

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN
KERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS TELEKOMUNIKASI
INDONESIA REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD IKHWANUL FAHMI

17.840.0140



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN
KERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS TELEKOMUNIKASI
INDONESIA REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD IKHWANUL FAHMI

17.840.0140



UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS TELEKOMUNIKASI INDONESIA REGIONAL I MEDAN

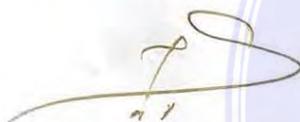
Nama : MUHAMMAD IKHWANUL FAHMI

NPM : 178400140

Bidang : Hukum Perdata

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I



(Dr. Maswandi, SH., M.Hum)

Dosen Pembimbing II



(Aldi Subhan Eubis, SH., M.Kn)

Diketahui
Dekan Ilmu Hukum



(Dr. M. Citra Ramadhan, SH., MH)

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ikhwanul Fahmi

NPM : 17.840.0140

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Jurusan : Bidang Keperdataan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi saya yang berjudul "Tinjauan Yuridis Tentang Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan Terbatas Telekomunikasi Indonesia Regional I Medan" tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bilaman di kemudian hari ditemukan kesalahan yang berkitab skripsi ini tidak dianggap sah dan menyalahi sistematika penulisan, maka penulis bersiap untuk mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 10 Agustus 2023

Muhammad Ikhwanul Fahmi

NPM: 178400140



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ikhwanul Fahmi

NPM : 17.840.0140

Fakultas : Hukum

Program Studi : Ilmu Hukum

Jurusan : Bidang Keperdataan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul : “Tinjauan Yuridis Tentang Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan Terbatas Telekomunikasi Indonesia Regional I Medan”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Agustus 2023



Muhammad Ikhwanul Fahmi

NPM: 178400140

ABSTRAK

TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS TELEKOMUNIKASI INDONESIA REGIONAL I MEDAN

MUHAMMAD IKHWANUL FAHMI

NPM: 178400140

Dalam dunia kerja seringkali posisi pekerja/pegawai sering tidak seimbang, biasanya lebih mendominasi dari pihak perusahaan sebagai posisi terkuat dan perjanjian disesuaikan kebutuhan perusahaan sementara pihak pekerja berada diposisi lemah dan dituntut untuk beradaptasi dengan situasi seperti yang diinginkan perusahaan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, karena tingginya pergantian pekerja pada berbagai masalah, sangat penting bahwa perjanjian PCB terus menjadi informasi untuk negosiasi pekerja di PT. Telkom.Tbk. Rumusan masalah yang diambil adalah: bagaimana pengaturan tentang perjanjian bagi karyawan PT di Indonesia, bagaimana prosedur penyusunan perjanjian dari hubungan antara perusahaan Perseroan Terbatas dengan karyawan dalam perspektif hukum serta bagaimana implementasi perjanjian kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Region 1 Kota Medan menurut hukum ketenagakerjaan.

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Yuridis Normatif. Hasil penelitian Pengaturan perjanjian kerja perseroan terbatas di Indonesia dalam hal suatu perjanjian kerja dapat disahkan oleh kedua belah pihak karena alasan kepastian hukum, perlindungan dan keadilan, diperlukan partisipasi atau campur tangan pemerintah. Implementasi perjanjian kerja karyawan dengan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Regional 1 Medan telah mengacu pada peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 116 ayat 2 yang mengatur berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh Serikat Karyawan. PT. Telkom.Tbk dalam proses pembuatan PKB mengikutsertakan peran Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk bertujuan Serikat pekerja terpanggil untuk melindungi kesejahteraan, hak dan kepentingan pekerja dan keluarganya, serta meningkatkan kesejahteraan.

Kata Kunci : Implementasi, Perjanjian Kerja , Perseroan Terbatas

ABSTRACT

JURIDICAL REVIEW REGARDING IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE AGREEMENTS OF TELECOMMUNICATIONS LIMITED COMPANIES INDONESIA REGIONAL I MEDAN

MUHAMMAD IKHWANUL FAHMI

NPM: 178400140

In the world of work, the position of workers/employees is often unequal, usually more dominant than the company as the strongest position and the agreement is adjusted to the needs of the company while the workers are in a weak position and are required to adapt to the situation as the company wants. Given the dynamic development of the workforce with various problems that can arise as mentioned above, it should be that the implementation of the agreed PKB must remain a reference for work relations at PT. Telkom.Tbk. The formulation of the problem taken is: how to regulate agreements for PT employees in Indonesia, what are the procedures for drafting agreements from the relationship between Limited Liability Company companies and employees from a legal perspective and how to implement work agreements for employees of PT Telekomunikasi Indonesia Regionl 1 Medan City according to labor law.

The type of research that will be used in this research is Normative Juridical Law Research. The results of the research regarding the regulation of limited liability company work agreements in Indonesia where the existence of work agreements can be well received by all parties, because there is legal certainty, protection and justice, for this reason the role or intervention of the government is needed. The implementation of the employee work agreement with PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Regional 1 Medan has referred to statutory regulations, Law Number 13 of 2003 Article 116 paragraph 2 which regulates the role played by the Employees Union. PT. Telkom.Tbk in the process of making the PKB includes the role of the Employees Union of PT. Telkom.Tbk aims to form an Employee Union is to provide protection, defend rights and interests and improve proper welfare for employees and their families.

Keywords: Implementation, Work Agreement, Limited Liability Company.

RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Muhammad Ikhwanul Fahmi

Tempat/ Tgl Lahir : Medan, 22 Oktober 1999

Alamat : jl. Menteng Indang VII

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status Pribadi : Belum Menikah

2. Data Orang Tua

Ayah : Evirman

Ibu : Erna Sofiani

Anak ke : Anak ke 3 dari 4 bersaudara

3. Pendidikan

SD : SD SWASTA ERIA

SMP : SMP NEGERI 3 MEDAN

SMA : SMA NEGERI 5 MEDAN



KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis ingin mengucapkan Puji dan Syukur kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi penulis ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS TELEKOMUNIKASI INDONESIA REGIONAL I MEDAN”** sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada fakultas hukum Universitas Medan Area. Penulis sangat menyadari bahwa penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih pula kepada:

1. Ucapan terima kasih khusus kepada Kedua Orang Tua penulis Ayah Evirman dan kepada Ibu Erna Sofiani.
2. Bapak Dr. H. Maswandi SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Aldi Subhan Lubis, S.H, M.Kn selaku Dosen Pembimbing II Yang telah memberikan arahan,dan petunjuk serta saran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum selaku sekretaris dalam penyusunan tugas akhir.
5. Seluruh Bapak Dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar.
6. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi iniyang namanya tidak dapat disebutksn satu-persatu.

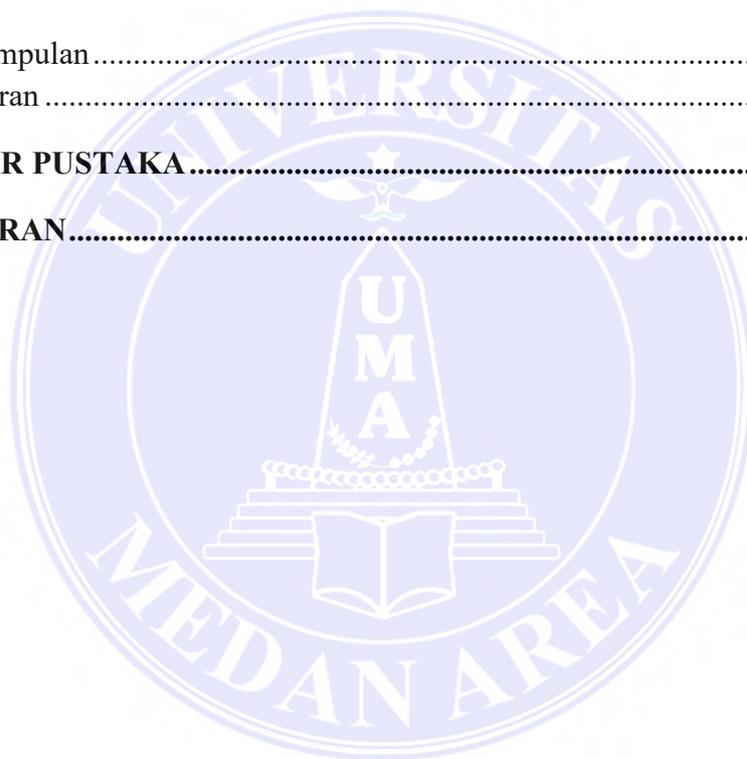
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, untuk itu perlu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan berguna bagi orang lain.

Medan, Januari 2023

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN
LEMBAR PUBLIKASI
ABSTRAK
RIWAYAT HIDUP
KATA PENGANTAR.....	i
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Peneitian	8
1.5 Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Uraian tentang Perjanjian Kerja.....	11
2.2 Uraian tentang Perseroan Terbatas	15
2.3 Uraian tentang Ketenagakerjaan.....	18
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian.....	24
3.1.1 Waktu Penelitian	24
3.1.2 Tempat Penelitian.....	24
3.2 Metodologi Penelitian.....	25
3.2.1 Jenis Penelitian	25
3.2.2 Sifat Penelitian.....	25
3.2.3 Sumber Data	25
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Hasil Penelitian.....	30
4.1.1 Profil PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Medan	30
4.1.2 Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Perusahaan dan Karywan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Medan.....	34

4.1.3 Problematika dan Penyelesaian dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Karyawan dengan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Medan	37
4.2 Pembahasan	42
4.2.1 Pengaturan tentang perjanjian bagi karyawan Perseroan Terbatas di Indonesia	42
4.2.2 Prosedur Penyusunan Perjanjian hubungan kerja antara perusahaan Perseroan Terbatas dengan Karyawan dalam Perspektif Hukum	47
4.2.3 Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional 1	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Simpulan	59
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin progresif perkembangan zaman, semakin kritis mengalir ke dalam praktek hubungan hukum dalam masyarakat dalam membuat sebuah perjanjian yang dapat berupa tidak tertulis/lisan maupun tertulis, menyadari implikasi hukum di masa depan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan, “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Dalam praktiknya, persyaratan kontrak belum memiliki standar dalam buku atau undang-undang, kata "perjanjian" digunakan dalam berbagai bentuk, seperti kontrak, kewajiban, ikatan, atau perjanjian.¹ Dalam dunia ketenagakerjaan kontrak Pekerjaan adalah dasar dari hubungan pemberi kerja dan pekerja. hal ini bertujuan sebagai perlindungan bagi pekerja yang dibutuhkan oleh karyawan dan pemberi kerja berdasarkan kontrak kerja dalam hubungan dan pekerjaan. Melalui hubungan Perikatan tersebut menimbulkan suatu kewajiban atau hubungan hukum bagi para pihak yang terlibat.²

Hubungan hukum menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, hak dan kewajiban masing-masing pihak dapat lebih besar melalui negosiasi perjanjian yang harus sesuai dengan hukum. Terdapat beberapa asas dalam sebuah perjanjian: kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas pacta sunt servanda, asas itikad baik, asas budi pekerti (kepribadian), asas kepercayaan, asas

¹ Titin Triana. “*Kepastian Hukum Perjanjian Lisan*”, Diakses dari <http://titintrianash.blogspot.com/2015/06/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html> pada tanggal 9 Agustus 2023. Pukul 11.43

² Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hal.

persamaan di hadapan hukum, asas keseimbangan, asas kepastian hukum, asas kesusilaan, asas kesucilaan, asas kebudayaan, dan asas perlindungan.³ Dalam sebuah teori semua kontrak adalah sama, termasuk kontrak kerja maka terdapat prinsip-prinsip yang harus ada dalam sebuah perjanjian secara umum bagaimanapun, ini adalah kesepakatan antara dua pihak Tindakan hukum dapat diambil, objek kontrak, Ada alasan hukum.

Dalam dunia kerja seringkali posisi pekerja/pegawai sering tidak seimbang, biasanya lebih mendominasi dari pihak perusahaan sebagai posisi terkuat dan perjanjian disesuaikan kebutuhan perusahaan sementara pihak pekerja berada diposisi lemah dan dituntut untuk beradaptasi dengan situasi seperti yang diinginkan perusahaan.⁴ Namun ada kemungkinan perjanjian tidak dapat dilakukan disebabkan oleh *force majeure*.⁵

Perjanjian kerja yang disepakati para pihak dalam seiring berjalannya waktu apabila jika perusahaan atau karyawan gagal mematuhi kontrak kerja, akan ada sanksi yang harus diterima. Hukuman ini tidak atas kebijaksanaan perusahaan namun implementasinya jelas didefinisikan dalam sebuah undang-undang. Walau dalam proses pembuatan perjanjian kerja atas dasar kesepakatan kedua belah pihak namun isi dari klausul perjanjian tidak boleh bertentangan dengan peraturan pemerintah. Sebagai contoh Pasal 54 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang telah mengklasifikasikan hal-hal apa saja harus dicantumkan dalam kontrak kerja, salah

³ Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 9

⁴ Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan bagi Hukum Perjanjian Indonesia: Hukum Pejanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indoonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006), hal. 318.

⁵ Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2013) hal. 21

satu pekerjaan atau jenis pekerjaan apapun, upah, masa cuti, bahkan tatacara pelaksanaan pemutusan hubungan kerja.

Beberapa sanksi yang dapat dikenakan apabila perusahaan melaksanakan pelanggaran kontrak kerja :

- a Sanksi administrasi : Disiplin, pemberitahuan tertulis, penangguhan praktik, larangan praktik profesional, pencabutan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara atau sebagian, pencabutan lisensi.
- b Sanksi pidana : Sanksi pidana menurut pasal 184-188 UU Ketenagakerjaan bagi perusahaan yang diduga melanggar berbagai ketentuan UU Ketenagakerjaan. UU Manajemen Ketenagakerjaan.

Sanksi yang dikenakan apabila pekerja melakukan pelanggaran kontrak kerja :

- a Karyawan mangkir kerja : dapat dikenakan sanksi berupa surat peringatan sebanyak 3 kali hal ini diatur didalam Pasal 154 ayat (1) huruf k, dan upah tidak perlu dibayarkan (Pasal 93 UU Ketenagakerjaan)
- b Karyawan terlambat : denda, pemotongan gaji dan penambahan waktu kerja

Indonesia memiliki sejarah pertumbuhan pekerjaan yang panjang. Perkembangan ini tentunya memiliki motif untuk menunjukkan bagaimana komunikasi di tempat kerja bisa menjadi komunikasi yang sangat sulit.⁶ Salah satu kemungkinan yang dapat timbul akibat hubungan kerja yang tidak seimbang adalah akan terjadi perselisihan dalam pelaksanaan pekerjaan.. Perselisihan antara majikan dan karyawan di pasar tenaga kerja seringkali muncul dari rasa

⁶ Shalihah, F. (2017). *Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham*. UIR Law Review, 1(2), 149-160.

ketidakpuasan. Pengusaha mengembangkan kebijakan yang mereka yakini sebagai kebijakan yang baik dan akan diterima oleh karyawan karena pandangan dan pendapat karyawan yang terlibat berbeda., Dan, oleh karena itu, tidak seperti kebijakan yang diusulkan pemberi kerja, karyawan akan lebih puas, tetapi karyawan yang tidak puas akan menunjukkan penurunan kepuasan kerja kecuali timbul konflik. Biasanya, akar penyebab ketidakpuasan berkaitan dengan hal-hal berikut: a) kerusakan; b) jaminan sosial; c) perilaku rekrutmen yang terkadang dianggap kurang sesuai dengan kepribadian; d) persepsi kinerja dan kompetensi tidak sesuai dengan pekerjaan yang bersangkutan; e) Ini adalah masalah pribadi.

Seperti diketahui, UU No 13 Tahun 2003 tentang peraturan ketenagakerjaan sudah ada, Dari aturan-aturan ini, tujuan dan sifat teori terlihat. Menurut prinsip ini, seperti yang terlihat dari Seni. 3, tenaga kerja dikembangkan menurut asas keterpaduan dengan koordinasi kerja antara pusat dan daerah. Asas ini sejalan dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Ternyata, P.T.A. Sebagai perusahaan publik, saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ), Bursa Efek Surabaya (BES), Bursa Efek New York (NYSE) dan Bursa Efek London (LSE) dan tidak (terbuka) tercatat. TSE juga diperdagangkan melalui penawaran non-listing (POWL).

Divre adalah unit organisasi Telkom yang bertindak sebagai unit operasional yang bertujuan untuk memenuhi fungsi penyampaian semua produk Telkom yang dikembangkan oleh layanan informasi konsumen di sektor konsumen/ritel.. Pengurus daerah selain merupakan unit organisasi, juga merupakan unit operasional di luar organisasi kantor pusat yang di dalamnya ada seorang anggota direksi yaitu direktur konsumsi yang terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut ketentuan Pasal 27 UUD 1945, segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Bab 5 dan 6 memperluas ketentuan ini. UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 berarti semua pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan tanpa diskriminasi, Pasal 6 berarti semua pekerja berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi perusahaan.⁷

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa semua warga negara Indonesia berdasarkan pendidikan atau keterampilannya mempunyai hak atau kesempatan kerja yang sama, dan apabila seorang pekerja atau pegawai melakukan tugas yang sama di sana, seorang pegawai berhak untuk bersekolah dan bagaimana melakukannya. Anda bertanggung jawab untuk menjaga majikan Anda tidak bersalah. Korporasi didefinisikan sebagai: (a) Korporasi, korporasi, atau badan hukum yang dimiliki secara tertutup atau terbuka oleh orang perseorangan, persekutuan, atau pemerintah yang tidak mempekerjakan pekerja atau pegawai untuk mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain. (b) infrastruktur publik dan infrastruktur lainnya yang diselenggarakan oleh orang lain, pembayaran biaya atau jenis kompensasi lainnya.

Tujuan diadakannya kontrak kerja di PT. Metode Telkom.Tbk no. 13 berlaku sejak tahun 2003. Kontrak kerja disusun sebagai acuan yang mengatur hubungan kerja antar karyawan PT. Telkom.Tbk Manajemen PT. Telkom.Tbk mengendalikan siklus ketenagakerjaan dari masa kerja hingga pensiun di Telkom. Seperti disebutkan di atas, mengingat evolusi tenaga kerja yang dinamis dan

⁷ Asri Wijayanti, *Hukum ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009) Hal. 8

munculnya tantangan yang berbeda, peran PKB yang disepakati dalam konteks perundingan serikat pekerja di PT kemungkinan akan tetap ada.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul :

“TINJAUAN YURIDIS TENTANG IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA REGIONAL I MEDAN PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal di atas, peneliti karena penasaran melakukan penelitian terhadap pertanyaan-pertanyaan yang muncul dan ingin mencoba mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan temuan ini, peneliti dapat merumuskan masalah berikut:

1. Bagaimana pengaturan tentang perjanjian bagi karyawan PT di Indonesia ?
2. Bagaimana prosedur penyusunan perjanjian dari hubungan antara perusahaan Perseroan Terbatas dengan karyawan dalam perspektif hukum?
3. Bagaimana implementasi perjanjian kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regionl 1 Kota Medan menurut hukum ketenagakerjaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada hakikatnya penelitian skripsi bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaturan tentang perjanjian bagi karyawan PT di Indonesia.
2. Untuk mengetahui prosedur penyusunan perjanjian dari hubungan antara perusahaan Perseroan Terbatas dengan karyawan dalam perspektif hukum.
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi perjanjian kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Region 1 Kota Medan menurut hukum ketenagakerjaan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam usulan penelitian ini, maka pada hakikatnya penelitian mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan nasehat terkait kontrak kerja dalam bidang ilmu hukum dan perdata, khususnya PT Telekomunikasi Indonesia Distrik 1 Medan

2. Manfaat Praktis

Kemampuan untuk mempelajari tentang pembuatan kontrak kerja, pelaksanaan kontrak kerja di PT Telekomunikasi Indonesia Region 1 Medan dan bagi pembaca serta masyarakat umum mendapatkan informasi yang jelas tentang masalah yang timbul dalam kontrak kerja dan cara penyelesaiannya.

1.5 Keaslian Penelitian

Berdasarkan penyusunan literatur dalam beberapa sumber, buku-buku, beberapa penulisan, internet dan perpustakaan di Universitas Medan Area. Sejauh ini belum ditemukan penelitian dengan topik yang sama dengan ruang lingkup penelitian ini, yaitu : “Tinjauan Yuridis Tentang Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Regional I Medan”.

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, namun kajiannya berbeda adalah :

1. Skripsi atas nama Jihan Fadzillah, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2022 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Yang Tidak Mendapatkan Upah Minimum Provinsi (UMP) Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pada Masa Pandemi”

Perumusan masalah yang diteliti adalah :

- 1) Segala bentuk perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak menerima upah minimum provinsi (UMP) berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKVT)?
 - 2) Bagaimana peran Kementerian Tenaga Kerja Provinsi Sumut dalam menyelesaikan perselisihan terkait Upah Minimum Regional (UMKM) yang tidak tercakup dalam Perjanjian Kerja Khusus (SLA)?
2. Disertasi 2021 atas nama Bapak Zurkanen, Mahasiswa Hukum Universitas Medan, “Penerapan Hukum UU Ketenagakerjaan No. 13

Tahun 2003 Terhadap Penerapan Imbalan Kerja Individu (Studi Keputusan No. 124/G/2011/P)”. mdn)

Perumusan masalah :

- 1) Apa alasan penghentian?
 - 2) Bagaimana hambatan-hambatan terjadinya pemutusan hubungan kerja?
3. Skripsi berdasarkan Rani Ayu Pramesti, Mahasiswa Hukum Syariah, Universitas Islam Negeri Sayarifa Hidayatullah, Jakarta, Tahun 2021 “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dengan Kontrak Kerja Waktu Tetap Di Kabupaten DKI Jakarta”.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Cara membuat kontrak kerja jangka waktu tetap secara legal. 13 Tahun 2003 pada pekerjaan rumah DKI Jakarta?
- 2) Bagaimanakah perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dalam kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian tentang Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah peristiwa nyata dan dapat dilihat wujudnya karena dalam suatu perjanjian kita dapat melihat atau mendengar janji - janji yang diucapkan oleh para pihak yang mengadakan persetujuan atau dapat pula membacanya dalam kalimat yang berisi kata-kata janji yang telah dibuat dan disetujui oleh para pihak dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian yang diadakan secara tertulis lebih dikenal dengan nama “kontrak”.⁸ UU Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Kepegawaian, dalam pasal 1 n. 14, memberikan informasi yang berkaitan dengan kontrak kerja merupakan perjanjian kerja adalah dimana pemberi kerja dan penerima kerja sepakat dan tertulis dalam perjanjian Kedua belah pihak memiliki tugas, hak dan kewajiban. Berikut adalah pendapat ahli tentang pengertian kontrak kerja :

Imam Soepomo perjanjian kerja ialah dimana dalam kontrak kerja pihak pertama (karyawan) berjanji untuk bekerja, menerima pembayaran dari pihak lain, pemberi kerja, dan pemberi kerja berjanji untuk mempekerjakan pekerja dengan imbalan pembayaran.⁹

Subekti perjanjian kerja adalah adanya hubungan antar karyawan dan perusahaan untuk bekerja dengan adanya pemberian gaji.¹⁰

⁸ R. Subekti, *op.cit.*, hal.11.

⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014), hal. 62.

¹⁰ Abdul Khakim, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Asitya Bakti, 2014), hal. 49

Endah Pujiastuti perjanjian kerja adalah kontrak antara pemberi kerja untuk sebuah hubungan kerja / karyawan dan atau diubah tanpa persetujuan para pihak.¹¹

Menurut Herlien Budiono, perjanjian yang dirumuskan dalam Pasal 1313 KUHPerdata adalah perjanjian *obligatoir*, yaitu perjanjian yang menciptakan, mengisi, mengubah atau menghapuskan perikatan menimbulkan hubungan hukum antara para pihak, yang membuat perjanjian di bidang harta kekayaan atas dasar mana satu pihak diwajibkan melaksanakan suatu prestasi, sedangkan pihak lainnya berhak menuntut pelaksanaan prestasi tersebut, atau demi kepentingan dan atas beban kedua belah pihak secara timbal balik.

Herlien Budiono memberikan pengertian perjanjian dengan menekankan pada perbuatan hukum yang diuraikan sebagai berikut:¹²

“Perbuatan hukum yang menimbulkan, berubahnya, hapusnya hak, atau menimbulkan suatu hubungan hukum dan dengan cara demikian, kontrak atau perjanjian menimbulkan akibat hukum yang merupakan tujuan para pihak. Jika suatu perbuatan hukum adalah kontrak atau perjanjian, orang-orang yang melakukan tindakan hukum disebut pihak-pihak.”

Untuk mengetahui apakah suatu perjanjian adalah sah atau tidak sah, maka perjanjian tersebut harus diuji dengan beberapa syarat. Ditegaskan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, syarat-syarat persetujuan kontrak ada 4 syarat, syarat umum, yaitu:¹³

¹¹ Pujiastuti, E. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang : CV.semarang 2008), hal 21

¹² Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti,2011), hal. 67.

¹³ Subekti dan Tjitrosudibio, *op.cit.*, hal. 339

- a. Kesepakatan bersifat mengikat, artinya para pihak sering dimusyawarahkan sebelum kesepakatan tercapai, sehingga dapat dicapai kesepakatan antara kedua belah pihak. Ada 4 Teori dalam Kesepakatan¹⁴ :
- 1) Teori Ucapan (*uitingstheorie*) : Menurut teori ini , Kesepakatan (tosteming) terjadi ketika pihak yang ditawarkan mengatakan bahwa dia telah menerima tawaran tersebut.
 - 2) Teori Pengiriman (*verzendtheorie*) : Menurut teori ini, kontrak tercipta ketika pihak yang menerima penawaran mengirimkan telegram.
 - 3) Teori Pengetahuan (*vernemingstheorie*) : Menurut teori ini, kesepakatan terjadi ketika orang yang menawarkan itu mengetahui bahwa ada penerimaan, tetapi penerimaan itu tidak diketahui (tampaknya tidak diketahui).
 - 4) Teori Penerimaan (*ontvangstheorie*) : Menurut teorinya, settlement terjadi ketika bidder menerima respon langsung dari counterparty.
- b. Kelayakan umumnya berarti bahwa orang berusia 21 atau menikah dapat mengajukan klaim, meskipun mereka berusia di bawah 21 tahun dan tidak memiliki kekebalan.
- c. Jika ada, kontrak yang tidak memenuhi persyaratan ini tidak akan diterima secara hukum, bahkan jika kedua belah pihak setuju kecuali kedua belah pihak menerima kontrak dan mematuhi persyaratan ini.

¹⁴ Bambang R. Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet 1. (Bandung: Pustaka Setia. 2013) hal 87

- d. Menurut (penyebab) yang tak terhindarkan, hukum tidak dapat dihapus, hukum tidak mematuhi hukum, bertentangan dengan nasihat masyarakat, yang.

Perjanjian kerja memiliki beberapa unsur dari perjanjian kerja, yaitu :

- 1) Salah satu unsur kepemimpinan adalah memimpin orang lain. Aspek manajemen ini sangat penting dalam kontrak kerja karena memang tidak demikian manajemen tidak ada kontrak kerja. Keputusan ini menetapkan hubungan kerja berdasarkan kontrak kerja dengan organisasi lain..
- 2) Adanya unsur pekerjaan Tenaga kerja yang disepakati didasarkan pada kesepakatan antara pekerja/karyawan dan pemberi kerja. Karyawan harus melakukan pekerjaan seperti yang diarahkan oleh supervisor. Perjalanan Aspek hukum kontrak kerja dapat dinyatakan tidak sah.
- 3) Adanya unsur upah Pembayaran upah sangat baik. