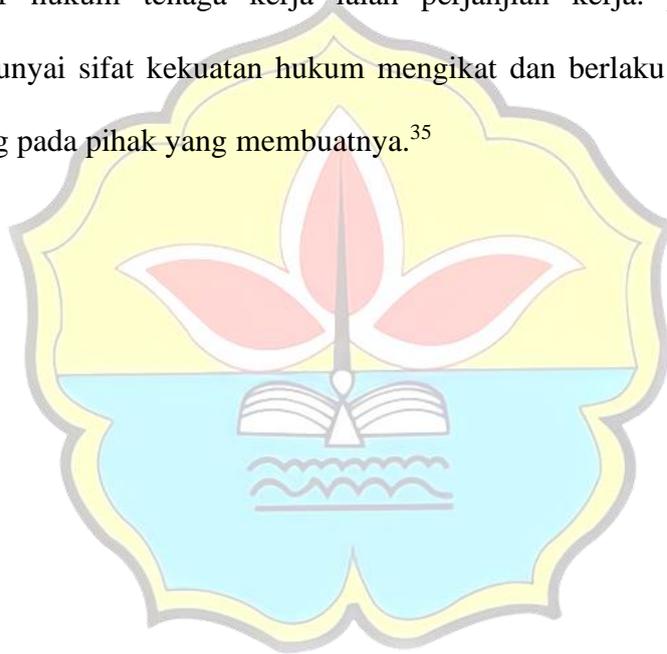
Kebiasaan dalam hal ini adalah kebiasaan yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang dilakukan berulang-ulang dan diterima masyarakat (para pihak baik pekerja maupun pemberi kerja), Contoh: Perkerutan Pegawai tanpa pelatihan terstruktur (industri kecil dan menengah)

5. Yurisprudensi/Putusan

Semenjak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht*) akan menjadi dasar hukum bagi hakim untuk memutus perkara serupa.

6. Traktat/Perjanjian

Kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum tenaga kerja ialah perjanjian kerja. perjanjian kerja mempunyai sifat kekuatan hukum mengikat dan berlaku seperti undang-undang pada pihak yang membuatnya.³⁵



³⁵Zainal Asiin, *Op. Cit*, hlm. 34.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Hak Dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi

Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi dilaksanakan setelah perjanjian ditandatangani oleh kedua pihak atau salah satu pihak dan berakhir apabila jangka waktu perjanjian tersebut telah habis atau salah satu pihak mengakhiri perjanjian. Di dalam pelaksanaan perjanjian para pihak harus menjalankan kewajiban masing-masing seperti yang tertulis di dalam perjanjian, antara lain:

1. Jangka waktu tersebut akan berakhir sesuai dengan perjanjian dan dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak. Masa training 2 (dua) minggu, setelah dua minggu kalau diperpanjang nanti ada masa tambahan masa training selama 3 (tiga) bulan. Kalau kinerjanya bagus diperpanjang lagi kontrak selama 6 (enam) bulan setelah itu baru kontrak 1 (satu) tahun. Masalah kontrak bisa diputuskan atau tidak diperpanjang oleh pihak pertama (perusahaan).
2. Penempatan kerja, yaitu jenis pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, dan di Luminor Hotel Kota Jambi tersebut telah sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Jam kerja, di dalam pelaksanaannya tenaga kerja Luminor Hotel Kota Jambi yang diteliti tersebut telah menepati jam kerja yang diperjanjikan.

4. Pengupahan yang meliputi:

- a). Upah atau gaji tenaga kerja ini diberikan oleh pengusaha setiap akhir bulan sesuai dengan perjanjian.

Gaji/bulan tergantung dari perusahaan dan tidak ditetapkan melalui UMP maupun UMR dan setiap karyawan tidak boleh menuntut gaji yang sudah ditentukan perusahaan.

