

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PENELITIAN DI PDAM TIRTANADI SUMATRA UTARA)**

SKRIPSI

OLEH :

**MAISARAH
NPM : 158400166**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA
DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PENELITIAN DI PDAM TIRTANADI SUMATRA UTARA)**

SKRIPSI



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : **Tanggung Jawab Perusahaan Dengan Pekerja Dalam Perjanjian Kerja
Bersama (Penelitian Di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara)**

Nama : **MAISARAH**

NPM : **158400166**

FAKULTAS : **HUKUM**

BIDANG STUDI : **ILMU HUKUM KEPERDATAAN**

Disetujui oleh :

Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


(Sri Hidayani, S.H, M.Hum)


(Alvin Hamzah Nasution, S.H, M.H)

Dosen Fakultas Hukum



(Asri Zulyadi, SH, MH)

Tanggal Lulus: 4 April 2019

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 3 Mei 2019



MAI SARAH
NPM: 15.840.0166

ABSTRAK
TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DALAM
PERJANJIAN KERJA BERSAMA
(PENELITIAN DI PDAM TIRTANADI)

Oleh :
MAI SARAH
158400166

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu. Buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah. Tujuan di adakannya perjanjian kerja bersama (PKB) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan dibuatnya perjanjian kerja bersama (PKB) maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan PDAM Tirtanadi dan manajemen PDAM Tirtanadi yang mengatur siklus ketenagakerjaan di PDAM mulai dari rekrutmen hingga pensiunan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pembuatan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dan apa saja Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi kelapangan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan melakukan wawancara ke pihak terkait.

Proses perjanjian kerja bersama di perusahaan PDAM Tirtanadi sebelum berakhirnya masa kontrak perusahaan dilaporkan ke direksi untuk memohon persetujuan, setelah nanti dapat persetujuan tindak perpanjang lagi kontrak mereka, dan setelah mereka sepakat mereka tanda tangan, baru balik lagi keperusahaan dan ditanda tangani oleh kepala devisi SDM sebagai wakil dari direksi perusahaan. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama dalam perusahaan PDAM Tirtanadi yaitu Pihak Pertama berhak mengawasi prosedur kerja, tata tertib dan tata cara administrasi yang berlaku di kantor Pihak Pertama atau tempat-tempat dimana Pihak Kedua melaksanakan pekerjaannya, Pihak Pertama berhak memberikan perintah secara langsung atau tidak langsung untuk melaksanakan pekerjaannya dan Pihak Pertama berhak memberikan peringatan atau sanksi kepada Pihak Kedua apabila Pihak Kedua terbukti melanggar peraturan yang berlaku di Pihak Pertama maka pihak kedua harus bersedia menerima sanksi dari pihak pertama.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Para Pihak, Perjanjian Kerja Bersama

ABSTRACT
CORPORATE RESPONSIBILITIES WITH WORKERS IN A JOINT WORK
AGREEMENT
(RESEARCH IN PDAM TIRTANADI)

By:
MAI SARAH
158400166

A work agreement is an agreement where the party is one. Labor, bind themselves to work by receiving wages on the other party, the employer, who binds himself to work on the laborer by paying wages. The purpose of holding a collective labor agreement (PKB) in PDAM Tirtanadi North Sumatra is the implementation of Law No. 13 of 2003. With the creation of a collective labor agreement (PKB) it is intended as a reference in regulating industrial relations between PDAM Tirtanadi employees and management of PDAM Tirtanadi regulating the employment cycle in PDAMs from recruitment to retirees.

The problem in this research is how the process of guiding collective labor agreements between workers and companies in PDAM Tirtanadi North Sumatra and what are the rights and obligations of the parties in the collective labor agreement between workers and companies of PDAM Tirtanadi North Sumatra.

The research method used is library research, namely by conducting research on various reading sources, namely books, legal magazines, opinions of scholars, law regulations and also lecture materials. Field research (Field Research), namely by doing spaciousness in this case the author immediately conducted field studies in PDAM Tirtanadi North Sumatra by conducting interviews with related parties.

The process of the collective labor agreement in the PDAM Tirtanadi company before the end of the company's contract period was reported to the directors to request approval, after the agreement to renew their contract, and after they agreed they signed, the company returned and signed by the head of the HR division as representative of the company's directors. The rights and obligations of the parties in the collective labor agreement in the PDAM Tirtanadi company, namely the First Party has the right to supervise work procedures, procedures and administrative procedures that apply in the First Party office or places where the Second Party carries out its work. or indirectly to carry out its work and the First Party has the right to give a warning or sanction to the Second Party if the Second Party is proven to violate the applicable regulations in the First Party, so the second party must be willing to accept sanctions from the first party.

Keywords: Responsibility, Parties, Collective Labor Agreement

KATA PENGANTAR

Segala puji dan ucapan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, serta kenikmatan sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Mahasiswa Universitas Medan Area pada Fakultas Ilmu Hukum Jurusan Perdata.

Skripsi ini melalui tahapan yang cukup panjang, penulis mengalami banyak kesulitan seperti keterbatasan waktu, keterbatasan kemampuan penulis sendiri dan lain sebagainya, namun demikian dengan kemauan keras yang didorong rasa tanggung-jawab dan dilandasi itikad baik, akhirnya kesulitan tersebut dapat diatasi.

