

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI BIDANG JASAKONTRUKSI
(STUDI CV. RIDWAN JAYA)**

SKRIPSI

OLEH :

ARI PUTRA UTAMA

NPM 198400215



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/10/23

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU DI BIDANG JASA KONTRUKSI
(STUDI CV. RIDWAN JAYA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Medan Area

OLEH :

ARI PUTRA UTAMA,

198400215

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

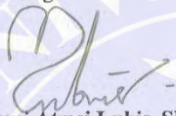
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bidang Jasa Kontruksi (Studi
Cv. Ridwan Jaya).

Nama : Ari Putra Utama
Npm : 19.840.0215
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Anggreni Atmei Lubis, SH., M.Hum.

Pembimbing II




Fitri Yanni Dewi Siregar., SH, MH

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Hukum




Nurhidayah Citra Ramadhan, SH., MH.

Tanggal Lulus : 11 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya 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 yang 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 lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Juli 2023


Ari Putra Utama

198400215

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ari Putra Utama

NPM : 198400215

Program Studi : Ilmu Hukum

Fakultas : Hukum

Jenis karya : Skripsi

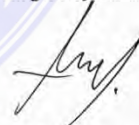
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bidang Jasa Kontruksi (Studi Cv. Ridwan Jaya). beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 29 Juli 2023

Yang menyatakan



(Ari Putra Utama)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI BIDANG JASA KONTRUKSI (STUDI CV. RIDWAN JAYA)

Oleh:

ARI PUTRA UTAMA

NPM : 198400215

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis Normatif yaitu metode penelitian yang mengkaji studi dokumen, yakni menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan, perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum dan dapat juga berupa pendapat para sarjana. Selain itu saya juga mengambil Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait penelitian saya.

Hasil penelitian ini adalah berdasarkan keterangan dari para pekerja mereka sudah menerima Hak/Kewajiban sesuai yang di atur dalam Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.dalam pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang di lakukan oleh pekerja yaitu pihak pekerja melalaikan kewajiban nya dengan mengundurkan diri satu hari setelah meandatangani kontrak kerja tanpa ada pemberitahuan kepada pihak pengusaha dan pihak pekerja di wajibkan membayar pinalti kepada pihak pengusaha.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Tenaga kerja kontrak , PKWT.

ABSTRACT

***THE LEGAL PROTECTION OF CONTRACT WORKERS IN CERTAIN
TIME WORK AGREEMENTS IN THE CONSTRUCTION SERVICES
SECTOR
(STUDY AT CV. RIDWAN JAYA)***

BY:

**ARI PUTRA UTAMA
REG. NUMBER: 198400215**

Legal protection is protection provided to legal subjects in the form of legal instruments, both preventive and repressive. The workforce is the person who can work to produce goods and or services both to meet their own needs and for the community. A Certain Time Work Agreement is a work agreement between a worker/laborer and an entrepreneur to enter into a work relationship for a definite time or job.

The research method used was normative juridical, namely a research method that examines document studies that use various secondary data such as regulations, legislation, court decisions, legal theory, and the opinions of scholars. Apart from that, the writer also took Primary Data, namely data sources obtained directly by asking questions to the sources regarding the research.

The results of this research were based on information from workers that they had received the rights/obligations as regulated in Law No. 13 of 2003 concerning employment. In unilateral work termination carried out by workers, the worker neglected his responsibilities by resigning one day after signing the employment contract without any notification to the employer, and the worker was obliged to pay a penalty to the employer.

Keywords: Legal Protection, Contract Workers, PKWT (Certain Time Work Agreement).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Ari Putra Utama
Tempat/ Tgl Lahir : P.Sidempuan / 05 Agustus 1998
Alamat : Kelurahan Wek II, Kec, Batang toru
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Status Pribadi : belum menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : Saman Rambe
Ibu : Nur Aini Siregar
Anak ke : 1(satu) dari 2 (dua) Bersaudara

3. Pendidikan

SDN No.142568 Simaninggir : Lulus Tahun 2010
SMP Negeri 1 Batang Toru : Lulus Tahun 2013
SMA Negeri 1 Batang Toru : Lulus Tahun 2016
Universtitas Medan Area : Lulus Tahun 2023

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas perkenannya telah memberikan karunianya berupa kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis, sehingga tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan. Skripsi ini berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI BIDANG JASA KONTRUKSI (STUDI CV. RIDWAN JAYA)”**.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Skripsi ini menggambarkan perlindungan terhadap tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu.

Secara khusus, penulis menghaturkan sembah sujud dan mengucapkan rasa terima-kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua, Ibu Nuraini Siregar dan Ayah Saman Rambe yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan. Semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis, dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, arahan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada

kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area,
5. Ibu Anggreni Atmei Lubis, SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I Penulis,
6. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing II Penulis,
7. Bapak Dr. Wenggedes Frensh, SH, MH, selaku sekretaris skripsi Penulis,
8. Bapak MHD. Ansor Lubis, SH, MH selaku dosen penasehat akademik penulis.
9. Seluruh Staf Pengajar dan pegawai Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Saudara penulis Rizky Aditya Ramadhan Rambe, yang selalu mendukung penulis dan memberikan motivasi sehingga penulis bersemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.

11. Terima kasih kepada Nor Hafizhjah sekaligus sebagai teman yang paling dekat dari semenjak sebelum hingga akhir kuliah yang selalu menemani dan memberi dukungan hingga penulis bisa menyelesaikan skripsinya.
12. Sahabat (Muty Pryatin Gunaldi, Akbar Rizky, Fahrizal Wardanah, Imam Wahyudi dan Hilmi Daib) teman awal masuk menginjakkan kaki di Fakultas Hukum UMA.
13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2019 Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
14. Bapak Edi R. Sarman Sebagai Operation Manager Cv. Ridwan Jaya beserta jajarannya yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Demikianlah penulis niatkan, semoga tulisan ilmiah penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Mei 2023

Penulis

ARI PUTRA UTAMA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum.....	13
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	13
2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum	19
2.1.3 Prinsip Prinsip Perlindungan Hukum	23
2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	24
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja	24
2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja.....	25
2.2.3 Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	27
2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja	29

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja.....	29
2.3.2 Bentuk Perjanjian Kerja	34
2.3.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja	36
2.4 Tinjauan Umum Tentang Kontruksi	37
2.4.1 Pengertian Kontruksi.....	37
2.4.2 Jenis Kontruksi.....	38
2.4.3 Pengelolaan Jasa Kontruksi.....	39
2.5 Tinjauan Umum Tentang <i>Commanditer Vennootschap</i>	39
2.5.1 Pengertian <i>Commanditer Vennootschap</i>	39
2.5.2 Pengurus / Organ Perseroan <i>Commanditer</i>	40
2.5.3 Pendirian Perseroan <i>Commanditer</i>	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitan.....	45
3.1.1 Waktu Penelitian	45
3.1.2 Tempat Penelitian.....	45
3.2 Metodologi Penelitian	46
3.2.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2.2 Jenis Data	46
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	47

3.2.4 Analisa Data 47

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48

4. 1 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Cv. Ridwan Jaya

Bagi Tenaga Kerja Jasa Kontruksi 48

4.1.1 Bentuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu 48

4.1.2 Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Cv. Ridwan

Jaya (Musiman)..... 53

4.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu..... 56

4.2.1 Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu 56

4.2.2 Penerapan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bidang Jasa Kontruksi Di

Cv. Ridwan Jaya 58

4.3 Akibat Hukum Bagi Para Pihak Dalam Hal Terjadi Wanprestasi

Perjanjian Kerja Pada Cv.Ridwan Jaya..... 60

4.3.1 Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) Di Cv. Ridwan Jaya Berdasarkan UU

No.13 Tahun 2003 63

4.3.2 Akibat Hukum Apabila Terjadi Pembatalan Perjanjian Kerja

Secara sepihak Menurut KUHPerdara 66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 74

5.1 Simpulan..... 74

5.2 Saran..... 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja yaitu setiap lelaki ataupun perempuan dimana tengah ataupun akan melaksanakan kerja, yakni didalam ataupun diluar hubungannya bekerja untuk dihasilkan barang ataupun jasa dalam mencukupi keperluan dimasyarakat.¹ Halim menyatakan jika tenaga kerja yaitu yang melakukan pekerjaan di ataupun kepada perusahaan, upah dibayarkan perusahaannya dengan resmi melakukan hubungannya kerja terhadap perusahaan yakni diwaktu yang ditentukan ataupun dijangka waktu yang tidaklah ditentukan.²

Persaingannya didunia bisnis antara perusahaan, menjadikan perusahaannya haruslah konsentrasi dirangkaian kegiatan dalam menciptakan produk serta jasa yang berhubungan pada kompetensi utama. Konsentrasinya dikompetensi utama diperusahaan, dapat dihasilkan beberapa produk serta jasa dimana mempunyai kualitas serta didaya bersaing dipasaran. Iklim perusahaannya semakin kuat, menjadikan perusahaan berupaya dalam melaksanakan efisien dibiaya memproduksi.

Adapun solusi yang dilakukan yaitu atas kemunculan disistem penyediaan jasa, yang mana melalui sistemnya perusahaan mampu melakukan penghematan dipengeluaran untuk biaya SDM yang kerja diperusahaan. Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) termasuk bentuk daripada kebijakannya dipasar

¹ Munir Fuadi, 2016, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 191

² Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 3

kerja *fleksibel* yang diminta pada pemerintahan Indonesia atas IMF (*internationall Monetaries Funds*), Bank Dunia serta ILO (*Internationals Labours Organisations*) menjadi persyaratan dalam memberikan bantuannya dalam penanganan dikrisis perekonomian 1997. Kesepakatannya bersama IMF jadi dorongan yang mendasar untuk menyusun serangkaian kebijakan serta aturan diperbaiki iklim berinvestasi serta *fleksibilitas* di tenaga kerja. Di Indonesia pembangunannya nasional sangatlah berkaitan pada bidang ketenagakerjaannya jika di bidang ketenagakerjaan kualitas serta kuantitas SDM mengalami penurunan jadi dapat berefek kepada kelangsungannya dipembangunan nasional.

Dalam kontribusinya dan keadaan diatas jadi diperlukan SDM untuk pemaksimalan dimutu kerja dan peranan dipembangunan. Pengusaha mampu secara mudah memerintahkan pekerja dengan optimal agar melakukan pekerjaan, hingga dibatas maksimal dimana tidaklah berfokus pada lamanya masa dalam pekerjaan. Pekerjaan dimasa bekerja dengan lama upah hanyalah selisih cukup besar dari pada upah yang bekerja dimasa kerja kurangnya daripada 1 tahun. Pengusaha tidak ingin melakukan peningkatan ataupun menambah upah bekerja walaupun ada peningkatannya dihasil memproduksi serta dengan sewenang-wenang menjatuhkan PHK pada pekerjanya walaupun pekerja itu melaksanakan kesalahan kecil.

Perkembangannya di masyarakat Indonesia dengan signifikansi mengakibatkan total di masyarakat dimana sedia melakukan kerja mengalami perkembangan pesat namun tidaklah diiringi lapangan pekerjaannya yang ada jadi dominan calon yang bekerja masihlah banyak yang menjadi pengangguran. Menurut fakta pada Indonesia sekarang ini ada kesenjangan diantara

meledaknya penduduk Indonesia dimana makin mengalami peningkatan dan minim lapangannya dalam bekerja. Sekarang ini ada terdapat kasus tentang PHK dimana dirasakan pekerja diperusahaan tempatnya bekerja. Permasalahan ini menjadikan dominan ada yang menganggur di Indonesia. Kerjasama yaitu berinteraksi dimana sangat utama sebab pada dasarnya individu tidak dapat hidup sendirian dengan tidak adanya orang lain jadi dia akan memerlukan orang lain.