UMP Jambi naik bukan urusan kita karena hanya UMP Jambi yang mengalami kenaikan bukan gaji perusahaan yang jika ingin kenaikan gaji tergantung daripada perusahaan bukan dari pemerintah. Adanya uang santunan bagi karyawan yang mengalami sakit, kecelakaan atau meninggal dunia.³⁶

- b). Biaya pengobatan atau kesehatan, biaya yang diberikan oleh perusahaan dengan syarat tenaga kerja tersebut menunjukkan kuitansi pengobatan dan dari perusahaan hiburan malam yang diteliti, semua memberikan fasilitas biaya pengobatan ini. Uang santunan untuk karyawan ada.
- c). Biaya transportasi, biaya ini diberikan sebagai pengganti transportasi antar jemput. Besar biaya transportasi ini telah ditentukan oleh perusahaan dan semua perusahaan yang diteliti memberikan uang transportasi setiap akhir bulan.
- d). Biaya makan dan minum, Luminor Hotel Kota Jambi yang diteliti memberikan uang pengganti karena perusahaan tidak menyediakan makan dan minum setiap hari, maka perusahaan mengganti makan dan

³⁶Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 14 April 2022.

minum sebesar harga makan dan minum yang berlaku dan diberikan setiap akhir bulan.

e). Uang tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi maksimal seminggu sebelum hari raya dengan jumlah yang sudah ditentukan.

f). Jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi:

1). Asuransi, Luminor Hotel Kota Jambi memberikan fasilitas ini, terutama bagi tenaga kerja tetap dan bagi yang bukan tenaga kerja tetap hanya mendapatkan dana iuran secara sukarela dari perusahaan dan tenaga kerja yang lain.

2). Keselamatan kerja ini, Luminor Hotel Kota Jambi memberikan fasilitas keselamatan kerja yang telah disesuaikan dengan jenis usaha.

i). Pemutusan hubungan kerja, di dalam pemutusan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja pada Luminor Hotel Kota Jambi, antara lain:

1. Masalah perizinan

Semua perusahaan yang diteliti memiliki izin kerja dimalam hari bagi tenaga kerjanya.

2. Memberi makan dan minum yang bergizi.

Hal ini merupakan salah satu syarat, tetapi Luminor Hotel Kota Jambi tidak memberikan fasilitas ini kepada tenaga kerja yang bekerja dimalam hari. Pengusaha tersebut hanya memberi pengganti makan dan minum tersebut dengan uang yang sebanding dengan harga makan dan minum tersebut.

3. Masalah transportasi. Luminor Hotel Kota Jambi menyediakan transportasi antar dan tidak menyediakan fasilitas jemput, fasilitas antar jemput tetapi tidak pernah dimanfaatkan.

4. Masalah penerangan di tempat kerja malam.

Penerangan di tempat kerja pada waktu malam hari harus cukup tetapi semuanya tempat hiburan yang diteliti dibuat remang-remang sehingga tindak pelecehan seksual terhadap tenaga kerja wanita sering terjadi dan ini sulit dihindari karena dari pencahayaan di tempat hiburan malam sangat kurang. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita dimalam hari tersebut meliputi usaha-usaha yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjamin hak-hak tenaga kerja wanita, selain itu juga tenaga kerja wanita tersebut semestinya mendapat perlindungan sosial atas rawannya tindak pelecehan seksual yang sering terjadi di tempat-tempat tersebut, selain memberikan rasa aman juga memperlancar jalannya bekerja khususnya bagi para tenaga kerja wanita perlu diberi perhatian dan perlindungan sesuai dengan sifat, kodrat dan martabatnya.

5. Perlindungan terhadap kejahatan, keselamatan dan kesusilaan.

Kalau yang lainnya sama saja dengan perlindungan hukum untuk laki-laki, tapi yang wanita lebih ke harga diri. Misalnya pelecehan seksual, omongan yang tidak sopan, kekerasan (yang dilakukan tamu/customer) terhadap mereka tetapi kalau di luar area kerja bukan lagi tanggung jawab perusahaan, kecuali berada di luar tapi masih jam kerja. Itu masih tanggung jawab perusahaan.³⁷

Alat keselamatan kerja disesuaikan dengan yang diberikan pemerintah. BPJS (Jamsostek setiap karyawan) mendapatkannya setelah menjalani masa training selama 3 (tiga) bulan.

Keselamatan kerja di Luminor Hotel Kota Jambi yang berkaitan erat dengan perusahaan adalah adanya keamanan dari gangguan yang datang dari dalam maupun luar dan dari hasil penelitian di tempat tersebut, semuanya memiliki tenaga kerja keamanan atau satpam sedang masalah kesusilaan yang perlu diperhatikan sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan pada malam hari adalah tata cara berpakaian dan kelakuan karena di Luminor Hotel Kota Jambi tersebut sangat memungkinkan adanya perbuatan yang melanggar kesusilaan kemungkinan tenaga kerja wanita yang mendapatkan perlakuan yang tidak sopan dari para pengunjung pun sering terjadi, dari perkataan sampai ajakan kencan, tetapi ada 3 atau 50% yang menggunakan pakaian minim karena kesepakatan sesama tenaga kerja dan 3 atau 50% berpakaian yang pantas.