Adapun judul yang diajukan dalam Skripsi ini adalah **“Tanggung Jawab Pihak Perusahaan dengan Pekerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara)”** merupakan sebagai wahana untuk mengembangkan wawasan serta untuk menerapkan dan membandingkan teori dengan keadaan di lapangan yang sebenarnya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa didalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan atas segala kesilapan yang telah diperbuat penulis dan masih jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran

bersifat membangun dari semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr. Rizkan Zulyadi, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area
3. Ibu Anggraini Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan I Bid. Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area
4. Ibu Marsella SH. MKn, selaku Dosen Ketua Pembimbing Sidang Penulis
5. Ibu Sri Hidayani, S.H, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis
6. Bapak Alvin Hamzah Nasution, S.H, M.H, selaku Dosen Pembimbing II Penulis
7. Ibu Ria Nurvika Ginting, S.H, M.H, selaku Dosen Sekertaris Penulis
8. HJ. Jamila SH,MH, selaku Dosen Pembimbing Akademik
9. Syahfitri S.H, selaku sodara yang mengajarkan penulis

Terimakasih sedalam-dalamnya kepada keluarga tercinta yang telah memberikan semangat kepada penulis terutama kedua orang tua saya, kakak kandung saya, abang kandung saya dan adik kandung saya keluargalah alasan pertama penyemangat dalam segala hal salah satunya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada teman terdekat angkatan stambuk 2015 yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan saran serta bersama-sama menyelesaikan skripsi ini dengan tujuan yang sama yaitu wisuda bersama-sama dan langsung mendapat pekerjaan secepatnya sesuai dengan apa yang dicita-citakan.

Dengan demikian penulis berharap kiranya skripsi yang sangat sederhana ini dapat menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi diri penulis sendiri maupun pembaca dari pihak lain yang memerlukannya. Penulis berterimakasih sekali lagi kepada rekan-rekan yang telah membantu namun tidak dapat penulis sebutkan namanya. Semoga ilmu, dukungan, serta motivasi yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Kuasa.

Medan, 2 Mei 2019

Penulis

MAISARAH

NPM : 15.840.0166

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Hipotesis.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Ketenagakerjaan.....	12
1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan.....	12
2. Pengertian Ketenagakerjaan.....	16
3. Asas-Asas Hukum ketenagakerjaan.....	18
B. Tinjauan Perjanjian Kerja.....	21
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	21
2. Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	23
3. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
B. Metodologi Penelitian.....	28
1. Jenis Penelitian.....	28

2. Sifat Penelitian	29
3. Teknik Pengumpulan Data	29
4. Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Hasil Penelitian	31
1. Proses pembuatan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di PDAM Tirtanadi	31
2. Hak Dan Kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di PDAM Tirtanadi	35
B. Pembahasan.....	46
1. Sejarah dan gambaran umum perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatra Utara	46
2. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan kehidupan manusia merupakan kelangsungan hidup yang berkaitan dengan kebutuhan hidup yang layak. Melihat tuntutan untuk hidup yang layak tersebut manusia berupaya dan berdaya cipta untuk memenuhinya. Wujud nyata yang dapat dilihat adalah bahwa manusia akan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja tersebut manusia terikat maupun tidak terikat dengan pihak lainnya maupun dengan lingkungan pekerjaannya.

Bentuk kerja maupun pekerjaan yang ada yaitu dapat berupa bekerja secara individual maupun secara kolektif. Bekerja secara individual dalam artian bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terikat oleh kondisi diluar dirinya yang dapat mempengaruhi hak dan kewajibannya. Sedangkan menjalankan pekerjaan secara kolektif berarti bahwa dalam dirinya terdapat ikatan yang dapat mempengaruhi hak dan kewajiban.¹

Sebagai seorang warga Negara yang melakukan pekerjaan tentunya mempunyai hak yang sama dalam hukum maupun menikmati manfaat secara ekonomis. Dimana Negara menjamin kepada warga negaranya untuk dapat berusaha dan mendapatkan penghidupan yang layak. Salah satu hal yang menjadi tujuan yang menjadi kewajiban Negara adalah memberikan penghidupan yang layak bagi warga negaranya. Hal tersebut berarti bahwa Negara akan memberikan kesempatan kepada warga Negara untuk menikmati dan merasakan kemagmuran bagi hidupnya.

¹ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, cetakan kelima), hlm 200

Dalam melakukan pekerjaan seseorang dapat melakukan usaha sendiri maupun bekerja sama dengan pihak lain serta dapat bekerja untuk pihak lain. Dengan seseorang bekerja pada orang lain tersebut maka akan menimbulkan keterkaitan dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Maka untuk itu diperlukan suatu aturan yang dapat menjembatani kebutuhan semua pihak.

Perkembangan ketenagakerjaan yang ada sudah ada sedemikian lamanya. Dalam perkembangan tersebut tentunya terdapat dinamika yang menggambarkan bagaimana hubungan ketenagakerjaan adalah hubungan kerja yang sangat kompleks. Kemungkinan yang dapat terjadi dari hubungan kerja yang tidak seimbang adalah dapat terjadi perselisihan dalam melakukan pekerjaan. Dalam bidang perburuan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buru yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buru yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan. Secara umum bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurang puasan itu berkisar pada masalah-masalah:²

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;

²*Ibid* hlm 202

- c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian;
- d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus dikerjakan;
- e. Adanya masalah pribadi.

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya, dimana pihak pekerja/buruh menyatakan diri kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha/majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.³

Mengenai perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak *rechtsgeschillen* dan perselisihan kepentingan *belangen-geschillen*. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun ketentuan menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang menjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁴ Dalam pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh.

³ Hartono Widodo, & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* cetakan 1, Jakarta ; Rajawali, 2009. hlm 37

⁴ Zainal Asikin, *Op Cit* hlm, 205-206

Karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerjaan/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁵ Sebagaimana diketahui bahwa peraturan ketenagakerjaan yang dipakai sekarang adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dari peraturan tersebut dapat diketahui mengenai asas, tujuan dan sifatnya. Mengenai asas ini dapat dilihat dalam Pasal 3 yaitu bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah. Asas ini pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata.⁶

Tujuan dari peraturan ini menurut manulang ialah untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan sekaligus untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁷ Kemudian mengenai sifat hukum peraturan ini menurut budiono membagi menjadi sifatnya yang inferatif dan fakultatif. Bersifat inferatif artinya harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar, bersifat fakultatif artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya.⁸

Perjanjian kerja dapat diartikan dalam beberapa pengertian .pengertian yang pertama yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 1601 huruf a KUHPdata, mengenai Perjanjian Kerja disebutkan bahwa :

⁵ Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁶ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, (Bandung : Citra Aditya bakti,2003), hlm 6

⁷ *Ibid* hlm 7

⁸ *Ibid*, hlm 8

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

mengenai perjanjian kerja juga di ketengahkan oleh seseorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman soepomo, S.H yang menerangkan bahwa perihal pengertian tentang perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu. Buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁹

Perihal pengertian perjanjian kerja, menurut pendapat Prof.Subekti, S.H. beliau menyatakan dalam bukunya Aneka perjanjian, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah: “perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh cirri-ciri; adanya satu upah atau gaji tertentu yang diperjanjiakan dan adanya suatu hubungan di peratas (Bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

Didalam Pasal 1601 huruf a KUHPerduta tersebut ada dikemukakan perkataan “dibawah perintah”, maka perkataan inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja dan yang membedakan antara pejanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.perihal ketentuan “dibawah” ini mengandung arti

⁹ Djumadi, *Hukum Perburuan, Perjanjian kerja* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,1993,) hlm 23

bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau dibawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur wenang perintah. Dan dengan adanya unsur wenang perintah berarti antara kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama yang disebut subordinasi. Jadi disini ada pihak yang kedudukannya di bawah, yaitu yang diperintah. Maka dengan adanya ketentuan tersebut, pihak buruh mau tidak mau harus tunduk pada dan dibawah perintah dari pihak majikan.

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya seperti yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu seperti yang ditentukan pada Pasal 1313 KUHPerdara, jelas bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang.karena di dalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Jelaslah pengertian tentang perjanjian tersebut berlainan jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian kerja pada Pasal 1601 huruf a KUHPerdara. Karena di dalam ketentuan pasal tersebut dinyatakan dengan tegas tentang adanya dua ketentuan, yaitu tentang satu pihak yang mengikatkan diri dan hanya satu pihak pula yang dibawa perintah orang lain, pihak ini adalah pihak buruh atau pekerja.sebaliknya pihak yang menurut ketentuan tersebut tidak mengikatkan dirinya dan berhak pula untk memerintah kepada orang lain, adalah pihak majikan atau pengusaha.

Oleh karena itu perumusan tersebut, jika tidak bisa dikatakan kurang lengkap, maka ketentuan perumusannya kurang adil. Ketidakadilan tersebut adalah tentang ketentuan yang diuraikan di atas.

Dalam perumusan semacam itu kemungkinan besar adanya pengaruh oleh suatu pandangan dari zaman ke zaman dimasyarakat manapun juga, yang memandang bahwa orang-orang yang melakukan pekerjaan, terutama melakukan pekerjaan untuk kepentingan orang lain, sebagai orang-orang yang derajatnya sangat rendah. Kedudukan dan kondisi yang rendah dari salah satu pihak tersebut, yaitu pihak buruh memang demikian kenyataannya. Baik dilihat dari kacamata rendahnya kedudukan ekonomi, sosial, dan pendidikannya.

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja yang selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Prof.R.imam Soepomo, S.H., adalah seperti yang diketengahkan oleh A.Ridwan Halim, S.H., dan kawan-Kawan dalam bukunya *Sari Hukum Perburuhan Aktual* serta Wiwoho Soedjono, S.H, dalam bukunya *Hukum Perjanjian Kerja*.

Perihal pengerian perjanjian kerja A.Ridwan Halima, S.H., dan kawan-kawan mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua bela pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya. Selanjutnya oleh wiwoho soedjono, S.H., dikemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.¹⁰

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PDAM Titranadi Sumatera Utara. PDAM Titranadi Sumatera Utara merupakan

¹⁰ *Ibid* hlm 24-25

penyaluran air limbah di kota medan, berdasarkan perda Sumatera Utara No 11 Tahun 1979, statu perusahaan diubah menjadi PDAM Utara.

Sejak Tahun 1991 PDAM Tirtanadi ditunjuk sebagai operator sistem pengolahan Air limbah Kota Medan. Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera utara seperti Kabupaten simalungun, Kabupaten Deli Serdang dan lain-lain. Pada tanggal 10 september 2009, telah ditandatangani peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara No 10 Tentang Perusahaan Daerah air minum Tirtanadi yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengolah dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka unukt mencapai kesejahtraan masyarakat pada umumnya.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah suatu kesepakatan secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia yang dibuat secara bersama-sama antara pengusaha atau beberapa pengusaha dengan organisasi serikat pekerja yang sudah terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Dalam hal ini suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/buruh maka yang berhak mewakili anggota lebih dari 50 % dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.¹¹

¹¹ <http://hukumketernagakerjaanindonesia.blogspot.com//2012/04/perjanjian-kerja-bersama.html?m=1> diakses pada tanggal 15 november 2018z,pukul 16.15

Tujuan diadakannya perjanjian kerja bersama (PKB) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara merupakan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan dibuatnya perjanjian kerja bersama (PKB) maka dimaksudkan sebagai acuan dalam mengatur hubungan industrial antara karyawan PDAM Tirtanadi dan manajemen PDAM Tirtanadi yang mengatur siklus ketenagakerjaan di PDAM mulai dari rekrutmen hingga pensiun. Mengingat perkembangan ketenagakerjaan yang dinamis dengan berbagai permasalahan yang dapat muncul seperti tersebut diatas sudah semestinya bahwa pelaksanaan dari PKB yang telah disepakati harus tetap menjadi acuan hubungan kerja di PDAM Tirtanadi.

Berdasarkan karya ilmiah diatas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah berjudul: **“TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN DENGAN PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PENELITIAN PADA PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA)”**.

B. Perumusan Masalah

Dari apa yang telah dipaparkan diatas bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan acuan bagi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta juga merupakan induk bagi pembuatan perjanjian kerja. berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pembuatan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?
2. Apa saja Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pembuatan perjanjian kerja bersama di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis, antara lain sebagai berikut:

- a. Kegunaan secara teoritis :
 1. Guna memperkaya khasana ilmu hukum khususnya tentang hukum ketenagakerjaan.
 2. Menjadi bahan masukan atau bahan informasi untuk penelitian sejenis selanjutnya.
- b. Kegunaan secara praktis :
 1. Menambah wawasan terhadap para pekerja dan perusahaan dalam membuat perjanjian kerja.
 2. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis dan bagi para pembaca.