Dalam ketetapan dipasal 1 angka 1 UU No 13 ditahun 2003 mengenai ketenaga kerjaan, ketenagakerjaan yakni semua hal dimana berkaitan pada tenagakerja diwaktu sebelum, selama, serta sesudah selesai dimasa hubungannya berkerja.³

Tenaga kerja yaitu obyek, yakni tiap individu dimana sanggup melaksanakan pekerjaannya agar dihasilkan barang ataupun jasa, demi keperluan sendiri serta orang lain. Berdasarkan pada peran serta kedudukannya diketenagakerjaan, dibutuhkan pembangunannya ketenagakerjaan guna peningkatan dikualitas tenagakerja, serta peranan dipembanguna dalam meningkatkan perlindungannya tenagakerja serta keluarga berdasarkan pada harkat serta martabat.⁴

Sehingga sangatlah dibutuhkan ada perlindungannya pada tenagakerja guna menjaminkan hak mendasar pekerja serta menjaminkan peluang bekerja dan perlakuannya. Dengan tidak adanya diskriminasi sebab sesuatu pun dalam

³ Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴ Pasal 1 angka 2 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

mewujudkan kesejahteraan pekerja serta keluarga dan selalu perhatian pada perkembangannya dikemajuan dunia usaha.⁵

Ditinjau dari defenisi perjanjian kerja dalam KUHPerdara memeplihatkan jika hubungannya diantara pekerja serta pengusaha yaitu hubungannya bawahan serta atasan dan ada kewenangan perintah dimana menjadi pembeda diantara perjanjiannya bekerja serta diperjanjian yang lain. Di UU ketenaga kerjaan pengertian sangat luas sebab memperlihatkan hubungannya diantara pekerja serta pengusaha dimana memu at persyaratan bekerja, hak serta kewajiban para pihak.⁶

Adapun di UU ketenaga kerjaan dimana di maksud perjanjian kerja adalah dalam bentuknya perjanjian tertulis ataupun lisan, dan juga tentang jangka waktu ditetapkan ataupun tidak. Seperti sebelum ini. Tentang bentuknya perjanjian bekerja dalam ketentuan diaturkan menurut Pasal 51 di ayat (1) UU No 13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan yakni : ⁷

1. Perjanjiannya bekerja dibuatkan dengan tertulis ataupun lisan;
2. Perjanjiannya bekerja yang disyaratkan dengan tertulis dilakukan berdasarkan pada aturan UU.

Menurut ketetapan dipasal 54 ayat (1) UU No.13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan menerangkan jika Perjanjian bekerja dimana dibuatkan dengan tertulis yaitu : ⁸

- a) Nama, alamat perusahaan, serta jenis usaha;
- b) Nama, jenis kelamin, umur, serta alamat pekerja;

⁵ Asri Wijayati,2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 6.

⁶ Husni Lalu, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 54-55

⁷ Pasal 51 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Pasal 54 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- c) Jabatan ataupun jenis pekerjaan;
- d) Tempat bekerja;
- e) Besar upah serta metode pembayaran;
- f) Persyaratan bekerja dimana termuat hak serta kewajiban pengusaha serta pekerja
- g) Mulainya serta jangka waktu berlaku perjanjiannya bekerja;
- h) Tempat serta tanggal perjanjiannya bekerja
- i) Tandatanganan pihak didalam perjanjiannya bekerja.

Menentukan bahwa diperjanjian bekerja seperti dimaksudkan dalam ayat (1) huruf e serta f, tidaklah diperbolehkan bertentangnya terhadap aturan perusahaan, perjanjiannya kerjasama, serta aturan UU berlaku. Ketetapan diisi daripada pasal memberi makna jika yang dimaksudkan tidaklah diperbolehkan bertentangnya di ayat ini jika perusahaan sudah terdapat aturan perusahaannya ataupun perjanjian bekerjasama jadi isi perjanjian bekerja yakni kualitas ataupun kuantitas tidaklah diperbolehkan lebih rendah daripada aturan perusahaan ataupun perjanjian bekerjasama perusahaan yang berkaitan.

Perjanjian bekerja seperti diaturkan didalam UU ketenaga kerjaan masuk kedalam bahagian daripada perjanjian secara umum, jadi perjanjian bekerja haruslah berdasarkan persyaratan yang sah seperti diaturkan dipasl 1320 KUHPerduta.

Hubungannya bekerja diantara pengusaha dan pekerja tidaklah terus berlangsung secara harmonis.⁹ Sehingga perlulah ada sebuah perlindungannya

⁹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Cet. II, Sinar Grafika, Jakarta, hlm, 15

dihukum pada sipekerja dibagikan jadi 2 macam yakni perlindungan hukum preventiv serta perlindungan represiv.

Perlindungan hukum yaitu sebuah perlingdungannya dimana diberi pada subjek hukum dengan berbentuk perangkat hukum yakni dengan sifat preventiv ataupun dengan sifat represiv, yakni dengan tertulis ataupun tidaklah tertulis. Perlingdungannya dihukum juga dikatakan menjadi sebuah gambarannya daripada fungsi hukum, yakni bentuk dimana hukumnya mampu memberi sebuah perilaku adil, tertib, pasti, bermanfaat serta damai. Negara hukum hakikatnya memiliki tujuan guna memberi perlingdungannya dihukum untuk masyarakat ditindakan pemerintahan berlandaskan 2 prinsip dinegara hukum, yakni:¹⁰

1. Perlindungan Hukum Preventiv

Perlingdungannya dihukum pada masyarakat dimana diberi peluang guna pengajuan keberatan terhadap pendapat sebelum sebuah keputusannya pemerintahan mendapatkan bentuk dengan definitiv.

2. Perlindungan Hukum Represiv

Perlingdungannya dihukum ini memiliki tujuan guna penyelesaian sengketa. Badan dengan parsial dalam penanganan diperlingdungannya hukumnya untuk masyarakat, dibagi jadi 2 badan yakni :

a. Pengadilannya dilingkup Peradilan Umum

b. Instansi Pemerintahan

¹⁰ Salim dan Erlies Septiana Nurbani,2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm. 264

Perlindungannya pada tenagakerja dibagi jadi 3 jenis : ¹¹

1. Perlindungan ekonomis

Sebuah perlindungannya dimana berhubungan pada upaya-upaya guna memberi pada tenagakerja sebuah penghasilannya guna mencukupi kebutuhan setiap hari bagi pekerja serta keluarga.

2. Perlindungan sosial

Sebuah perlindungannya dimana berhubungan pada upaya dimasyarakat, dengan bertujuan kemungkinan sipekerja tersebut mengenyamkan serta melakukan pengembangan diperikehidupannya menjadi manusia secara umum.

3. Perlindungan teknis

Sebuah perlindungannya dimana berhubungan pada upaya-upaya guna menjagakan tenagakerja daripada bahaya dikecelakaan dimana bisa muncul dari pesawat ataupun alat pekerja yang lain ataupun dibahan yang diolahnya.

Perlindungan yang diberi pemerintahan pada tenagakerja haruslah menjamin tenagakerja disaat sebelum melakukan pekerjaan, selama, serta sesudah melakukan pekerjaan. Disaat sebelum bekerja perlindungannya haruslah diberi terdiri atas mengatur lowongan pekerjaan, mengerahkan serta menempatkan tenagakerja termasuk bagian terpenting didalam usaha memenuhi keperluan tenagakerja selanjutnya dimasa selama melakukan pekerjaan pemerintahan haruslah memberi perlindungan pada hak dimana haruslah didapatkan tenagakerja dimasa bekerja serta perlindungannya sesudah bekerja

¹¹ Agusmidah,2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 61

pun perlulah mendapat perhatian yakni masalah sakit dijangka yang panjang, dihari tua, pensiunan serta ditunjangan kematian, sehingga pemerintahan haruslah menentukan peran melalui penetapan sejumlah UU dimana berhubungan pada masalah-masalah yang ada terhadap tenagakerja.¹²

Tujuan perlindungannya tenagakerja yaitu guna menjamin berlangsung sistem dihubungan bekerja dengan harmonis dengan tidak disertakan ada tekanannya daripada pihak yang kuat pada pihaknya yang lemah. Pengusaha harus melakukan ketetapan perlindungannya tenagakerja berdasarkan pada aturan UU.

Kewajibannya pengusaha yaitu sebuah prestasi dimana haruslah dilaksanakan sipengusaha untuk kepentingannya tenagakerja, yakni :

1. Wajib melapor ketenaga kerjaan
2. Penyediaan dipekerjaan
3. Memberi upah dengan layak
4. Peningkatan dikesejahteraan tenagakerja
5. Pelaporan dikejadian kecelakaannya bekerja
6. Memberi uang pesangon

CV Ridwan jaya didirikan pada tanggal 21 April 2014 hingga saat ini, CV ini didirikan sebagai jasa kontruksi yang bekerjasama dengan banyak perusahaan yang membutuhkan jasa kontruksi dan saat ini CV ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 47 (empat puluh tujuh) pekerja/buruh, Tidak semua Pekerja/buruh ini termasuk dalam golongan pekerja PKWT dan saat ini jumlah pekerja PKWT di

¹²Abdul Khakim, Op.Cit, hlm. 14

CV ini berjumlah 13 (tiga belas) Orang, karena Dimana CV ini dididrikan hanya untuk memenuhi jasa jasa kontruksi untuk beberapa perusahaan besar salah satunya CV ridwan jaya ini sering bekerjasama dengan PT. Agincourt resources.

Seperti yang diketahui bahwa CV ridwan jaya ini hanya peyedia jasa jadi pekerjaanya hanya bersifat musiman Karena PKWT hanyalah berlaku dalam bentuk pekerjaannya musiman dimana mampu diselesaikannya diwaktu optimal 3 tahunan. Pekerjaan musiman adalah apabila pekerjaannya tersebut termasuk pekerjaannya dimana bergantung musimnya ataupun pekerjaannya tersebut diperlukan sebab ada sebuah keadaan, misal ketergantungan kepada bahan baku dipersediaan tiap musimnya dimana tidak sama jadi pekerjaannya termasuk pekerjaannya musiman.

Berdasarkan hal-hal diatas, jadi peneliti akan melaksanakan penelitiannya yang dituangkan diskripsi dengan judul **Perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak diperjanjian kerja waktu tertentu dalam bidang jasa kontruksi (Studi CV. Ridwan Jaya)**.

1.2 Perumusan Masalah

Menurut latarbelakang di atas, jadi masalah dimana nanti dilakukan penelitian dipermasalahan mengenai perlingdungannya dihukum atas tenagakerja kontrak diperjanjian waktunya yang ditentukan yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaannya PKWT di CV Ridwan jaya bagi tenaga kerja jasa kontruksi ?
2. Bagaimanakah akibatnya dihukum untuk pihaknya pada hal terjadi wanprestasi diperjanjian kerja pada CV. Ridwan Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut penjelasan daripada latarbelakang di atas dimana sudah diuraikan, jadi tujuannya dalam penelitian ini yaitu:

1. Agar diketahui bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian kerja waktu tertentu pada CV ridwan jaya bagi tenaga kerja jasa Kontruksi berdasarkan undang undang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui Bagaimana akibat hukumnya untuk pihak diwanprestasi perjanjian kerja pada CV. Ridwan Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaatnya yang mampu diambilkan dipenelitian yaitu :

1. Menurut Teoritis

Dalam pengungkapan masalah-masalah diproses pembaharuannya terhadap suatu bidang dimana dikajikan, yakni dibidang hukum. Maka mampu memberikan gambarannya tentang kondisi hukum yang sebenarnya hidup dimasyarakat ataupun dapat memperlihatkan ke arah mana seharusnya hukum dibinah melalui perubahan dimasyarakat. Hasil penelitiannya mampu menjadi materi mengkaji dengan berlanjut agar dihasilkan sejumlah tema ilmiahnya.

2. Secara Praktis

1. Menjadi pedoman serta masukannya untuk seluruh pihak khususnya pekerja supaya sangat hati-hati didalam melaksanakan pekerjaannya pada sebuah perusahaan supaya tidaklah ada ketidak adilan untuk tiap pekerjaanya dimana melaksanakan pekerjaan.
2. Menjadi materi informasinya seluruh pihak yang berkepentingan serta dikalangan akademis guna menambahkan ilmu dibidang hukum

perdata didalam bagian ini dihubungkan terhadap perlindungannya berkerja diantara pekerja dan perusahaannya.