³⁷Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 14 April 2022.

Pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi, tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh responden sebagai berikut:

1. Enji, 26 tahun alamat Talang Banjar Kota Jambi

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Enji mengemukakan:

Luminor Hotel Kota Jambi telah melaksanakan kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di perusahaannya. Tetapi kewajiban tersebut tidak sepenuhnya terlaksana. Kewajiban berupa pengusaha menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan tidak terselenggara. Dari awal mulai bekerja sampai sekarang ini saya tidak pernah mendengar dan menerima angkutan antar jemput yang dilakukan oleh pihak pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan. Saya tidak tahu alasannya, tidak mungkin dikarenakan tidak ada mobil. Di sini mobil operasional perusahaan ada 2 (dua) setahu saya. Bisa jadi alasannya tidak ada kemauan pihak pekerja perempuan atas

fasilitas antar jemput tersebut sehingga perusahaan tidak merasa perlu dilaksanakan.³⁸

2. Hermi Yusmita Sari, 18 tahun alamat Kota Jambi

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- b. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- c. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- d. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- e. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- f. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu:

1. Tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan
2. Terdapat pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun bekerja (antara pukul 23.00-07.00 Wib)
3. Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Hermi Yusmita Sari, mengemukakan:

Banyak kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana seperti tidak mendaftarkan pekerjaannya sepenuhnya ke BPJS Ketenagakerjaan, ada pekerja anak yang berumur kurang dari 18 tahun bekerja (antara pukul 23.00-07.00 Wib) dan Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan. Dan masalah kecelakaan kerja yang ada di Luminor Hotel memiliki resiko kerja yang sangat kecil sehingga para staff belum pernah mengalami kecelakaan kerja hingga saat ini.³⁹

³⁸Wawancara dengan Enji, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 12 April 2022.

³⁹Wawancara dengan Hermi Yusmita Sari, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 13 April 2022.

Bahwasannya anak yang berusia dibawah 21 tahun tergolong dalam kepersertaan BPJS orang tua nya maka anak tersebut tidak memiliki BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa menurut pandangan Hermi kewajiban perusahaan tidak terlaksana secara baik dan benar terhadap 3 (tiga) kewajiban yaitu:

1. Tidak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan
2. Terdapat pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun bekerja (antara pukul 23.00-07.00 Wib)
3. Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Mengenai adanya pelanggaran terhadap ketentuan pelarangan pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun bekerja (antara pukul 23.00-07.00 Wib). Manajemen Luminor Hotel Kota Jambi bisa akan dijerat dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak yang menentukan:

Tersangka telah dengan sengaja menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan eksploitasi secara ekonomi dan atau seksual terhadap anak anak. Ancaman hukumannya paling lama 10 tahun penjara atau denda paling banyak Rp 200 juta.

Dilakukannya pelanggaran mengenai pekerja yang berumur kurang dari 18 tahun bekerja (antara pukul 23.00-07.00 Wib) di Luminor Hotel Kota Jambi adalah pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan yang terberat yang bisa dikenakan sanksi pidana.

3. Novita Sari, 21 tahun, alamat Jln. Jend Sudirman Thehok

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Novita Sari mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan”.⁴⁰

4. Indah, 24 tahun, alamat Selincih

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja

⁴⁰Wawancara dengan Novita Sari, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 12 April 2022.

- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Indah yang mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan”.⁴¹

5. Winda Lutiawan, 23 tahun, alamat Tempino

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Winda mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan”.⁴²

6. Indip Marliani, 25 tahun alamat Jln. STA Tirtayasa

Hak yang diterima, yaitu:

⁴¹Wawancara dengan Indah, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 12 April 2022.

⁴²Wawancara dengan Winda, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 13 April 2022.

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu: pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Indip mengemukakan: “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan”.⁴³

7. Resi Sapitri, 26 tahun, alamat Broni

Hak yang diterima, yaitu:

- a. Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan,
- b. Upah sesuai dengan UMP Jambi
- c. Izin untuk tidak masuk kerja dalam masa haid dan merasakan sakit
- d. Diberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah
- e. Istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
- f. Mendapatkan makanan dan minuman yang bergizi selama bekerja
- g. Keamanan dan kesusilaan selama di tempat kerja terjaga

Sedangkan hak yang tidak diterima yaitu:

⁴³Wawancara dengan Indip Marliani, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 14 April 2022.