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan suatu yang berupa dugaan-dugaan atau perkiraan-perkiraan yang masih harus dibuktikan kebenaran atau kesalahannya,

atau berupa pemecahan masalah untuk sementara waktu.¹² Adapun hipotesis penulis dalam permasalahan yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Proses pembuatan perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Sudah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
2. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama antara pekerja dan perusahaan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Hak Pekerja melakukan Pekerjaan penyaluran air limbah melalui sistem perpipahan dan melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja sama yang dibuat dan berhak mendapat upah sesuai dengan pekerjaannya. Pengusaha berkewajiban membayar upah para pekerja, sesuai dengan ketentuan peraturan Undang-undang yang berlaku.

¹² Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. 2012, hlm.38

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Ketenagakerjaan

1. Sejarah Hukum Ketenagakerjaan

Batasan pengertian Hukum Ketenagakerjaan, yang dulu disebut Hukum Perburuhan atau *arbeidrechts* juga sama dengan pengertian hukum itu sendiri, yakni masih beragam sesuai dengan sudut pandang masing-masing ahli hukum. Tidak satupun batasan pengertian itu dapat memuaskan karena masing-masing ahli hukum memiliki alasan sendiri. Mereka melihat hukum ketenagakerjaan dari berbagai sudut pandang berbeda, akibatnya pengertian yang dibuatnya tentu berbeda antara pendapat yang satu dengan pendapat lainnya.¹³

Mengingat istilah tenaga kerja mengandung pengertian amat luas dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, peneliti berpendapat bahwa istilah Hukum Ketenagakerjaan lebih tepat dibanding Hukum Perburuhan.

Berdasarkan uraian diatas bila dicermati, Hukum Ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha/Majikan.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

¹³ Abdul Khakim, *Op Cit.* hlm. 4

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh dan sebagainya.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 1 angka (2) disebutkan, tenaga kerja adalah: “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tangannya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran.

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang tersebut diatas pada pemerintahan belanda dahulu disebut dengan berkerah biru (*blue collar*). Sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan yang halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan berkerah putih (*White Collar*). Biasanya orang-orang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang belanda.¹⁵

Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja adalah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik menerima upah maupun tidak.

¹⁴ *Ibid* hlm. 6

¹⁵ Zaeni Asyhadie, *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2007. hlm. 148.

2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di Perusahaan.

Pekerja dapat diartikan sebagai buruh yang mana arti buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.¹⁶ Selain itu yang setara dengan pekerja atau buruh adalah ada istilah lain yang dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kuli adalah orang yang bekerja pada orang lain sebagai pesuruh dan cenderung lebih besar porsi pekerjaan yang harus diselesaikan jika dibandingkan upah yang diterimanya dari majikan.
2. Pembantu adalah orang bekerja pada orang lain dengan segala kelemahannya dan kesederhanaannya dan cenderung sebagai pembantu rumah tangga. Walaupun pada dasarnya sebutan pembantu itu dapat mencakup pengertian yang luas, mulai dari pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bernilai sederhana di mata masyarakat sampai dengan pekerjaan yang cukup bergengsi misalnya Pembantu Rektor, Pembantu Dekan dan sebagainya.
3. Pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah.
4. Karyawan adalah orang bekerja pada perusahaan perkebunan dan sudah dihitung sebagai tenaga tetap.
5. Kerani adalah orang bekerja dengan pekerjaan yang halus dan ringan namun menuntut keseriusan. Misalnya tenaga kerani pada kantor perusahaan perkebunan.

¹⁶ C.S.T, Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta, PN.Balai Pustaka 1986.. hlm. 317

6. Pegawai adalah orang bekerja di kantor-kantor, baik di instansi pemerintah maupun pada badan-badan usaha swasta.
7. Pramu bakti adalah orang yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang kasar dan berat, contohnya orang yang bekerja sebagai tukang sapu kantor.¹⁷

Selain membahas pekerja maka ada baiknya dilanjutkan dengan pengertian pengusaha atau pemberi kerja. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.¹⁸

Pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;

¹⁷ Amran Basri, *Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006. hlm. 24-25

¹⁸ *Ibid.* hlm. 29.

3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan defenisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.¹⁹ Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan pengertian majikan adalah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberikan pekerjaan.²⁰

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

2. Pengertian Ketenagakerjaan

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2000. hlm. 24

²⁰W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2004,. hlm. 191

Setiap orang yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya haruslah melaksanakan pekerjaan. Tanpa itu mustahil orang tersebut dapat memperoleh nafkah untuk mempertahankan hidupnya.²¹

Walaupun demikian, manusia pada umumnya mempunyai sifat tidak puas terhadap apa yang telah mereka peroleh. Jika suatu keinginan telah tercapai akan timbul keinginan yang baru lagi. Hal ini akan berulang berkali-kali, manusia akan selalu mempunyai keinginan untuk mencapai kesejahteraan yang lebih baik dari apa yang telah mereka peroleh sekarang ini.

Pengertian hukum ketenagakerjaan menurut beberapa pendapat ahli, antara lain:

1. Molenaar, Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku dan pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikannya, antara buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.
2. M.G. Levenbach, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung ada sangkut pautnya dengan hubungan kerja.
3. N.E.H van Esveld, beliau tidak membatasi lapangan *arbeidsrecht* pada hubungan kerja, yang dilakukan dibawah pimpinan (pengusaha/majikan). Lapangan *arbeidsrecht* meliputi pekerja yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri,
4. MOK berpendapat bahwa *arbeidsrecht* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan dibawah kepemimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan.²²

²¹ Hartono Widodo, & Judiantoro *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan* cetakan 1, Jakarta ; Rajawali, 2009. hlm. 9

Secara umum berdasarkan pendapat ahli tentang hukum perburuhan ialah hukum yang mengatur tentang hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang dimana peraturan tersebut dibuat secara tertulis. Hukum ketenagakerjaan ini dibuat agar antara pengusaha dan pekerja sama-sama mendapatkan hak dan kewajibannya.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan:

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.”²³

Di dalam Pasal ini berarti segala sesuatu yang berhubungan baik sebelum, selama dan sesudah melakukan suatu pekerjaan telah di atur di dalam Undang-Undang ini. Karena tidak akan mengetahui selama bekerja apabila pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau adanya suatu kelalaian yang dilakukan oleh Perusahaan. Sehingga hukum ketenagakerjaan tersebut adalah suatu peraturan yang mengatur tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan agar dapat dijalankan oleh pengusaha maupun pekerja sebagaimana yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan apabila melanggarnya akan mendapatkan sanksi sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.