1.5 Keaslian Penelitian

Peneliti mendapatkan sejumlah penelitiannya yang dahulu dimana berhubungan pada judul skripsi yaitu :

a. Skripsi, Karya, Nor Hafizhjah – 2020, yang berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan No. 152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.mdn)” Asal Universitas Universitas Medan Area

Perumusan Masalah :

1. Bagaimanakah hak serta kewajiban pekerjanya dihubungan bekerja menurut keputusan dinomor 152/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.mdn
2. Bagaimana menyelesaikan perkaranya dipemutusan hubungan bekerja menurut peradilan dihubungan industrialnya

b. Skripsi Karya, Surya, Sandi – 2019, yang berjudul “Perlindungan Hukum Bagi Penyedia Jasa Rental Mobil Dalam Perjanjian Sewa-menyewa Mobil Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Perlindungan Konsumen”,Asal universitas Universitas Dharmawangsa.

Perumusan Masalah :

1. Bagaimanakah perlindungannya dihukum untuk pemilik usahanya dijasa menyewakan mobil ditinjau daripada UU diperlindungan konsumennya

2. Bagaimana menyelesaikan sengketa terhadap kerugiannya dimana muncul karena lalai dari konsumennya menurut UU diperlindungan konsumennya

c. Skripsi, Karya David Maruli Tua Sihombing – 2019 yang berjudul “Pertanggungjawaban hukum dipihak kontraktor untuk berhadapan pada kegagalan dikonstruksi (Dalam UU No. 2 Tahun 2017)”, Asal universitas Universitas HKBP Nommensen

Perumusan masalah :

1 Bagaimana pertanggung jawaban dipihak kontraktornya untuk mengatasi kegagalannya dikonstruksi dalam UU No. 2 ditahun 2017

2 Bagaimana usaha mempertanggungjawabkan kerugiannya dimana dialami pihak pengguna jasa dalam kegagalannya dikonstruksi dimana dibuatkannya pihak kontraktor

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungannya dihukum memiliki makna menjadi sebuah perbuatan didalam aspek perlindungan, misal memberikan perlindungannya pada seseorang yang lemah¹³.

Batasan hukumnya dalam Utrecht, yakni hukum yaitu himpunnnya aturan-aturan dimana menguruskan tata tertib sebuah rakyat serta dikarenakan hal tersebut haruslah menjadi ketaatan dimasyarakat.¹⁴

Perlindungan hukum jika dipaparkan meliputi 2 suku kata yaitu “perlindungan” serta “hukum”, yakni memberi suatuperlindungan dihukum ataupun UU yang sah. UUD 1945 dihasil amandemen, dipasal 1 ayat (3) menyebutkan jika “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. yaitu, penyelenggaraannya negara disemua bidangnya haruslah berdasarkan kepada peraturan hukum secara adil serta pasti jadi tidaklah hanya berdasarkan kepada kekuasaannya dipolitik.¹⁵

Sudikno menyatakan jika yang dimaksudkan hukum yaitu sekumpulan aturan ataupun kaedah dimana memiliki isi dengan sifat umum serta normativ, umum sebab berlakunya untuk tiap individu serta normativ sebab menentukan apakah yang seharusnya dilaksanakan, apakah yang tidak diperbolehkan

¹³C.S.T Kansil,2006, *Pengantar Ilmu Hukum* Jilid 1, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 37.

¹⁴ Utrecht, 1989, Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, *Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 38.

¹⁵ Iswi Hariyani,2008, *Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM di Bank BUMN*, PT.Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 13.

dilaksanakan ataupun haruslah dilaksanakan dan menetapkan bagaimanakah cara melakukan kepatuhannya pada kaidah-kaidah.¹⁶

Perlindungan hukum yaitu perlindungannya terhadap harkat serta martabat, juga mengakui HAM dimana ada pada subjek hukumnya berdasarkan ketentuan di hukum daripada kesewenang-wenangan ataupun menjadi sekumpulan aturan ataupun kaedah dimana nanti mampu menjadi perlindungan bagi sesuatu aspek daripada aspek yang lain. Berhubungan pada konsumen, yaitu hukum melindungi hak pelanggan daripada suatu hal dimana menyebabkan tidaklah terpenuhi hak yang ada.¹⁷

Perlindungan hukum yaitu mengayomi HAM dimana mendapat kerugian dari orang lain serta perlindungannya diberi pada rakyat supaya mampu merasakan seluruh hak yang diberi oleh hukum ataupun disebut perlindungan hukum yaitu beragam usaha hukumnya dimana haruslah diberi aparat penegakan hukum dalam memberi keamanan, yakni dalam pikiran ataupun fisik daripada gangguannya serta beragam ancaman daripada pihak lainnya.¹⁸

Terdapat sejumlah definisi berhubungan pada perlindungannya di hukum yaitu:

1. Satjipto Rahardjo menyatakan jika perlindungannya di hukum yaitu ada usaha perlindungan pada kepentingannya seorang individu melalui

¹⁶ Sudikno Mertokusumo, 2019, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta, Liberty, hlm. 38

¹⁷ Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban, hlm 25.

¹⁸ Satjipto Raharjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni, hlm. 74

teknik pengalokasian sebuah kekuasaan padanya agar melakukan tindakan untuk kegiatan kepentingan itu.¹⁹

2. CST Kansil menyatakan jika perlindungan hukum yaitu beragam usaha hukum dimana haruslah diberi aparat penegakan hukum dalam memberi keamanan, yakni dari pikiran ataupun fisik daripada gangguan serta beragam ancaman daripada pihak lainnya.
3. Setiono menyatakan jika Perlindungan hukum yaitu tindakan ataupun usaha guna perlindungan dimasyarakat daripada perbuatannya yang sewenang dari penguasa dengan tidaklah berdasarkan pada peraturan dihukum.²⁰
4. Philipus M. Hadjon menyatakan jika negara Indonesia menjadi negara hukumnya berdasar kepada pancasila harus melindungi dari hukum pada masyarakat dimana berdasarkan pada Pancasila.

Defenisi perlindungan hukum untuk masyarakat ada 2 jenis yakni perlindungan dihukum dengan preventiv serta perlindungan dihukum dengan represiv. Perlindungan dihukum preventiv yaitu hasilnya diteori perlingungannya dihukum menurut Philipus. Perlingungannya dihukum mempunyai ketetapan serta karakteristik didalam menerapkannya. Diperlingungan hukum preventiv, subjek hukumnya memiliki peluang dalam pengajuan keberatannya serta pendapat sebelum pemerintahan memberi hasil dikeputusan akhirnya. Perlindungan hukum ini ada diperaturan UU dimana berisikan rambu serta batasan untuk melaksanakan suatu hal. Perlingungannya

¹⁹ Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, Jakarta, hlm. 121

²⁰ Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Surakarta. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, hlm. 3.

ini diberi dari pemerintahan guna pencegahan sebuah pelanggarannya sebelum hal itu ada.

Perlindungan dihukum represiv pun termasuk hasilnya diteori Philipus, namun ini mempunyai ketetapan serta karakteristik dimana tidak sama diperlindungan hukum preventiv pada aspek menerapkannya. Dihukum represiv, subjek hukumnya tidaklah memiliki peluang dalam pengajuan keberatan sebab menjadi tanggungjawab peradilan administrasi serta dipengadilan umum. Dan hal tersebut termasuk perlindungannya diakhir dimana berisikan sanksi yakni hokum dipenjara, denda serta hukum tambahan yang lain. Perlindungan hokum ini diberi guna penyelesaian sebuah pelanggarannya dimana telah terjadi melalui bentuk teori perlindungannya dihukum dengan bertumpuh serta bersumbernya dipengkuan serta perlindungan pada hak individu serta pengarahannya pada pembatasannya dimasyarakat serta pemerintahan.²¹

Philipus M. Hadjon menyatakan jika sarana perlindungannya dihukum dibagi jadi 2 jenis, yakni:

1. Sarananya diperlindungan hukum preventiv

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif

²¹*Ibid* hlm. 20.

pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.

2. Sarananya diperlindungan hukum Represiv

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.²²

Pengertian perlindungan menurut ketentuan Pasal 1 angka 6 UU No. 13 ditahun 2006 mengenai Perlindungannya saksi serta korban menetapkan jika memberi keamanan pada Saksi serta/ataupun korban dimana harus dilakukan LSPK ataupun lembaga yang lain berdasarkan pada ketetapan UU.

²² *Ibid*, hlm.30.

Keadilan ada dalam pemikirannya dengan betul, dilaksanakan dengan adil serta jujur juga bertanggungjawab pada tindakannya dimana dilaksanakan. Rasa keadilan serta hukum haruslah ditegakkannya menurut hukum positif guna penegakan keadilannya dihukum berdasarkan pada realitas dimasyarakat dimana menjadi kehendak tercapai dimasyarakat dengan keamanan serta kedamaian. Keadilan haruslah dibangun berdasarkan pada cita dihukum dinegara hukum, bukanlah dinegara kekuasaan. Hukum memiliki fungsi menjadi perlingkungannya dikepentingan individu, menegakkan hukum haruslah berdasar pada 4 unsur :

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*)²³

Menegakkan hukumnya serta keadilannya haruslah menerapkan proses pemikirannya dengan benar melalui alat bukti serta barang bukti dalam perealisasi keadilannya dihukum serta isi hukum haruslah ditetapkan dari rasa yakin yang etis, adil atau tidak sebuah perkara. Persoalannya dihukum jadi nyata apabila perangkatnya hukum melakukan dengan baik dan memenuhi, tepat pada peraturan dimana sudah dilaksanakan maka tidaklah ada penyelewengannya peraturan serta dihukum dimana sudah dilaksanakan dengan sistematis, yaitu memakai kodifikasi serta unifikasi dihukum agar terwujud kepastiannya dihukum serta keadilan dihukum.²⁴

²³ Ishaq. 2016, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 43.

²⁴ *Ibid.* hlm. 44.

2.1.2 Bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungannya dihukum memiliki arti menjadi perlindungannya dimana memakai sarana hukum ataupun perlindungannya dimana diberi hukuman, ditunjukkan pada kepentingannya, yakni melalui metode membuat kepentingannya yang harus dilindungi kedalam suatu hak hukum “hak” dikatakan pula hukum subyektiv. Hukum subyektiv termasuk aspek aktif daripada hubungannya dihukum dimana diberi hukum obyektiv, pada aspek hukum subyektiv yaitu norma kaidah.

Perlindungan hukum berhubungan erat pada peranan serta fungsi dihukum menjadi pengaturan serta perlindungannya pada kepentingan dimasyarakat. Bronislaw Malinowski dibukunya *Crime and Costum In Savege* menyatakan jika hukumnya bukan sekedar memiliki peranan didalam kondisi-kondisi dengan kekerasan serta ketentangan, namun jika hukumnya pun memiliki peranan di kegiatan setiap hari.²⁵

Menurut teori, dihubungan Perburuhan Industrial Pancasila, terdapat asas hukumnya dimana menyatakan jika, buruh serta majikan memiliki kedudukan dengan sejajar. Dalam istilah perburuhan dikatakan partner bekerja. Tetapi didalam prakteknya, kedudukan kedua itu nyatanya tidaklah sejajar. Pengusaha menjadi pemilik modal memiliki kedudukan dimana paling tinggi daripada pekerja. Hal tersebut jelas terlihat didalam penciptaannya beragam kebijakan serta aturan diperusahaan.²⁶

²⁵ Soeroso, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta; Sinar Grafika, hlm. 16

²⁶ Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta; DSS Publishing, hlm. 102

Kranenburgs termasuk penganutnya diteori Negara kesejahteraan. Dimana menyatakan jika tujuannya Negara bukanlah hanya pemeliharaan ketertiban hukumnya, namun aktiv pula didalam pengupayaan kesejahteraannya warga. Kesejahteraan pada aspek ini melingkup beragam bidang, jadi layak tujuannya Negara tersebut dikatakan plural yaitu usaha mencapai tujuan Negara berlandaskan pada keadilan dengan keseimbangan.²⁷

Lingkup perlindungannya pada pekerja dimana diberi serta diaturkan pada UU Ketenaga kerjaan yaitu:

a. Perlindungannya pada hak dasar pekerja. Objek perlindungannya yaitu:

1. Perlindungan pekerja perempuan

Perlindungannya pada pekerja perempuan berhubungan pada: Batasan diwaktu bekerja untuk umur kurang daripada 18 tahun, yakni seperti yang diaturkan dipasal 76 diayat (1) UU Ketenaga kerjaan;

2. Perlindungannya pada pekerja anak.

Yang tergolong kedalam pekerja anak yaitu dia ataupun tiap individu dimana bekerjanya diumur di bawah 18 tahun, seperti diaturkan didalam Pasal 1 butir 26 UU Ketenaga kerjaan.