1. Pengusaha tidak memberikan istirahat sekurang-kurangnya 30 menit setelah 4 jam bekerja
2. Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan.

Resi Sapitri mengemukakan; “Kewajiban perusahaan yang tidak terlaksana yaitu Pengusaha tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan”.⁴⁴

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel
Pelaksanaan hak tenaga kerja pada perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi pada 2020-2021

No.	Nama	Umur	Hak Tenaga Kerja					Persentase
			Upah	PJS	Izin	Makanan	Fasilitas antar jemput	
1.	Enji	0 tahun	√	√	√	√	-	80%
2.	ermi	3 tahun	√	-	√	√	-	60%
3.	ivi	1 tahun	√	√	√	√	-	80%
4.	ndah	4 tahun	√	√	√	√	-	80%
5.	inda	3 tahun	√	√	√	√	-	80%
6.	ndip	5 tahun	√	√	√	√	-	80%
7.	Resi	5 tahun	√	√	√	√	-	80%

Sumber Data: Data primer

Berdasarkan uraian pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa tidak ada tenaga kerja di perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi yang mendapatkan haknya 100% terkait 5 (lima) bentuk hak tenaga kerja. 7 (tujuh) orang responden mendapatkan hak pembayaran upah, izin dan makanan yang bergizi

⁴⁴Wawancara dengan Resi Sapitri, Karyawan Luminor Hotel, Jambi, 14 April 2022.

sepenuh penuh sedangkan hak untuk diikutsertakan 6 (enam) orang menerima sedangkan 1 (satu) orang tidak. Untuk hak mendapatkan fasilitas antar jemput, 7 (tujuh) orang responden tidak menerima sama sekali.

Terjadinya pelanggaran terhadap kewajiban perusahaan Luminor Hotel Kota Jambi tentunya akan merugikan kepentingan dari tenaga kerja perempuan (dalam kata lain tidak terselenggara sepenuhnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan). Kepentingan yang dimaksud yaitu kepentingan yang berhubungan dengan wujud perlindungan hukum teknis akan keselamatan dan kesehatan kerja.

Dengan demikian penulis berpendapat bahwa perjanjian Kerja waktu tertentu antara karyawan dengan perusahaan Luminor Hotel di kota Jambi telah sesuai dengan teori perjanjian kerja yang pada umumnya harus memenuhi syarat-syarat syahnya perjanjian sebagaimana di atur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini diintrodusir oleh pasal 12 ayat 1 Undang Undang nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :⁴⁵

1. Kemauan bebas kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak
3. Adanya pekerjaan yang di perjanjikan
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.

⁴⁵ LibertusJehani, Hak-hakPekerjaBila di PHK, (Jakarta:Visimedia, 2006), h. 3

B. Kendala Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Karyawan Dengan Manajemen Perusahaan Luminor Hotel Di Kota Jambi beserta Solusi yang dilakukan

Luminor Hotel Kota Jambi sudah mengikutsertakan para pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan apabila terjadi masalah terkait kecelakaan dan kesehatan kerja, hal tersebut merupakan tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja di Luminor Hotel Kota Jambi, disebabkan karena Luminor Hotel Kota Jambi secara kemampuan pendanaan mampu membayar dana yang dibutuhkan sesuai dalam program BPJS Ketenagakerjaan seperti membayar premi apabila terjadi kecelakaan sebagai jaminan dan hal-hal lain yang diwajibkan untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Luminor Hotel Kota Jambi dalam melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja, pada dasarnya hampir tidak memiliki masalah-masalah pokok atau hambatan yang tidak begitu berarti yang artinya tidak mengganggu jalannya proses produksi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di Luminor Hotel Kota Jambi yang bekerjasama dengan serikat pekerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam beberapa hal diperoleh data adanya masalah yang timbul berkaitan dengan adanya pelayanan yang kurang baik berasal dari rumah sakit yang diajak bekerjasama oleh Luminor Hotel Kota Jambi untuk menangani apabila ada pekerjanya yang mengalami sakit, yang dirasakan kurang

memuaskan dan tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh pekerja Luminor Hotel Kota Jambi sebagai pasien di rumah sakit tersebut.

Kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja pada Luminor Hotel Kota Jambi, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Kendala dari pekerja

- a. Pekerja kurang memahami hak dan kewajiban yang tertuang dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dan manajemen hotel luminor kota Jambi.
- b. Pekerja kurang memahami tentang keselamatan dan kesehatan kerja

2. Kendala dari pengusaha

- a. Perusahaan tidak begitu mengutamakan tingkat pendidikan dari pada calon tenaga kerja yang melamar masuk menjadi tenaga kerja di Luminor Hotel Kota Jambi.
- b. Perusahaan kurang memperhatikan ketentuan usia kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

3. Kendala dari pemerintah (pengawas)

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang melakukan pengawasan dan penyuluhan dimana seharusnya kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara preventif dan represif.

Permasalahan yang dirasakan berkaitan dengan hal berikut:

1. Perilaku tenaga kerja yang melanggar aturan pemakaian alat pelindung, seperti tidak menggunakan alat pelindung diri saat melakukan pekerjaan

serta tidak memenuhi dan mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Perusahaan tidak melakukan sosialisasi mengenai bahaya serta tidak adanya informasi yang jelas mengenai manfaat dan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Ketidaktahuan pekerja akan hak-haknya adalah karena pihak dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak pernah melakukan penyuluhan langsung kepada tenaga kerja Luminor Hotel Kota Jambi, dimana seharusnya kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara preventif dan represif.⁴⁶

b.1) Solusi dalam mengatasi hambatan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

Solusi dalam mengatasi hambatan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Luminor Hotel Kota Jambi dengan cara memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di Luminor Hotel Kota Jambi. Menyampaikan masalah yang terjadi kepada pihak terkait dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja seperti pihak rumah sakit secara lisan, apabila dengan cara lisan tidak dapat diselesaikan maka Luminor Hotel Kota Jambi akan menyampaikan masalah tersebut dengan cara tertulis. Biasanya dengan cara tertulis ini masalah itu baru mendapat

⁴⁶Wawancara dengan Peldi, Supervisor Luminor Hotel Kota Jambi, tanggal 12 April 2022.

tanggapan dan penyelesaiannya. Adapun pihak luminor berusaha untuk mengikuti aturan ketenagakerjaan meskipun masih banyak kekurangan tapi seiring berkembangnya perusahaan pihak pihak pun yakin akan memperbaiki semua kekurangan pada perusahaannya.

Dengan demikian Menurut Penulis Manajer seharusnya tidak hanya mencari keuntungan meminimasi biaya, tetapi melainkan juga memanajemen keterbatasan dalam suatu sistem.

Sebagai pengimplementasian *theory of constraint* manajer perlu mempertimbangkan asumsi dasar mengenai tujuan pemilik suatu perusahaan. mengasumsikan bahwa visi dan tujuan pemilik perusahaan adalah memperoleh laba, tidak menurunkan biaya atau mendorong efisiensi tetapi menghasilkan laba untuk masa sekarang maupun masa yang Akan datang tetapi dengan tetap memperhatikan perlindungan terhadap pekerja Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur tingkat kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dapat juga berfungsi sebagai upaya mengumpulkan informasi yang dapat digunakan untuk mengarahkan upaya karyawan melalui serangkaian prioritas tertentu, seperti komunikasi Selanjutnya ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Stoner dan Freeman dalam Dharma (2001 : 554) yaitu sebagai berikut :

a) Kuantitas kerja: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan,

- b) Kualitas kerja: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya,
- c) Pengetahuan mengenai pekerjaan: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya,



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan terhadap pokok permasalahan sebelumnya, dapatlah disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi tidak terlaksana sebagaimana mestinya, yaitu hak untuk diikutsertakan 6 (enam) orang menerima sedangkan 1 (satu) orang tidak. Untuk hak mendapatkan fasilitas antar jemput, 7 (tujuh) orang responden tidak menerima sama sekali (100%).
2. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi, yaitu :
 1. Kendala dari pekerja
 - a. Pekerja kurang memahami hak dan kewajiban yang tertuang dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dan manajemen hotel luminor kota Jambi.
 - b. Pekerja kurang memahami tentang keselamatan dan kesehatan kerja