3. Asas-Asas Hukum Ketenagakerjaan

Buruh terbagi ke dalam dua klasifikasi, yaitu:²⁴

²²Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 4.

²³Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²⁴ Agusmidah *Op Cit* hlm. 8

- a. Buruh Profesional disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga, otak dalam bekerja.
- b. Buruh Kasar disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga, otot dalam bekerja.

Adapun tujuan hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:²⁵

1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal dan manusiawi;
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;
5. Melaksanakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat yang adil sejahtera baik materil maupun spirituil.

Adapun asas penempatan tenaga kerja meliputi:

- a. Asas Terbuka: pemberian informasi kepada tenaga kerja secara jelas meliputi jenis kerja, jam kerja, dan upah.
- b. Asas Bebas: pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaannya dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja yang diinginkannya agar tidak ada unsur pemaksaan.
- c. Asas Objektif: pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok dengan pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang

²⁵ *Ibid* hlm. 10

dibutuhkan dengan harus memperhatikan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi.

- d. Asas Adil dan Setara: penempatan tenaga kerja berdasarkan kemampuan, tidak berdasarkan ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan politik.

Sementara ruang lingkup penempatan tenaga kerja meliputi:

1. Akal (antar kerja lokal);
2. Akad (antar kerja antar daerah);
3. Akan (antar kerja antar negara).²⁶

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara perusahaan ini diserahkan kepada pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui Pemerintah Indonesia. Berdasarkan perda Sumatera Utara No 1 tahun 1979, status perusahaan diubah menjadi PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara. Sejak tahun 1991 PDAM Tirtanadi ditunjuk sebagai operator sistem pengolahan air limbah kota medan.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minuman bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir. Pada Februari 2009, PDAM Tirtanadi cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak pemkab Nias dan PDAM Tirtanadi telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung sitoli.

²⁶R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung. 2013. hlm. 69-71.

Pada tanggal 10 September 2009, telah ditandatangani Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No 10 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelolah dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipahan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.²⁷

B. Tinjauan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian atau persetujuan yang diatur oleh KUHPerdara Pasal 1313 yang berbunyi: “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”.²⁸

Dalam suatu perjanjian, pasal-pasal yang mengatur tentang perjanjian tersebut, bisa dinamakan dengan *optinal law*, karena ketentuan dari pasal-pasal yang mengaturnya, boleh disingkirkan oleh pihak yang membuat suatu perjanjian. Menurut Pasal 1601 huruf a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian diamana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, simajikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima Upah.”²⁹

²⁷ [Hhttp://pdamtirtanadi.co.id/visi-dan-misi-perusahaan/](http://pdamtirtanadi.co.id/visi-dan-misi-perusahaan/). pukul 10.34 wib

²⁸ Djumadi *Op Cit* hlm.9

²⁹ *Ibid* hlm. 23

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/ buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengingatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³⁰

Manteri PKB diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam bagian ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang tata cara Pembuatan Dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembangunan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama.

Perjanjian perburuhan / kesepakatan kerja bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 adalah perjanjian perjanjian kerja bersama (PKB) dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa belanda disebut

³⁰ Iman supomo., *Perjanjian Perburuan Dan Hubungan Perburuan Pancasila*, Jakarta, Penerbit Bina Aksara, hlm 23

dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAD), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta.³¹ Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seseorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat Upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo pasal 1 angka 2 keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/VI/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha. Atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja bersama adalah dimaksud untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan / pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga se acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

2. Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320

³¹ *Ibid* hlm 65

KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

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:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerja
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayaran;

6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

a. Adanya unsur Work atau pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja 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 1603 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.

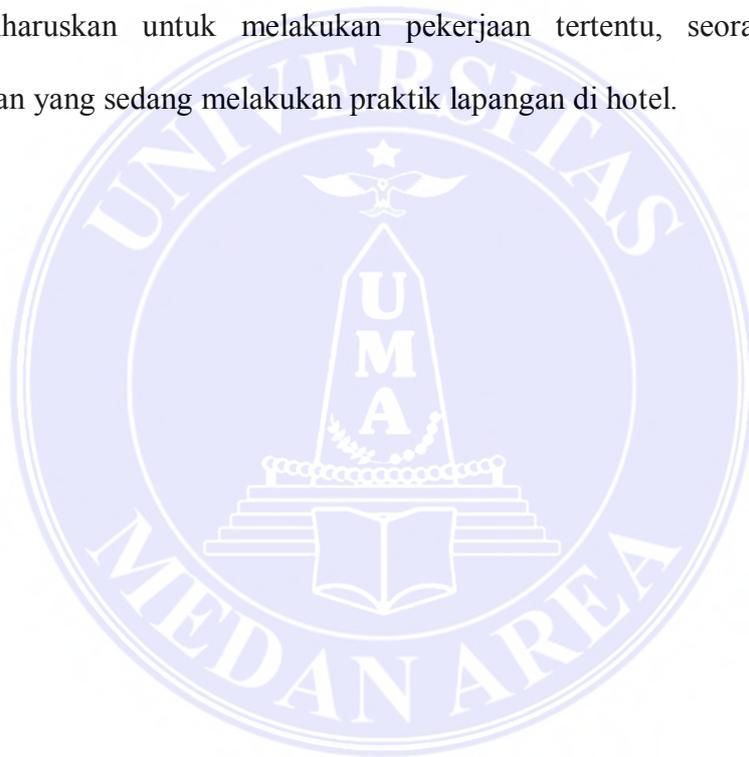
b. Adanya unsur perintah

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.

c. Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsure 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan melakukan waawancara dan mengambil beberapa data yang diperlukan untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

Waktu penelitian akan dilaksanakan secara singkat yaitu setelah dilakukan seminar outline skripsi pertama dan telah dilakukan perbaikan seminar outline yang akan dilakukan sekitar Bulan Januari 2019.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan				
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019					April 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
1	Seminar Proposal																					
2	Perbaikan Proposal																					
3	Acc Perbaikan																					
4	Penelitian																					
5	Penulisan Skripsi																					
6	Bimbingan Skripsi																					
7	Seminar Hasil																					
8	Meja Hijau																					

B. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian adalah penelitian normatif yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan mempelajari norma-norma yang ada atau peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Pengolahan dan analisis data yang hanya mengenal data sekunder saja, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.³²

Sumber data dalam mengerjakan skripsi ini terdapat beberapa bahan hukum untuk melengkapi penulisan penelitian antara lain:

- a. Bahan Hukum Primer: adalah bahan hukum yang mengikat. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum primer adalah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai perjanjian dan juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- b. Bahan Hukum Sekunder: adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum sekunder adalah buku-buku literatur tentang perjanjian, hasil-hasil penelitian dan tulisan para ahli hukum, majalah hukum, dan lain-lain.
- c. Bahan Hukum Tersier: adalah bahan hukum yang dapat memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penulisan skripsi ini yang menjadi bahan hukum tersier adalah kamus, ensiklopedia, dan lain sebagainya.

³² Soerjono Soekanto *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Press, 1984. hlm. 51

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipergunakan dalam menyelesaikan skripsi ini adalah deskriptif analisis dari Perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara . Studi kasus adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau kasus dari keseluruhan personalitas yang mengarah pada penelitian hukum normatif, yaitu suatu bentuk penulisan hukum yang mendasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang berdasarkan pada karakteristik ilmu hukum yang normatif.³³

Sifat penelitian ini secara deskriptif analisis yaitu untuk mengetahui Tanggung jawab pihak perusahaan dengan pekerja terhadap perjanjian kerja bersama di PDAM Tirtanadi Sumatera Uatara dan mengetahui hak dan kewajiban para pihak .

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data yang dipergunakan dalam penulisan ini maka penulis mempergunakan 2 (Dua) metode:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana, peraturan undang-undang dan juga bahan-bahan kuliah.

Bahan Hukum Primer yaitu peraturan hukum tentang perjanjian dan, serta Pasal-pasal terkait yang ada dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung, Lubuk Agung, , 2011, hlm 163.

Bahan Hukum Sekunder yaitu Perjanjian Kerja Bersama antara Pekerja Dan Perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Bahan Hukum Tersier dalam hal ini adalah internet dan juga kamus hukum.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan melakukan kelapangan dalam hal ini penulis langsung melakukan studi kelapangan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan melakukan wawancara ke pihak terkait.

4. Analisis Data

Dalam Penelitian ini analisis data yang dilakukan secara kualitatif yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci.³⁴

Data kualitatif yang diperoleh secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis untuk memperoleh jawaban tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban yang pasti dan hasil yang akurat. Selanjutnya data yang disusun secara deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran secara menyeluruh terhadap terhadap Perjanjian kerja bersama antara Pekerjaan Dengan Perusahaan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dengan menggunakan metode induktif sebagai jawaban dari permasalahan yang dirumuskan.

³⁴ Syamsul Arifin *Op Cit* hlm. 66

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Proses perjanjian kerja bersama di perusahaan PDAM Tirtanadi yaitu adanya kesepakatan dalam kontrak dan sebelum berakhirnya masa kontrak pihak perusahaan akan dilaporkan ke direksi untuk memohon persetujuan dalam melakukan kontrak tersebut, pekerja yang ingin di perpanjang kontrak tersebut akan di buat oleh perusahaan, ataupun dicetak lagi dan di perlihatkan bahwa ini lah perjanjian kerja nya, dan pihak perusahaan akan sampaikan ke pekerjanya untuk membaca kontrak tersebut terlebih dahulu karna harus ada kesepakatan dalam perjanjian tersebut dan setelah mereka sepakat dalam perjanjian tersebut dilihat kembali apa ada yang dirubah atau tidak setelah itu balik ke pekerjanya dan apabila setuju kemudian di tanda tangani, dan di tanda tangani terlebih dahulu oleh pekerjanya bahwa dia sepakat dengan perjanjian tersebut, setelah pihak pekerja tanda tangan kemudian balik lagi keperusahaan dan ditanda tangani oleh kepala devisi SDM sebagai wakil dari direksi perusahaan. Yang terpenting kedua belah pihak tersebut setuju dalam perpanjang kontrak perjanjian kerja bersama tersebut, kemudian menejemen pihak perusahaan menyetujui untuk di perpanjang, dan dalam proses perjanjian kerja bersama kontrak mereka yang sudah ada permohonannya baru di evakuasi oleh pihak devisi SDM untuk nanti direkomendasikan ke direksi agar kontrak tersebut dapat di perpanjang.

2. Hak dan kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja bersama dalam perusahaan PDAM Tirtanadi yaitu Pihak Pertama berhak mengawasi prosedur kerja, tata tertib dan tata cara administrasi yang berlaku di kantor Pihak Pertama atau tempat-tempat dimana Pihak Kedua melaksanakan pekerjaannya, Pihak Pertama berhak memberikan perintah secara langsung atau tidak langsung untuk melaksanakan pekerjaannya, Pihak Pertama berhak melarang Pihak Kedua untuk memasuki, memeriksa lokasi ruangan atau wilayah milik Pihak Pertama dan tempat-tempat lain yang ditentukan oleh Pihak Pertama, Pihak Pertama berhak memberikan peringatan atau sanksi kepada Pihak Kedua apabila Pihak Kedua terbukti melanggar peraturan yang berlaku di Pihak Pertama, wajib membayar upah atau gaji kepada Pihak Kedua, sesuai peraturan yang ada di Pihak Pertama. Hak Dan Kewajiban Pekerja, Pihak Kedua berhak memperoleh pembayaran upah atau gaji tepat waktu dari Pihak Pertama berdasarkan Keputusan Direksi Nomor : KEP -111/DIR/SDM/2017, sebesar Rp.2.528.815,- (dua juta lima ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus lima belas rupiah), Setelah Pihak Kedua melaksanakan pekerjaannya yang telah disepakati, maka Pihak Kedua melaksanakan pekerjaannya yang telah disepakati, maka Pihak Kedua berhak menerima fasilitas dari pihak Pertama.