3. Perlindungannya untuk yang menyandang cacat.

Pengusaha yang menerima tenagakerja yang menyandang cacat wajiblah memberi perlindungannya berdasarkan pada jenis

²⁷ Franz Magnis Suseno, 2000, *Kuasa dan Moral*, Jakarta; PT. Gramedia, hlm. 27

serta derajat kecacatannya, seperti diaturkan dipasal 76 diayat

(1) UU Ketenaga kerjaan.

b. Perlindungannya pada Keselamatan serta Kesehatannya bekerja.

Perlindungannya terhadap keselamatannya serta kesehatannya bekerja yaitu merupakan hak daripada pekerjanya yakni sudah diaturkan didalam ketetapan dipasal 86 diayat (1) dihuruf UU Ketenaga kerjaan. Sehingga pengusahanya harus melakukan dengan sistematis serta terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perlindungan ini bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian cahaya ditempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

c. Perlindungannya pada Jamsostek.

Pengertiannya daripada Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur pada Pasal 1 ayat (1) Undang undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, adalah suatu perlindungan bagi pekerja/buruh dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/buruh berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Perlindungan ini merupakan perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (2), Pasal 4 ayat (1), Pasal 8 ayat (2),

Pasal 12 ayat (1), Pasal 14 dan Pasal 15 serta Pasal 16 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

d. Perlindungannya pada Upah.

Pengupahan yaitu hal dimana sangatlah terpenting didalam perlindungannya pekerja. Hal tersebut dengan jelas diamanatkannya dipasal 88 diayat (1) UU No. 13 ditahun 2003 Ketenaga kerjaan jika tiap pekerja memiliki hak mendapatkan penghasilannya untuk mencukupi penghidupannya dengan layak untuk kemasusiaannya.

Kedudukannya pekerja pada dasarnya mampu dilihat daripada 2 aspek, yakni disegi yuridis serta sosial ekonomis. Disegi sosial ekonomis, pekerjaannya memerlukan perlindungan hukum daripada Negara karena kemungkinannya ada tindakan kesewenangan daripada pengusaha.²⁸

Bentuk perlindungannya yang diberi pemerintahan yaitu membuat aturan-aturan dengan mengikat pekerja serta majikan, pengadaan pembinaannya, dan melakukan proses dihubungan industrial. Hubungannya industrial pada hakikatnya yaitu proses terbina komunikasi, konsultasi musyawarah dan perundingan serta ditopangkan kemampuan serta komitmen dengan tinggi daripada seluruh aspek yang terdapat diperusahaan.²⁹

²⁸ Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, hlm. 49

²⁹ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Jakarta; Sinar Grafika, hlm. 23

2.1.3. Prinsip Perlindungan Hukum

Pada aspek merumuskan sebuah prinsip perlindungannya di hukum pada Indonesia, berlandas pada Pancasila menjadi ideologinya serta filsafah negara. Tema perlindungannya di hukum untuk masyarakat pada negara barat sumbernya dari tema “*Rechtstaat*” serta “*Rules of a Law*”. Melalui penggunaan tema barat menjadi kerangkanya fikir yang berlandaskan kepada Pancasila, di prinsip perlindungan hukum di Indonesia yaitu prinsipnya mengakui serta melindungi pada harkat serta martabat individu dengan bersumbernya kepada Pancasila.³⁰

Prinsip perlindungannya hukum pada sebuah tindakan pemerintahan bersumbernya dan bertumpuh kepada tema mengenai pengakuan serta perlindungan pada HAM sebab berdasarkan sejarah daripada barat. Lahir konsep tentang pengakuan serta perlindungan pada HAM diarahkannya pada pembatasan serta meletakkan kewajibannya di masyarakat serta pemerintahan.³¹

Prinsip ke dua dimana jadi dasar ada sebuah perlindungannya di hukum pada tindakan pemerintah yaitu prinsip Negara hukum. Hal tersebut berhubungan kuat pada pengakuan serta perlindungan pada HAM, pengakuan serta perlindungan pada HAM jadi tempat utamanya serta mampu dihubungkan yang bertujuan daripada Negara hukum.³²

Philipus M. Hadjon menyatakan jika prinsip perlindungan hukumnya untuk masyarakat dengan berdasar kepada Pancasila dibagi jadi 2 yaitu :³³

³⁰ Philipus M. Hadjon, *Op.cit* hal, 38

³¹ Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang Seimbang*. Jurnal *Rechtens*. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2. Edisi 2 Desember 2015. hal, 34.

³² *Ibid*

³³ Philipus M. Hadjon, *Op.cit*. hal, 19

a. Prinsip Pengakuan serta Perlindungan pada HAM

Prinsipnya perlindungan hukum untuk masyarakat ditindak pemerintah dengan bertumpuh serta bersumbernya daripada konsep mengenai pengakuan serta perlindungan di HAM diarahkannya pada pembatasan dan peletakannya kewajiban dimasyarakat serta pemerintahan.

b. Prinsip Negara Hukum,

Prinsip ke dua dimana jadi landasan terbentuk perlindungannya hukum untuk masyarakat pada tindakan pemerintah yaitu prinsip Negara hukum.

Menurut paparan di atas bisa dilihat jika perlindungan hukum yaitu tindakan ataupun usaha guna perlindungan dimasyarakat pada harkat serta martabat yang ada disetiap subjek hukumnya daripada tindakan kesewenangan dari penguasa pada kepentingan dimana tidaklah berdasarkan pada peraturan dihukum.

2.2 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Pengertiannya tenagakerja dalam UU No. 13 ditahun 2003 dipasal 1 diayat 2 menyatakan jika: Tenagakerja yaitu tiap seseorang dimana dapat melaksanakan pekerjaannya untuk dihasilkan barang serta jasa yakni dalam mencukupi keperluan individu ataupun dimasyarakat. Pada UU No. 13 ditahun 2003 menentukan jika penggunaannya istilah pekerja akan diiringi pada istilahnya buruh yakni menunjukkan jika UU mendefenisikan melalui istilah makna serupa. Dipasal 1 angka 3 UU No. 13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan, memberi

defenisi. Pekerja yaitu tiap individu dimana bekerja melalui penerimaan upah ataupun imbalan dengan berbentuk lainnya.

Berdasarkan defenisi diatas, maka diketahui sejumlah unsur dimana ada daripada istilahnya pekerja yakni :

- a. Tiap individu yang kerja
- b. Mendapatkan imbalan menjadi balas jasa karena melaksanakan pekerjaannya.³⁴

Pada umumnya penduduk sebuah Negara dibagi jadi 2 kelompok, yakni tenagakerja serta bukanlah tenagakerja.³⁵

DR Payaman menyatakan jika tenagakerja yaitu penduduk dimana telah ataupun tengah bekerja, dimana tengah mencarikan pekerjaan, serta yang melakukan aktivitas lainnya yakni sekolah serta mengurus rumahtangga. Dengan praksis pengertiannya tenagakerja serta bukanlah tenagakerja hanyalah ditinjau dari batasan umurnya.³⁶

2.2.2 Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi yaitu menyusun dengan sistem ataupun dalam kelompok berdasrakan standard yang di tetapkan.³⁷Maka, klasifikasi tenagakerja yaitu mengelompokkan ketenagakerjaan dimana telah disusun menurut kriterianya yang telah ditentukan yakni:

³⁴ Agus Midah,2010,*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*,Bogor : Ghalia Indonesia,hlm. 7.

³⁵ Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hlm. 08.

³⁶ Sendjun H Manulang, 2001, *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta : PT Rineka Citra, hlm. 3.

³⁷ Pius Partanto, 2001, *Kamus Ilmiah Popular*. Surabaya : Arkola, hlm. 345

a. menurut penduduk

1. Tenagakerja

Tenaga kerja yaitu keseluruhan jumlahnya penduduk dimana dikatakan mampu bekerja apabila tidaklah terdapat permintaannya bekerja.

2. Bukanlah tenaga kerja

Yakni yang dikatakan tidaklah sanggup serta tidaklah ingin kerja, walaupun terdapat permintaannya dalam bekerja.

b. Menurut pembatasan pekerja

1. Angkatannya pekerja

Yaitu penduduknya yang berusia produktif yakni dengan usia 15-64 tahun dimana telah memiliki kerja namun sementara tidaklah kerja, ataupun dimana tengah aktif mencarikan kerja.

2. Bukanlah angkatan kerja

Yakni dengan umur 10 tahun keatas dimana kegiatan hanyalah sekolah, menguruskan rumahtangga serta lainnya.

c. Berdasarkan kualitasnya

1. Tenagakerja terdidik

Yaitu tenagakerja dimana mempunyai sebuah keahlian dibidang khusus melalui caranya bersekolah ataupun dipendidikan formal serta nonformal.

2. Tenagakerja terlatih

Tenagakerja dimana mempunyai keahlian dibidang khusus dengan pengalamannya bekerja.

3. Tenagakerja tidaklah terdidik serta tidaklah terlatih

Tenagakerja yaitu tenagakerja kasar dimana hanyalah menmanfaatkan tenaga saja.³⁸

2.2.3 Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Tiap tenagakerja memiliki hak agar mendapatkan perlindungan. Dalam UU No. 13 ditahun 2003 dipasal 86 ayat 1, menyatakan jika: “Tiap pekerja memiliki hak guna mendapatkan perlindungannya dalam :

- a) keselamatannya dan kesehatannya pekerja;
- b) moralnya dan dikesusilaan;
- c) perlakuannya secara tepat atas harkat serta martabat individu serta dinilai beragama.

Darwan Prints menyatakan jika hak disini yaitu suatu hal dimana haruslah diberi pada seorang individu menjadi akibatnya daripada kedudukan ataupun statusnya daripada seorang individu, dan kewajiban yaitu sebuah prestasi yakni benda ataupun jasa dimana haruslah dilaksanakan seorang individu sebab kedudukannya ataupun status.³⁹

Tentang hak untuk pekerja yaitu :

³⁸ Dwiyanto Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. hlm. 45.