2. Kendala dari pengusaha

- a. Perusahaan tidak begitu mengutamakan tingkat pendidikan dari pada calon tenaga kerja yang melamar masuk menjadi tenaga kerja di Luminor Hotel Kota Jambi.
- b. Perusahaan kurang memperhatikan ketentuan usia kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

3. Kendala dari pemerintah (pengawas)

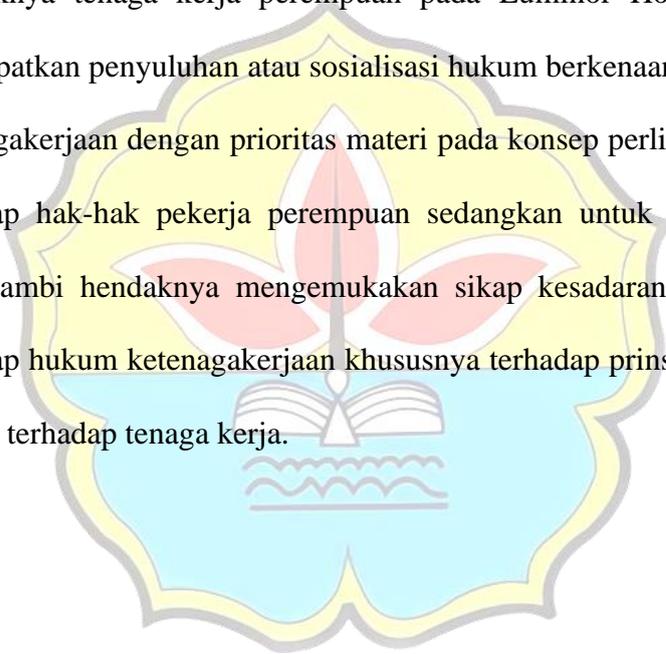
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang melakukan pengawasan dan penyuluhan dimana seharusnya kegiatan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan secara preventif dan represif.

Adapun Solusi dalam mengatasi hambatan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan di Luminor Hotel Kota Jambi dengan cara memberikan pengarahan kepada tenaga kerjanya untuk melaksanakan dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterangkan pada awal pekerja tersebut mulai bekerja di Luminor Hotel Kota Jambi. Menyampaikan masalah yang terjadi kepada pihak terkait dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja seperti pihak rumah sakit secara lisan, apabila dengan cara lisan tidak dapat diselesaikan maka Luminor Hotel Kota Jambi akan menyampaikan masalah tersebut dengan cara tertulis.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang penulis buat, maka penulis memberikan masukan berupa saran yang berguna, yaitu:

1. Dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu antara karyawan dengan manajemen perusahaan Luminor Hotel di Kota Jambi hendaknya mendasarkan kebijakan itu tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Hendaknya tenaga kerja perempuan pada Luminor Hotel Kota Jambi mendapatkan penyuluhan atau sosialisasi hukum berkenaan dengan hukum ketenagakerjaan dengan prioritas materi pada konsep perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja perempuan sedangkan untuk Luminor Hotel Kota Jambi hendaknya mengemukakan sikap kesadaran dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan khususnya terhadap prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Amirudin. *Pengantar Metode Penulisan Hukum Cet 2*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Bahder Johan Nasution. *Metode Penelitian Hukum*. CV. Mandar Maju, Bandung, 2008.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Cet.5, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- F.X Djumialdji. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Handri Rahardjo. *Hukum Perusahaan*. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2009.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.2, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011.
- Iman Soepomo. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan, Jakarta, 1997.
- Lalu Husni. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan (Suatu Pengantar)*. Pradnya Pramita, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2002.

B. Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

C. Jurnal

Pemerintah Kabupaten Buleleng, Dinas Tenaga Kerja, “*Jenis-Jenis Tenaga Kerja dan Permasalahannya volume 1, no. 797, 2019*”

Lamto Widodo, ;Penerapan *Theory of Constraint* dalam Upaya untuk Perbaikan Berkelanjutan, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* Vol 4, No 2 (2016):

Brown, Steven P., Leigh, Thomas W.,, “*A new look at Psychological Climate and it’s Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance*”, *Journal of Applied Psychology*, , Vol 81, No 4, 358-368., 1996

Fitriatus Shalihan; *Perjanjian Kerja Waktu tertentu dalam Hubungan Kerja menurut Peraturan Ketenagakerjaan*, *UIR Law Review*, Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017

Maulinda ;*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. Indotruck Utama*, Vol 18 No 3 (2016)