B. Saran

1. Sebaiknya perusahaan dalam melakukan pembuatan perjanjian kerja bersama harus dilandasi dengan kesepakatan bersama oleh para pihak yang

membuatnya agar isi dari perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang

2. Seharusnya hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja bersama dibuat sesuai dengan keinginan masing-masing pihak dan dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003*, Bandung, Citra Aditya bakti, 2003.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonnesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010
- Amran Basri, *Hukum Perburuan dan Ketenagakerjaan Indonesia*, Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien, Medan. 2006
- Astri Wijayanti, *Strategi Penulisan Hukum*, Bandung, Lubuk Agung, 2011
- C.S.T, Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta, PN.Balai Pustaka 1986
- Djumadi, *Hukum Perburuan, Perjanjian kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 1993.
- Hartono Widodo, dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan cetakan 1*, Jakarta ; Rajawali, 2009
- Iman supomo, *Perjanjian Perburuan Dan Hubungan Perburuan Pancasila*, Jakarta ,Penerbit Bina Aksara
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2000.
- R Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung, Pustaka Setia, 2013
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta UI Press, 1984
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008.
- Syamsul Arifin, *Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*, Medan Area University Press. 2012
- W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 2004

Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada cetakan kelima, 2004,

Zaeni Asyhadie, *Hubungan Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta. Raja Grafindo Persada, 2007.

B. Undang-Undang

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Internet

[https://hukumketenagakerjaandanhubunganindustrial.wordpress.com/2016/10/28/perjanjian-kerja-bersama,](https://hukumketenagakerjaandanhubunganindustrial.wordpress.com/2016/10/28/perjanjian-kerja-bersama)

<Hhttp://pdamtirtanadi.co.id/visi-dan-misi-perusahaan/>.pukul 10.34 wib.

D. Sumber Lain

Hasil Wawancara Dengan Ibu Rosmaida Teti Sihombing, SE, Kepala Divisi SDM PDAM Tirtanadi SM. Raja Pada Hari Rabu 23 Januari 2019

Peraturan Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Nomor 04 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam/Jln.Gedung PBSI SUMUT No. 1 Telp. 061-7366878, 7366781 Medan 20223,
Kampus II : Jln Sei Serayu No. 70A/Setia Budi No. 79B Medan Telp. 061-8225602 Medan20112,
Fax : 061 736 8012 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website : www.uma.ac.id

Nomor : 46 /FH/01.10/1/2019
Lampiran : ----
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
Dan Wawancara

16 Januari 2019

Kepada Yth :
Direktur Utama PT. PDAM Tirtanadi
Cq. Kadip SDM
di-
Medan

Dengan hormat, bersama surat ini kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami berikut ini :

Nama : Maisarah
N P M : 158400166
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara di PT. PDAM Tirtanadi, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Tanggung Jawab Pihak Perusahaan Dengan Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian Pada PT. PDAM Tirtanadi)*".

Perlu kami sampaikan bahwa Pengambilan Data/Riset Dan Wawancara dimaksud adalah semata-mata untuk penulisan ilmiah dan penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti Ujian Skripsi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Apabila mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data/riset Dan Wawancara, kami mohon agar dapat diberikan Surat Keterangan telah selesai melaksanakan riset di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.



Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum
Wakil Dekan Bidang Akademik



tirtanadi

Nomor : 52 / SDM / 2019
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

Medan, 24 Januari 2019

Kepada Yth
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Medan Area
Di _
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 46/FH/01.10/I/2019 tanggal 16 Januari 2019 perihal Izin Data/Riset dan Wawancara, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Izin Riset dan Wawancara adalah :

Nama : Maisarah
NPM : 158400166
Prodi : *Hukum Keperdataan*
Judul : *Tanggung Jawab Pihak Perusahaan Dengan Pekerja Terhadap Perjanjian Kerja Bersama (Penelitian Pada PDAM Tirtanadi)*

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
s.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,
TIRTANADI
Zulham Ali Nasution



SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - 34 / SDM / 02 / 2019

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

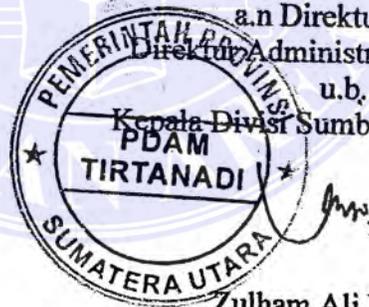
Nama / NPM : Maisarah / 158400166
Jurusan : Hukum Keperdataan
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 28 Januari s/d 8 Februari 2019.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan , 15 Februari 2019

a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Zulham Ali Nasution

LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

1. Hambatan apa saja dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama di PDAM Tirtanadi ?

Jawab : Tidak ada hambatan dalam perjanjian kerja bersama semua berjalan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Berapa lama kira kira dalam kontrak perjanjian kerja bersama terhadap pekerja ?

Jawab : Dalam kontrak perjanjian kerja bersama paling lama itu satu tahun.

3. Bisahkan kontrak dibatalkan tiba-tiba sebelum kontrak dengan pekerja berakhir ?

Jawab : bisa dibatalkan sesuaidengan Undang-Undang ketenagakerjaan, atau sesuai hukum ketenagakerjaan.

4. Dalam bentuk apa perjanjian kerja di perusahaan ini dibuat ?

Jawab : perjanjian kerja atau kontrak yang dibuat di perusahaan ini dibuat dalam bentuk tertulis.

5. Apakah ada konsekwensi dari perusahaan jika pekerja melanggar perjanjian kerja bersama ?

Jawab : konsekwensi di perusahaan jika melanggar perjanjian kerja bersama, yitu diberikan sanksi-sanksi dari perusahaan, dan dapat teguran tertulis maupun lisan sampai teguran direksi.

6. Apakah ada asuransi yang diberikan perusahaan kepada pekerja contohnya seperti jaminan hidup ?

Jawab : asuransi yang diberikan perusahaan kepada pekerja yaitu seperti asuransi BPJS Ketenagakerjaan dan asuransi BPJS Kesehatan, kedua BPJS

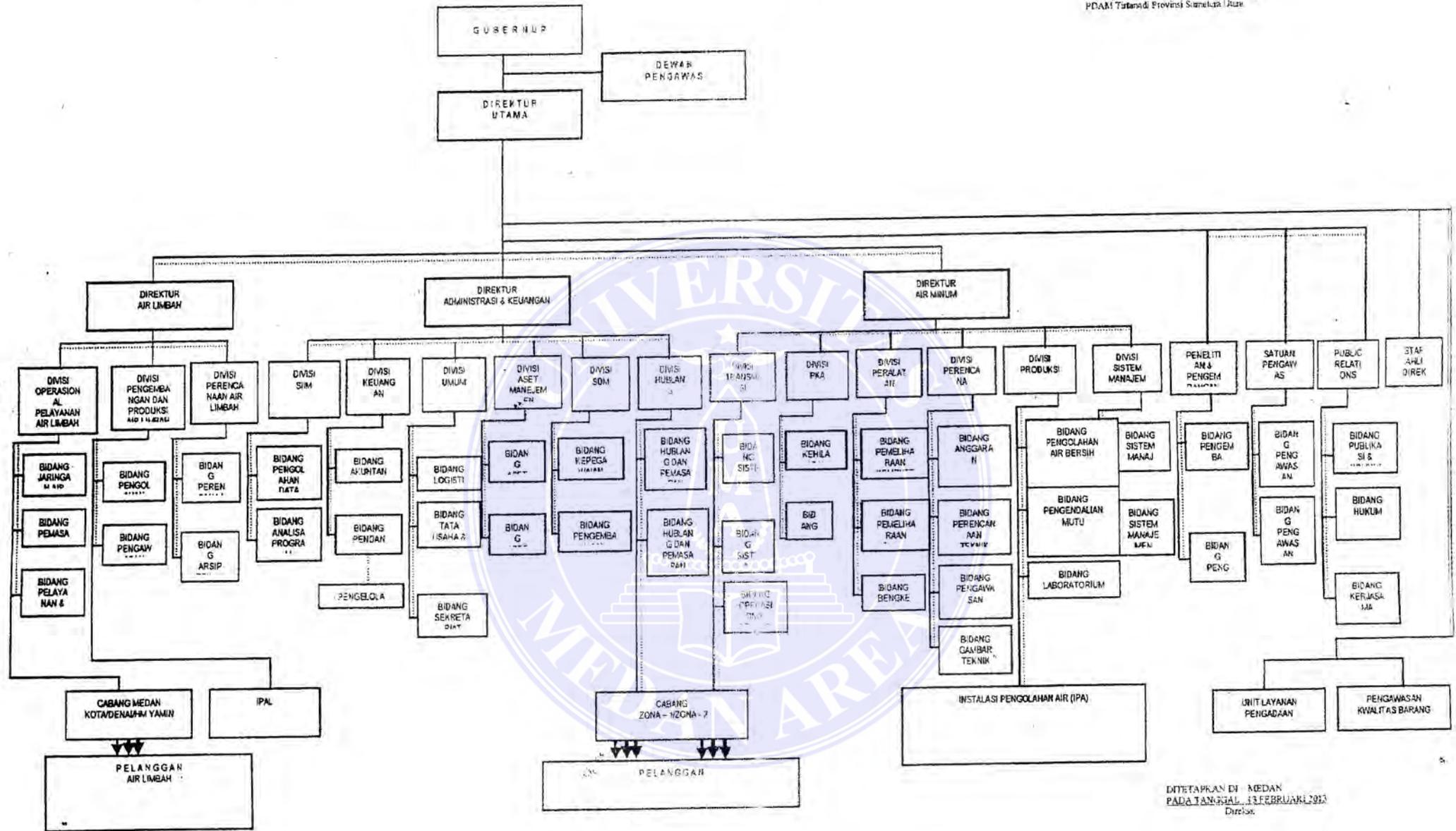
tersebut ada yang di tanggung perusahaan ada juga yang di tanggung pekerjanya, seperti pembayaran iuran premi BPJS kesehatan setiap bulannya adalah 5 % dimana 4% di bayarkan oleh pihak perusahaan atau pihak pertama dan 1% dibayar oleh pekerja atau pihak kedua. Dan kemudian pembayaran iuran premi BPJS Ketenagakerjaan setiap bulannya adalah 8,7% dimana 5,7% di bayarkan oleh perusahaan atau pihak pertama dan 3% dibayarkan oleh pekerja atau pihak kedua. Dan dalam program BPJS juga di tanggung suami/istri 1 (satu) orang dan 3 (tiga) orang anak.

7. Apakah ada keringanan yang diberikan perusahaan kepada pekerja, misalnya pemberian cuti kerja krna hal tertentu ?

Jawab : cuti yang diberikan seperti ,cuti tahunan, cuti izin nikah, cuti izin sakit dengan surat dokter ,cuti permisi izin misalnya ada keperluan-keperluan penting.

8. berapa lama batas waktu cuti yang di tentukan oleh perusahaan ?

Jawab : batas waktu cuti tahunan 12 (dua belas) hari kerja tapi kalau ada cuti bersama di potong, cuti izin nikah 3 (tiga) hari, cuti izin sakit 3 (tiga) hari, cuti permisi izin 2 (dua) hari.



KETERANGAN:
 — Geris Komando
 - - - - - Geris Koordinasi

DITETAPKAN DI MEDAN
 PADA TANGGAL 13 FEBRUARI 2013
 Dirjen

J. Azwan Sulaiman
 Direktur Utama