³⁹ Darwin Prinst. 2000, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*. Bandung : PT. Citra. hlm. 213

- 1) Hak mendapat upah ataupun gaji (dipasal 1602 KUH Perdata, dipasal 88 hingga 97 UU No. 13 ditahun 2003; Aturan Pemerintahan No. 8 Tahu 1981 tentang Perlindungannya Upah)
- 2) Hak terhadap pekerjaannya serta pendapatan dengan layak terhadap kemanusiaannya (dipasal 4 UU No. 13 ditahun 2003)
- 3) Hak bebas pemilihan juga berpindah kerja berdasarkan keahlian dan kemampuannya (dipasal 5 UU No. 13 ditahun 2003)
- 4) Hak dalam pembinaannya dikeahlian kejuruannya agar mendapat serta menambahkan keahliannya juga ketrampilan kembali (dipasal 9 - 30 UU No. 13 ditahun 2003)
- 5) Hak mendapatkan perlindungannya terhadap keselamatan, kesehatan serta perlakuannya secara tepat terhadap martabat individu serta moral beragama (dipasal 3 UU No. 3 ditahun 1992 tentang Jamsostek)
- 6) Hak membentuk juga jadi anggotanya diperserikatan Tenagakerja (dipasal 104 UU No. 13 ditahun 2003)
- 7) Hak terhadap istirahat tahunannya, setiap kali sesudah dia memiliki masa bekerja 12 (dua belas) bulan dengan berurutan disatu majikan ataupun sejumlah majikan daripada sebuah perusahaan majikan (Pasal 79 UU No. 13 ditahun 2003)
- 8) Hak terhadap upah sepenuhnya diistirahat tahunannya (dipasal 88 - 98 UU No. 13 ditahun 2003).
- 9) Hak terhadap sebuah pembayarannya ditahunan, jika disaat diputuskannya hubungan bekerja dia telah memiliki minimal 6 bulan dihitung disaat dia memiliki hak pada istirahat tahunan yang diakhir, yakni didalam aspek jika

hubungna bekerja diputuskannya dari majikan dengan tidak adanya alasan mendesak yang diberi pekerja (Pasal 150 - 172 UU No. 13 ditahun 2003)

- 10) Hak dalam melaksanakan perundingannya ataupun menyelesaikan sengketa dihubungan industrial dengan bipartit, mediasi, kosiliasi, arbitrase serta menyelesaikan dipengadilan (Pasal 6 -115 UU No. 2 ditahun 2004)

Menurut sisi tenagakerja, memiliki kewajiban untuk melaksanakan keselamatan serta kesehatan tenagakerja didalam melaksanakan pekerjaannya yaitu :

- a. Memberi penjelasan dengan tepat jika dimintakan petugas yang mengawasi ataupun ahli dikeselamatan bekerja.
- b. Menggunakan alat keselamatannya bekerja.
- c. Pemenuhan serta taat pada syarat keselamatannya ditempat bekerja.

Hak tenagakerja yaitu :

- 1) Memintakan pada pimpinannya diperusahaan supaya dilakukan seluruh persyaratan keselamatan serta kesehatan bekerja dimana wajib ditempat bekerja yang bekepentingan.
- 2) Adanya keberatan melaksanakan pekerjaan jika persyaratan keselamatan serta kesehatan bekerja dan alat diperlindungan dirinya yang diharuskan tidaklah berdasarkan syarat, kesuali dibatas dimana masihlah mampu di pertanggung jawabkan.⁴⁰

2.3 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

⁴⁰ Lalu Husni, 2016 ,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, hlm. 133 -136

Perjanjiannya bekerja yaitu awalnya daripada munculnya hubungan diindustrial diantara sipemilik modal dan buruh. Tetapi selalu perusahaannya melaksanakan pelanggaran pada ketetapan perjanjian bekerja dimana diaturkan dalam UU No. 13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan serta Keputusannya Menteri Tenagakerja serta Transmigrasi No. KEP/100/MEN/VI/2004.

Hukum positif dimana ada pada Indonesia terdapat 2 macam perjanjianannya bekerja yakni PKWT serta PKWTT. Keputusannya Menteri Tenagakerja serta Transmigrasi No. KEP/100/MEN/VI/2004 dipasal 1 diayat 1, PKWT yaitu perjanjianannya bekerja diantara pekerja dan pengusaha dalam pengadaan dihubungan bekerja diwaktu yang ditentukan ataupun dipekerjaan yang ditentukan. Dipasal 1 diayat 2, PKWTT yaitu perjanjianannya bekerja diantara pekerja dan pengusaha dalam pengadaan dihubungan bekerja dengan sifat tetap.

Perjanjiannya bekerja yaitu perjanjianannya diantara seseorang pekerja dan pengusaha, perjanjianannya ditunjukkan dari karakteristik ada sebuah upah yang ditentukan dimana jadi perjanjian serta ada sebuah hubungannya diperatas, yakni sebuah hubungannya berdasar kepada dimana pihak satu (majikan) memiliki hak memberi perintah dimana haruslah jadi ketaatan pihak lainnya (pekerja).⁴¹

Perjanjiannya bekerja diaturnya didalam Bab IX UU Ketenaga kerjan ditahun 2003. Dipasal 1 diangka 14 UU Ketenaga kerjaan 2003 menyebutkan jika perjanjianannya bekerja yaitu perjanjianannya diantara buruh dan majikan dimana memiliki persyaratan kerja, hak, serta kewajiban pihaknya.⁴²

Imam Soepomo menyatakan jika perjanjian kerja yaitu sebuah perjanjianannya yang mana pihak ke satu (buruh), mengikat dirinya agar kerja

⁴¹ R.Subekti, *Op Cit*, hlm. 63

⁴² Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 7

melalui penerimaan upah daripada pihak kedua yaitu pengusaha, serta pengusaha mengikat dirinya agar memperkerja pekerja melalui pembayaran upah.⁴³ Dipasal 1320 KUH Perdata, agar sah sebuah perjanjian dibutuhkan 4 syarat, yakni:

- a. Kesepakatannya diantara dua pihak
- b. Cakap dalam membuatkan sebuah janji
- c. Suatu hal, pada hal tersebut dalam menerima pekerja.
- d. Suatu sebab yang diwenangka

Perjanjian kerja memunculkan hubungannya bekerja. Hubungan kerja yaitu hubungan diantara majikan dan buruh menurut perjanjiannya bekerja, dimana memiliki unsur yaitu:⁴⁴

1. Pekerjaan

Jenis, ruang lingkup, serta keluasannya pekerjaan sangat bermacam. Sehingga dapat dipahami jikalau UU No. 13 ditahun 2003 tidaklah terperinci arti pekerjaan. UU hanyalah menetapkan apabila perjanjian kerja dikatakan dengan tertulis, jadi haruslah ada:

- a. Nama, alamat perusahaan, juga jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, serta alamat pekerja.
- c. Jabatan ataupun jenis pekerjaan.
- d. Tempat bekerja.
- e. Besar upah serta metode pembayaran.
- f. Persyaratan bekerja dimana memuatkan hak serta kewajiban majikan serta buruh.
- g. Mulainya serta masa berlaku perjanjian bekerja

⁴³ Imam Soepomo, 2010, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm 53

⁴⁴ Abdul R. Budi ono, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, hlm. 28

- h. Tempat serta tanggal perjanjiannya bekerja dibuatkan
- i. Tanda tangan pihaknya diperjanjian bekerja.

Ada persyaratan dihuruf f, yakni mengenai persyaratan bekerja dimana termuat hak serta kewajiban majikan serta buruh yang menjelaskan suatu hal dimana haruslah dilaksanakan ataupun dilakukan buruh.⁴⁵

Apabila arti tersebut dilakukan, jadi pekerjaan yaitu suatu hal yang dilakukan dimana termasuk tugas ataupun kewajiban. Arti ini memiliki kesamaan terhadap arti yang diberi *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Kamus yang mengartikan job yaitu *a particulars pieced in worked; a tasks; a responsibilities, duties or functions*.⁴⁶

2. Upah

Dipasal 1 diangka 30 UU No 13 ditahun 2003 upah yaitu hak pekerjaannya dimana diterimakan serta ditunjukkan dengan berbentuk uang menjadi imbalan daripada majikan kerja pada buruh dimana ditentukan serta dibayar berdasarkan sebuah perjanjian bekerja, kesepakatan, ataupun aturan UU, yaitu tunjangan untuk pekerja serta keluarga terhadap sesuatu hal.

3. Perintah

Dalam UU No 13 ditahun 2003 ataupun aturan UU sebelumnya tidaklah memberi batasan ataupun pengertian tentang perintah. Dengan leksikal perintah yaitu:

- a) Perkataan yang dimaksud menyuruhkan melaksanakan suatu hal
- b) Peraturan daripada pihak terhadap hal dimana haruslah dilaksanakan

⁴⁵ W.J.S. Poerwadarminta, 2004, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 428

⁴⁶ A S Hornby, 2002, *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press, hlm. 639

Arti leksikal tentang perintah memperlihatkan ada unsurnya “pihak atas” ataupun unsur “keharusan melakukan sesuatu oleh seseorang atas kehendak orang lain”. Kalaupun beragam aspek lainnya, misal jamsos, upah, persyaratan kerja serta lainnya termasuk unsur dimana mampu ditawarkan, jadi unsur ada perintah tersebut termasuk unsur dimana tidaklah bisa ditawarkan. Tidaklah terdapat hubungan kerja jika unsur perintah tidaklah ada dihubungkan hukum. Sungguh ada unsur “perintah” didalam sebuah hubungan kerja pernah digoyahkan Profesor M. Laica Marzuki. Ia menyatakan jika buruh sebagai subyek di hukum penerimaan kerja yaitu tidakan ada dibawah perintahnya pemberi kerja, namun tampak kedudukan hukumnya yang serupa terhadap kedudukannya hukum pemilik menjadi layak pihak yang mengikat diri disuatu perjanjiannya timbal-balik.⁴⁷

Berdasarkan ilmiahnya pernyataan tersebut mampu diterimanya, karena sungguh persoalan tidaklah ada karena ada perintah, namun sebab ada perjanjiannya dua pihak, yakni majikan serta buruh. Sedangkan menurut Soetikno, walaupun melewati konstruksinya di hukum yang tidak sama, pendapat bisa disebut seiring dengan Profesor M. Laica Marzuki.

Soetikno menyatakan jika tidaklah termasuk kewajiban jika kekuasaannya dalam member perintah dilakukan dengan bersungguh-sungguh. Cukuplah jika kekuasaannya dilakukan berdasarkan hukum. Menjadi wujud taat pada perintah, dipasal 1601 i BW (*Burgelik wetboek*) dinyatakan jika perjanjian kerja diantara suami istri yaitu batal. Sumber hukumnya materil ada ketetapan seperti hal tersebut yaitu dikarenakan didalam perintahnya ada unsur atasan serta bawahan,

⁴⁷ M. Laica Marzuki, 2008, *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*, Majalah Universitas Hasanudin, Makasar, hlm. 95

sedangkan hubungannya suami istri yaitu hubungan dengan berlandaskan sebab setara, seimbang serta sama.

2.3.2 Bentuk Perjanjian Kerja

UU No. 13 ditahun 2003 menyebutkan jika perjanjiannya bekerja disusun dengan tertulis ataupun lisan. UU memberi kebebasannya pada pihak dalam penentuan bentuknya perjanjian dimana jadi kehendak, namun sungguh prinsip yang diterapkan yaitu prinsip tertulis. Perjanjian kerja dengan berbentuk lisan mampu ditoleransikan sebab keadaan dimasyarakat yang bermacam. UU hanyalah menetapkan jika semua hal serta/ataupun semua pembiayaan dimana dibutuhkan untuk melaksanakan pembuatannya perjanjian kerja dilakukan oleh serta jadi tanggungjawab majikan.

Peraturan mengenai kebebasannya dibentuk perjanjian termasuk peraturan umum. Pasal 51 diayat (2) UU No. 13 ditahun 2003 menetapkan jika perjanjiannya bekerja dimana disyaratkan dengan tertulis dilakukan berdasarkan pada aturan di UU. Pasal tersebut memberi kemungkinannya jika pada perjanjian kerja bisa menjadi syarat dengan tertulis. Perjanjian kerja dengan syarat tertulis diantaranya yaitu:

- a. Perjanjian kerja diwaktu yang ditentukan (dipasal 57 diayat 1 UU No. 13 ditahun 2003);
- b. Antara bekerja antara daerah;
- c. Antara kerja antara negara;⁴⁸
- d. Perjanjian bekerja laut.

⁴⁸ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm 57-59

Diwajibkan dengan tertulis dalam perjanjian kerja diatas dengan tujuan utamanya melindungi pekerjanya, misal yaitu yang dinyatakan dipasal 399 diayat (1), yakni “*De arbeidsovereenkomst tusschen den reeder en een arbeider, die als kapitein of scheepsofficier zal optreden moet op straffe van nietigheid, schriftelijk worden aangegaan*” (Perjanjiannya bekerja diantara majikan serta seseorang buruh, karena ancamanya batal, haruslah dibuatkan dengan tertulis). Keharusannya dibentuk tertulis melalui ancaman kebatalan termasuk peraturan terkhusus. Didalam aturan dimana berlakunya ditanggal 17 Januari 1938 dinyatakan jika perjanjian kerja bersama pekerja haruslah dilakukan dengan tertulis. Sedangkan dipasal 15 diayat (1) dinyatakan jika pelanggaran dipasal 3 diayat (1) dipidanakan atas pidana kurungan selama 2 bulan ataupun dendanya paling banyak Rp. 500-. Apabila perjanjianya bekerja dibuatkan dengan tertulis, dipasal 54 diayat (1) menjadikan syarat minimalnya dimana haruslah tercantumkan, yakni:

- a. Nama, Alamat Perusahaan, serta Jenis Usaha;
- b. Nama, Jenis Kelamin, Umur, serta Alamat Pekerja;
- c. Jabatan ataupun Jenis Pekerjaan;
- d. Tempat Pekerjaan;
- e. Besar Upah serta Cara Pembayaran;
- f. Syarat Kerja dimana berdasarkan Hak serta Kewajiban majikan dan buruh;
- g. Mulai serta Jangka Waktu Berlaku Perjanjian Kerja;
- h. Tempat serta Tanggal Perjanjian Kerja Dibuatkan;
- i. Tandatanganan Pihak diperjanjian Kerja.

Dimana menyatakan dihuruf e serta f tidaklah diperbolehkan bertentangnya terhadap aturan perusahaan, perjanjian kerjasama, serta aturan UU yang berlaku. Hanya demi membandingkan, KUHPerdara tidaklah disyaratkan dengan berbentuk tertulis diperjanjian kerja. Hal tersebut ditegaskannya dipasal 1601 d, yakni: “Apabila perjanjian kerja dibuat tertulis, maka biaya akte dan biaya lain-lain, ditanggung oleh pengusaha.”⁴⁹

2.3.3 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Kerja pengaturan terkhusus tentang bagaimanakah berakhir perjanjiannya kerja secara umum sudah diaturkan pada UU ketenaga kerjaan No. 13 ditahun 2003. Menurut ketentuan dipasal 61 UU No.13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan diaturkan tentang berakhir perjanjiannya kerja jika: ⁵⁰

- a. Buruh meninggal dunia
- b. berakhir dijangka waktu perjanjiannya kerja
- c. ada keputusan dipengadilan serta/ataupun keputusan ataupun penntuan dilembaga dalam menyelesaikan sengketa dihubungan industrialnya dimana sudah memiliki kekuatannya dihukum tetap;
- d. ada kondisi ataupun peristiwa tertentu dimana dicantumkan pada diperjanjian kerja, aturan perusahaan, ataupun perjanjian kerjasama dimana mampu mengakibatkan berakhir hubungannya kerja.

⁴⁹ Abdul R. Budiono, *Op Cit.*, hlm 34-36

⁵⁰ Pasal 61 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Ketetapan dipasal 62 UU No.13 ditahun 2003 mengenai Ketenaga kerjaan mengaturkan jika pihak mengakhirkan hubungannya kerja sebelum berakhir dijangka waktu dimana sudah ditentukan diperjanjian kerja waktu tertentu,⁵¹

2.4. Tinjauan Umum Mengenai Jasa Kontruksi

2.4.1 Pengertian Konstruksi

Dalam KBBI diedisi ke empat, konstruksi yaitu susunannya serta hubungan dikata pada kalimat ataupun dikelompok kata.⁵² Berdasarkan pasal 1 UU No. 2 ditahun 2017 mengenai jasa kontruksi, jasa kontruksi yaitu pelayanan jasanya konsultasi konstruksi serta/ataupun pekerjaan konstruksi.⁵³ Sarwiji menyatakan jika arti konstruksi yaitu arti dimana ada dikonstruksi kebahasaan.⁵⁴

Maka, arti konstruksi yakni menjadi arti dimana berkaitan pada kalimat ataupun kelompok kata dimana terdapat pada suatu kata dikajian kebahasaannya, konstruksi bisa pula diartikan menjadi susunannya sebuah bangunan.

Konstruksi pada kenyataan yaitu konsepnya dimana sangatlah tidak mudah agar dimengerti serta jadi kesepakatan kata konstruksi memiliki bermacam interpretasi, tidaklah mampu diartikan dengan tunggal, serta sangatlah bergantung kepada konteks. Adapun pengertian konstruksi dalam konsteks perlulah dibagi atas proses, bangunan, aktivitas, bahasa serta perencanaan. Daripada sejumlah penjelasan di atas pengertian konstruksi dikonteks hubungan pada penelitiannya mempunyai makna sebuah bentuk, tata cara ataupun secara umum termasuk

⁵¹ Pasal 62 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵² Alwi, hasan, 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Keempat. Jakarta: PT. Balai Pustaka

⁵³ Pasal 1 undang undang nomor 2 tahun 2017 tentang jasa kontruksi.

⁵⁴ Sywandi, Sarwiji. 2008. *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa

bentuk hubungannya dimana terdapat pada sebuah system dimana terbentuk sebuah proses bekerja pada aspek ini proses perencanaannya aturan daerah.

Konstruksi pula mampu didefinisikan menjadi sebuah aktivitas pembangunan sarana ataupun prasarana yakni terdiri atas pembangunannya gedung, pembangunan prasana sipil, serta instalasi mekanikal serta elektrikal. Meskipun aktivitas konstruksi diketahui menjadi sebuah pekerjaannya, namun didalam kenyataan konstruksi yaitu sebuah aktivitas yakni meliputi sejumlah pekerjaan lainnya yang tidak sama dimana dirangkaikan jadi satu unit pembangunan, sehingga terdapat dibidang dimana disebut klasifikasi.

2.4.2 Jenis Konstruksi

Berikut ini jenisnya dikonstruksi oleh Prof. Mardjono, yaitu :⁵⁵

a. Konstruksi Gedung

Adanya diseluruh kota besar ataupun kota kecil. Dimulai daripada konstruksi difasilitas umum yakni pembangunan institusional, Lembaga pendidikan, serta tempat berekreasi. Konstruksi disebuah gedung umumnya dilakukan rencana dari arsitek serta insinyur sipil, sedangkan materialnya yang diperlukan sangat menekankan kepada aspek arsitektural.

b. Konstruksi Tekhnik

Konstruksi jalan yakni sebuah proyek dimana terdiri atas menggali, mengurungkan, mengeraskan jalanan, serta dikonstruksi jembatannya dan distruktur drainases.

⁵⁵ Mardjono Reksodiputro, *Tanggung Jawab Pidana Kontraktor Atas Kegagalan Bangunan*, Media Nusa Creative, Malang, 2016

c. Konstruksi Industri

Konstruksi ini umumnya proyek industrial dimana memerlukan spesifikasi serta syarat terkhusus.

2.4.3. Penggolongan Jasa Konstruksi

Menurut Keputusannya Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional No: 75/KPTS/LPJK/D/X/2002 mengenai Pedomannya Sertifikat serta Registrasi Badan Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi Nasional, jadi dibagikan kedalam 3 kelompok yakni besar, menengah, serta kecil, berdasarkan ketetapan yaitu:⁵⁶

1. Badan Usaha Golongan Kecil memiliki modal kerja setinggi-tingginya Rp 1 Milyar.
2. Badan Usaha Golongan Menengah memiliki modal kerja lebih dari Rp 1 Milyar sampai dengan Rp 10 Milyar.
3. Badan Usaha Golongan Besar memiliki modal usaha di atas Rp 10 Milyar
4. Untuk badan usaha golongan menengah dan golongan besar harus berbentuk Perseroan Terbatas (PT) serta telah disahkan oleh menteri terkait.

2.5 Tinjauan Umum Tentang Commanditer Venooschap

2.5.1. Pengertian Commanditaire Vennooschap (CV)

Persekutuan komanditer ataupun biasanya dikatakan CV (*Commanditaire Vennooschap*) diaturnya dipasal 19 hingga pasal 21 KUHD. Dipasal 19 KUHD

⁵⁶ Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor : 75/KPTS/LPJK/D/X/2002 tentang Pedoman Sertifikasi dan Registrasi Badan Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi Nasional

menyebutkan, bahwa persekutuan komanditer yaitu suatu perseroan untuk melaksanakan sebuah perusahaannya dimana terbentuk dari seseorang ataupun sejumlah orang persero dimana dengan tanggungmenanggung memiliki tanggungjawab kepada keseluruhan seorang pihak serta seseorang ataupun melebihi menjadi pelepas uang dipihak lainnya.⁵⁷

CV yaitu sebuah perusahaan dimana berdiri atas seseorang ataupun sejumlah orang dengan tanggungmenanggung, bertanggungjawab dengan keseluruhan ataupun dengan solider pada seseorang ataupun melebihi menjadi pelepasan uang serta diaturkan didalam KUHD.⁵⁸

Pengaturannya CV ada dikitab UU Hukum Dagang. Tetapi pengaturan sangatlah singkat, yaitu dipasal 19, Pasal 20 serta Pasal 21 dimana ada di tengah pengaturannya firma. Dipasal 19 ayat 1 Kitab UU Hukum Dagang, menetapkan jika : “Perseroan secara melepas uang yang juga dinamakan perseroan komanditer, didirikan antara satu orang atau beberapa pesero yang secara tanggung menanggung bertanggung jawab untuk seluruhnya pada pihak satu, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain.”⁵⁹

2.5.2 Pengurus/Organ Perseroan Komanditer (CV)

CV yaitu sebuah perusahaannya dimana terdiri dari satu ataupun lebih pesero pengurus (Komplementer) dan satu atau lebih juga adalah persekutuan untuk menjalankan suatu usaha yang dibentuknya atas satu ataupun sejumlah sekutu dengan tanggungjawab terhadap keseluruhan disatu pihak, serta satu ataupun beberapa sekutu bertindak menjadi pelepasan uang dipihak lainnya.

⁵⁷ Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, 2018, *Pokok-pokok Hukum Dagang*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada), hlm 50

⁵⁸ I.G. Rai Widjaya, 2007, *Hukum Perusahaan*, cet. 7, Kesaint Blanc, Bekasi, hlm. 51.

⁵⁹ Pasal 19 ayat 1 Kitab undang undang hukum dagang

Pasal 19 (a) KUHD adalah Perseroan dengan melepaskan uang dan disebut pula perseroan komanditer, berdiri diantara seseorang ataupun sejumlah pesero dengan bertanggung-menanggung dan tanggungjawab kepada keseluruhan pihak satu, serta seseorang ataupun melebihi menjadi pelepasan uang dipihak lainnya. Maka dilihat, pada persekutuan komanditer terdiri dari dua macam pengurus sekutu:

1. Sekutu komplementer atau sekutu pengurus (*complimentaris*) yang berperan pesero pengurus dalam persekutuan komanditer. Keberadaannya selain sebagai sekutu komanditer yang ikut memberi pemasukan modal juga sebagai sekutu komplementaris yang menjadi pengurus CV.
2. Persero komanditer atau disebut sekutu tidak kerja. Sekutu ini statusnya sebagai pemberi modal atau pemberi pinjaman saja sehingga sekutu komanditer tidak terlibat dalam pengurusan CV dan juga tidak ikut bertindak keluar.⁶⁰

2.5.3 Pendirian Perseroan Komanditer (CV)

Terkait dengan pendirian Perseroan Komanditer (CV) itu sendiri, pada hakekatnya tidak diperlukan formalitas tertentu. Hal ini disebabkan pendirian Perseroan Komanditer (CV) dapat dilakukan secara lisan maupun tertulis, baik dengan akta otentik maupun melalui akta di bawah tangan. Selain itu, tidak adanya aturan yang menyatakan adanya keharusan dari Perseroan Komanditer (CV) ini untuk melakukan pendaftaran atau pengumuman dalam Berita Negara Republik Indonesia.

⁶⁰ M. Yahya Harahap, 2011, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Cetakan ketiga, Jakarta, hlm. 17-18.

Berdasarkan hal ini, Perseroan Komanditer (CV) adalah Firma dalam bentuk khusus sehingga harus juga memenuhi segala ketentuan hukum yang diatur sebagaimana halnya Firma. Pada prakteknya di Indonesia telah menunjukkan suatu kebiasaan bahwa orang yang mendirikan Perseroan Komanditer (CV) berdasarkan akta Notaris (berbentuk otentik). Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah pendirian dapat dilakukan dengan berbagai cara asalkan tidak merugikan pihak ketiga⁶¹.

Namun bilamana dilakukan pendirian dengan Akta Otentik, adanya kewajiban pendaftaran akta pendirian atau ikhtisar resminya dalam register yang disediakan pada Kantor Panitera Pengadilan Negeri tempat kedudukan perseroan itu (*raad van justitie*).⁶².

Akan tetapi yang didaftarkan hanyalah berupa Anggaran Dasarnya saja sebagaimana diatur dalam ketentuan dipasal 24 UU KUHD dimana sekurang-kurangnya harus memuat ketentuan:⁶³

- a. Nama, pekerjaan, tempat tinggal dari pesero;
- b. Pernyataan bahwa Perseroan Komanditer tersebut melakukan kegiatan usaha yang umum atau terbatas pada cabang usaha tertentu dengan menunjukkan maksud dan tujuan dari usaha yang hendak dilakukan oleh Perseroan Komanditer (CV) tersebut;
- c. Penunjukkan para pesero baik yang aktif maupun yang pasif;
- d. Saat mulai berlakunya dan berakhirnya;

⁶¹ Hukumonline.com, 2009, *Tanya jawab hukum perusahaan/hukumonline.com*; Cet.I, Visimedia, Jakarta, hlm.82.

⁶² Pasal 23 dan Pasal 24 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang.

⁶³ Pasal 26 Kitab Undang Undang Hukum Dagang

e. Klausula-klausula penting lainnya yang berkaitan dengan pihak ketiga terhadap perseroan⁶⁴. Namun, satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam Perseroan komanditer (CV) adalah dimana selayaknya perusahaan persekutuan maka tidak ditentukan besaran modal dalam perseroan. Sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 1619 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) menentukan bahwa para pesero tidak hanya memasukkan bagian Perseroan dalam bentuk uang ataupun barang (Inbreng) akan tetapi juga dalam bentuk tenaga dan kerajinannya.

Sehingga hal ini tidak bisa secara keseluruhan ditentukan dalam bentuk uang untuk modal dasar yang digunakan dalam perseroan. Akan tetapi penulis menganggap bahwa yang dapat memasukkan barang maupun tenaga dan kerajinan hanyalah pesero pengurus, sedangkan pesero komanditer hanya dapat memasukkan uang saja. Setelah Anggaran Dasar akta Perseroan Komanditer (CV) tersebut di daftarkan di Kantor Panitera Pengadilan Negeri setempat dimana Perseroan Komanditer (CV) tersebut berada dan ditanggali pada hari akta atau petikannya dibawa di kepaniteraan, selanjutnya keharusan adanya pengumuman didalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia bahwa Perseroan Komanditer (CV) tersebut telah berdiri dan didirikan dengan akta otentik sebagaimana dimaksud dipasal 23, 24, serta 28 KUHD tersebut. Terkait dengan pendaftaran dan pengumuman tersebut, apabila hal itu belum terjadi maka Perseroan Komanditer terhadap pihak ketiga dianggap sebagai Perseroan Perdata sebagaimana dimana diaturkan pada KUHPerdata, dimana semua pesero

⁶⁴ Pasal 27 Kitab Undang Undang Hukum Dagang

diperkenankan dan dianggap berhak mengurus Perseroan Komanditer (CV) tersebut.⁶⁵

Pendirian suatu Perseroan Komanditer tidaklah diatur secara khusus dalam KUHD, hanya di dalam ketentuan Undang-undang tentang pendaftaran niaga (*Handelsreigsterswet-ned.*) didapat beberapa ketentuan tentang keharusan Perseroan Komanditer (CV) melakukan pendaftaran dimana terdapat seorang pesero pengurus atau beberapa orang terhadap Perseroan Komanditer (CV) yang melakukan hubungan hukum dengan pihak ketiga.



⁶⁵ Pasal 29 kitab Undang undang Hukum Dagang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya akan dilakukan dibulan Januari 2023 sesudah dilaksanakan sempro serta perbaikan outline.

No	Kegiatan	Bulan																Keterangan								
		Agustus 2022				November 2022				Januari 2023				Maret 2023					Juli 2023							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4				
1.	Pengajuan Judul	■	■	■	■																					
2.	Seminar Proposal					■	■	■	■																	
3.	Penelitian									■	■	■	■													
4.	Penulisan dan Bimbingan Skripsi													■	■	■	■									
5.	Seminar Hasil																	■	■	■	■					
6.	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■	

3.1.2 Tempat Penelitian

Tempat penelitiannya dilaksanakan pada CV. Ridwan jaya jl. Raya Siais
Desa Hapesong Baru, Batang Toru.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya yaitu yuridis Normativ yakni metode penelitiannya dimana melakukan kajian study dokumen, yaitu penggunaan beragam datanya skunder yakni aturan, UU, keputusan pengadilan, teori di hukum serta bisa pula berbentuk pendapat.⁶⁶ Dan saya pun mengambilkan daripada sejumlah data yang lain yaitu:

- a. Bahan Hukum Primer yakni sumber data yang didapatkan dengan langsung melalui pengajuan pertanyaannya pada narasumber yakni tentang perlindungannya hukum terhadap tenagakerja kontrak diperjanjian kerja pada waktu tertentu.
- b. Bahan Hukum Skunder yakni sumber data dimana melingkup dokumen resmi, buku ilmiah, data *online*, hasil penelitiannya yakni laporan, KUHPerdata.
- c. Bahan Hukum tersier yaitu sebuah kumpulannya daripada data primer serta skunder dimana didapatkan daripada kamus hukum.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya yang digunakan untuk penyelesaian skripsinya yaitu deskriptiv analisa daripada study perlindungannya hukum pada tenagakerja kontrak dalam perjanjiannya kerja di waktu tertentu dan wawancara Studi dimana berhubungan pada perlindungannya hukum terhadap tenagakerja kontrak diperjanjian kerja waktu tertentu di CV ridwan jaya .

⁶⁶M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*, Jakarta : penerbit GHlma Indonesia, 2002. Hlm 58

Sifat penelitiannya yang diambil yaitu dengan deskriptiv analisa dimana memberi datanya yang teliti agar dilakukan Penelitiannya dan pengambilan sejumlah data diwawancara di CV ridwan jaya dan menganalisis dimana berhubungan pada penulisannya skripsi.

3.2.3 Teknik Mengumpulkan Data

Dalam skripsi peneliti memakai alat mengumpulkan data, yaitu:

- a. Penelitian Kepustakaan yakni penelitiannya dimana dilaksanakan menurut sumber bacaannya, yaitu UU, buku, Website yang berkaitan pada bahan yang dibahasakan diproposal skripsi.
- b. Penelitian Lapangan yakni melaksanakan penelitiannya dengan langsung ke lapangan. Pada bagian ini penulis langsung melaksanakan penelitiannya ke CV. Ridwan jaya melakukan wawancara dengan manager CV. Ridwan jaya

3.2.4 Analisis Data

Analisis data dalam melaksanakan analisis data serta mengambil kesimpulannya memakai Data Skunder. Data skunder berasal daripada pengambilan data daripada beragam buku, sumber bacaannya dimana berkaitan pada judul pembahasannya, majalah ataupun media masa, UU serta wawancara.

Data yang didapatkan pada penelitiannya kemudian dilakukan analisis dengan kualitatif, yakni melalui fakta dimana terdapat pada lapangan berdasarkan dengan penelitian yang di lakukan pada CV. Ridwan Jaya Daripada hasil penelitiannya maka disimpulkan sumber permasalahannya yuridis tentang “perlindungan hukum terhadap tenaga kerja kontrak dalam perjanjian kerja waktu tertentu”.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Perlindungannya dihukum bagi pekerja PKWT di CV.Ridwan jaya yaitu hak pekerjaannya dimana harusnya diberi pada pekerja yang memiliki peranan terpenting supaya menjadi menjamin hak utamanya yang ada pada pekerja dengan tidak ada diskriminasi dalam mencapaikan kesejahteraannya pekerja serta keluarga. Dimana perlindungannya dihukum untuk pekerja CV Ridwan Jaya sesuai diaturkan dipasal 88 serta 99 UU No. 13 ditahun 2003 Ketenagakerjaan

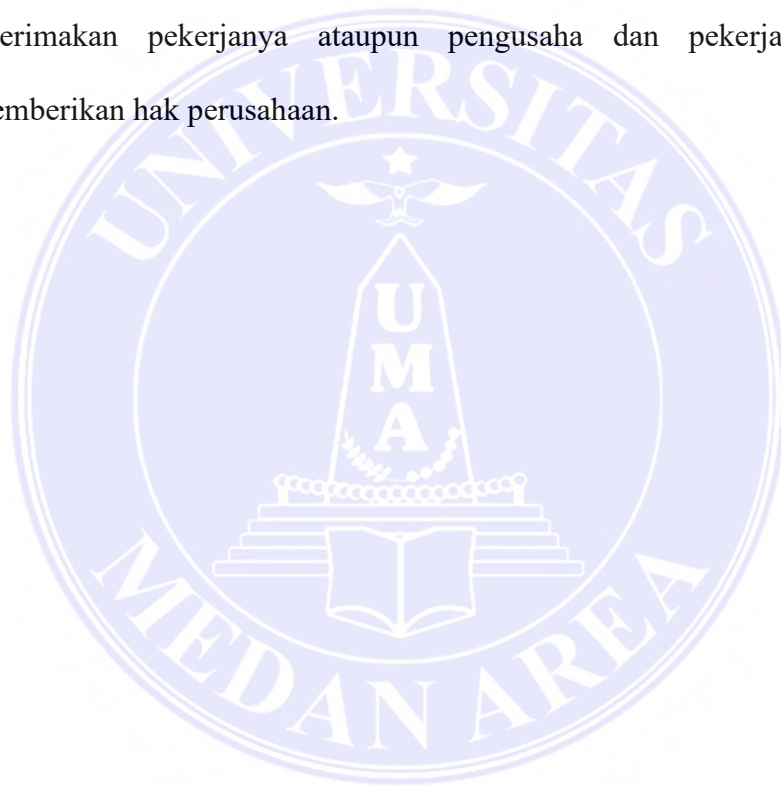
2. Akibat hukumnya pada pekerja dimana melaksanakan pelanggaran dengan berbentuk sanksi dimana nanti diberikan pada pekerja yang melaksanakan pelanggaran diaturkan diperjanjian kerja, bahwa hal tersebut pihak Pekerja harus memberikan ganti rugi kepada CV. Ridwan jaya yaitu ganti rugi berupa membayar pinalti dengan mengembalikan dana ketika pertama kali melaku kan MCU kepada pihak CV.

5.2 Saran

1. Seharusnya pemerintahan jadi aktif kembali didalam memberi perlindungannya pada hak serta kewajiban pekerja dimana melaksanakan pengawasannya dengan langsung pada aktivitas daripada perusahaannya yakni perusahaannya yang menerima pekerja atau yang memberi kerja. Serta diberitahukan lebih terdahulu dengan jelas mengenai hak serta kewajibannya

sebelum melaksanakan perjanjiannya bekerja agar pekerja serta perusahaan memahami batasannya hak serta kewajiban.

2. Seharusnya pemberhentian ataupun memutuskan hubungannya kerja harus dilaksanakan melalui pertimbangannya dengan matang pada saat ingin menandatangani suatu kontrak sebab pengaruh hal tersebut cukuplah dominan untuk perusahaannya serta pekerja. Serta jika tidaklah mampu terhindarkan hendak pengusaha atau pekerja memberi hak dengan yang harus diterimakan pekerjanya ataupun pengusaha dan pekerja juga harus memberikan hak perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Abdul hakim, 2003, *pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti,

Abdul R. Budi ono, 2011, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta Adrian, 2011, *Sutedi, Hukum Perburuhan*, Cet.II, Sinar Grafika, Jakarta

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta

Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor

Agus Midah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor

Asri Wijayanti, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet.IV, Sinar Grafika, Jakarta

Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta

A S Hornby, 2002 , *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford: Oxford University Press

Agus Yudha Hernoko, 2010, *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersil*, Kencana, Jakarta

- Alwi, hasan, 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Balai Pustaka
- Budihardjo, 1999, *Sejumlah Masalah Perikatan Pengadaan atau Jasa*, Alumni Bandung
- C.S.T Kansil, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Jilid 1*, Balai Pustaka, Jakarta
- Darwin Prinst. 2000. *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra, Bandung
- Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Dwiyanto Agus, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika
- Edy Sutrisno Sidabatur, 2008, *Pedoman Penyelesaian PHK (Prosedur PHK, Kompensasi PHK, Akibat Hukum PHK, Contoh-Contoh Kasus PHK Beserta Penghitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan dan Uang Penggantian Hak)*, Cet.II, Elpress, Tangerang
- Edy Sutrisna Sidabutar, 2007, *Pedoman Penyelesaian PHK*, Banten: Express, Tangerang
- Franz Magnis Suseno, 2000, *Kuasa dan Moral*, PT. Gramedia, Jakarta
- Husni Lalu, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hukumonline.com, 2009, *Tanya jawab hukum perusahaan/hukumonline.com*; Cet.I, Visimedia, Jakarta
- Hardijan Rusli, 2003 *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia

- Iswi Hariyani, 2008, *Hapus Buku dan Hapus Tagih Kredit Macet Debitor UMKM di Bank BUMN*, PT.Bina Ilmu, Surabaya
- Ishaq. 2016, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- I.G. Rai Widjaya, 2007, *Hukum Perusahaan*, cet. 7, Kesaint Blanc, Bekasi
- Imam Soepomo, 2010, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Lalu Husni, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Munir Fuadi, 2016, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- M. Iqbal Hasan, 2002, *pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya*, penerbit GHlmlia Indonesia, Jakarta
- Mardjono Reksodiputro, 2016, *Tanggung Jawab Pidana Kontraktor Atas Kegagalan Bangunan*, Media Nusa Creative, Malang
- M. Yahya Harahap, 2011, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Cetakan ketiga, Jakarta
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Peradaban
- Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Surabaya, PT.Bina Ilmu
- Pius Partanto, 2001, *Kamus Ilmiah Popular*. Surabaya : Arkola
- P.N.H Simanjuntak, 2007, *Pokok pokok Hukum Perdata Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Rukiyah L. dan Dada Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta

- R. Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan Indonesia* Jakarta: Grhadhika Binangkit Press
- Salim dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Raja Grafindo, Jakarta
- Satjipto Rahardjo, 2003, *Sisi-Sisi Lain Dari Hukum Di Indonesia*, Kompas, Jakarta
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*; DSS Publishing, Jakarta
- Soeroso, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta
- Setiono, 2004, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Sendjun H Manlang, 2001, *Pokok - Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* : PT Rineka Citra, Jakarta
- Sudikno Mertokusumo, 2019, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta
- Satjipto Raharjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung
- Sywandi, Sarwiji. 2008. *Semantik Pengantar Kajian Makna*. Yogyakarta: Media Perkasa
- Utrecht, 1989, *Sebagaimana Dikutib dari C.S.T Kansil, Pengaturan Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta
- W.J.S. Poerwadarminta, 2004, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Zaeni Asyhadie dan Budi Sutrisno, 2018, *Pokok-pokok Hukum Dagang*,
(Depok: PT. Raja Grafindo Persada)

B. Peraturan Perundang Undangan

Kitab Undang Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2017 tentang jasa konstruksi

Pasal 19 Kitab Undang Undang Hukum Dagang

Keputusan Dewan Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi Nasional Nomor :
75/KPTS/LPJK/D/X/2002 tentang *Pedoman Sertifikasi dan
Registrasi Badan Usaha Jasa Pelaksana Konstruksi Nasional*

C. Jurnal

Maryono, 2009, “Tenaga Kontrak : *Manfaat dan Permasalahannya*”, Jurnal
Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol.16/No.1/Maret/2009, Unisbank
Semarang, hlm.26.

Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*,
Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan. (vol 17 no 6). hlm. 08.

Yassir Arafat. 2015. *Prinsip-prinsip Perlindungan Hukum yang
Seimbang*.Jurnal Rechtsens. Universitas Islam Jember. Vol IV. No. 2.
Edisi 2

D. Majalah

M. Laica Marzuki, 2008 , *Kedudukan Hukum Buruh terhadap Majikan*,
Majalah Universitas Hasanudin, Makasar

E. Website

<https://www.hukumonline.com/klinik/a/ketentuan-mengenai-pekerjaan-musiman-lt5466a18391e71/> Diakses pada tanggal 15 juli 2023 jam 10.16 wib

<https://www.gadjian.com/blog/2023/05/04/peraturan-karyawan-kontrak-pkwt-terbaru/> diakses pada tanggal 15 juli 2023 jam 09.54 wib.

F. Hasil Wawancara

Wawancara dengan Mita fitri daulay selaku HRD Cv. Ridwan jaya pada tanggal 24 february 2023

Wawancara dengan Risky Ananda tanjung selaku pekerja / buruh pada tanggal 24 february 2023

LAMPIRAN – LAMPIRAN :



Gambar 1 : Foto Penulis (Ari Putra Utama) Bersama Pekerja Di Cv. Ridwan Jaya Bernama Bapak Risky Ananda Tanjung setelah melakukan wawancara.



Gambar 2 : Foto Penulis (Ari Putra Utama) Pada Saat mendengarkan penjelasan dari Bapak Edi Selaku Manager di Cv. Ridwan Jaya.



Gambar 3 : Foto Penulis (Ari Putra Utama) Di depan Workshop Cv. Ridwan jaya setelah selesai wawancara.

Daftar Pertanyaan Wawancara di Cv. Ridwan Jaya

1. Bagaimana Berdirinya Cv. Ridwan jaya ?
2. Apa yang menjadi Visi dan Misi Dari Cv. Ridwan jaya?
3. Berapakah Jumlah Pekerja Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di Cv. Ridwan jaya Dari 3 Tahun terakhir?
4. Apa saja hak yang didapatkan pekerja/buruh sebagai pekerjaan PKWT pada CV. Ridwan jaya ?
5. Apa saja perlindungan yang di berikan pihak Cv kepada para tenaga kerja?
6. Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja waktu tertentu di Cv. Ridwan jaya ?
7. Apakah Selama Cv ridwan jaya ini melakukan hubungan kerja baik pada perusahaan lain atau pada pekerja Ada yang melakukan wanprestasi dalam perjanjian kerja ?
8. Apakah Bapak Sebagai Pekerja Dapat memahami isi dari kontrak yang di berikan pihak Cv. Ridwan Jaya?
9. Apakah Bapak sebagai pekerja sudah mendapat kan hak hak sesuai yang tertera di dalam kontrak ?
10. Apakah selama bekerja di Cv. Ridwan jaya ada tanggung jawab pihak cv yang tidak di penuhi kepada bapak sebagai pekerja?



RIDWAN JAYA CONTRACTOR

CONTRACTOR, LAVERANSIR & SUB DISTRIBUTOR

ALAMAT ; JL.RAYA SIAIS DESA HAPESONG BARU KEC BATANG TORU

HP : 082160234280

KODE POS : 22738

Rek : BNI Capem Batang Toru

Email : ridwanjaya10@yahoo.com

SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

No : 201 / VII / RJC / 2019

Yang Bertanda Tangan Di Bawah ini :

Nama : Edi R Sarman
Jabatan : Operation Manager
Alamat : Desa Hapesong Baru Kec Batang Toru Kab Tapanuli Selatan

Dalam Hal ini Bertindak untuk dan atas Nama CV Ridwan Jaya yang Beralamat Di Desa Hapesong Baru Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan yang disebut PIHAK PERTAMA.

Selanjutnya :

Nama : Imam Ari Utomo
Tempat/Tanggal Lahir : Hapesong Lama, 08 January 1996
Alamat : Desa Hapesong Baru
Alamat : Daily Crew

Dalam Hal ini Bertindak atas Nama Sendiri, disebut PIHAK KEDUA.

Pada Har ini Senin 29 Juni 2019 Pihak Pertama dan Kedua Sepakat untuk saling terikat dalam surat Kontrak kerja karyawan dengan syarat dan ketentuan diatur sebagai Berikut :

PASAL I KETENTUAN UMUM

- 1.Pihak Kedua akan Taat serta Tunduk pada Tata Tertib Kerja yang berlaku, Perintah Langsung maupun tidak dari Pihak Pertama ataupun Wakil dari CV Ridwan Jaya.
- 2.Apabila Pihak Kedua Melakukan Pelanggaran Kerja maka Pihak Pertama Berhak Memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pihak Kedua.

PASAL II JANGKA WAKTU

- 1.Kontrak kerja ini akan berlaku selama 1 (Satu) Tahun terhitung dari Penanda Tanganan, Yakni pada tanggal 01 Agustus 2019 Sampai Dengan 01 September 2019
- 2.Apabila Kontrak kerja ini Habis masa berlakunya, Maka Kedua Belah Pihak bisa melakukan perpanjangan Kontrak Baru dengan Kesepakatan bersama.

PASAL III WAKTU KERJA

Pihak Kedua akan Bekerja Selama 8 jam Perharinya dan 5 Hari perminggunya dengan Rincian Sebagai Berikut :

Senin-Jum"at : 08.00 s/d 17.00 WIB
Istrahat : 12.00 s/d 13.00 WIB
Hari Sabtu & Minggu LIBUR

PASAL IV UPAH

Pihak kedua akan Menerima Gaji dasar Sesuai UMSK Rp.2.862.553 (Dua Juta Delapan Ratus Enam Puluh Dua Ribu Lima Ratus Lima Puluh Tiga Rupiah) Perbulannya, serta Menerima Pesangon Mandiri Sebesar Rp.244.178 Setiap Bulannya(Pesangon Ini diluar dari BPJS TK /JHT/IKM,Dll yang telah dibayarkan setiap Bulannya)

PASAL V PEMBERHENTIAN KERJA

Apabila pihak Kedua melakukan tindak kriminal yang merugikan Pihak Pertama serta juga melakukan tindakan Indisipliner kerja dan sudah mendapat surat peringatan sebanyak 3 (Tiga) Kali maka Pihak Pertama akan Langsung memberhentikan Pihak Kedua dari pekerjaannya,Walaupun Masa Kontraknya Belum Habis.

Batang Toru 29 Juli 2019

Pihak PERTAMA

Pihak KEDUA

EDI R SARMAN

IMAM ARI UTOMO



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 060 /FH/01.10/II/2023
Lampiran : ----
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset
dan Wawancara

9 Januari 2023

Kepada Yth :
Pimpinan CV. Ridwan Jaya
di-
Tempat

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

Nama : Ari Putra Utama
N I M : 198400215
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di CV. Ridwan Jaya, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waku Tertentu Di Bidang Jasa Kontruksi (Studi Cv. Ridwan Jaya)*".

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.

Dekan


Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



RIDWAN JAYA CONTRACTOR
CONTRACTOR, LAVERANSIR & SUB DISTRIBUTOR
ALAMAT ; JL.RAYA SIAIS DESA HAPESONG BARU KEC
BATANG TORU
HP :082160234280,
Rek : BNI Capem Batang Toru
Email: ridwanjaya10@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1010.43 / V / RJC / 2023

Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 09 Januari 2023, perihal: sebagaimana tersebut pada pokok surat dari Dekan Universitas Medan Area, bersama ini kami memberi keterangan telah selesai melaksanakan riset dan mengambil data.

Berikut Identitas Mahasiswa :

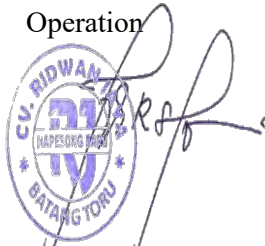
Nama : Ari Putra Utama
Nim : 198400215
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan
Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bidang Jasa Kontruksi (CV. Ridwan Jaya).

Dengan ini menerangkan telah datang ke CV. Ridwan Jaya, guna pengambilan data atau riset.

Batang Toru, 08
Februari 2023

Ridwan Jaya
Contractor

Manager

Operation

EDI R SARMAN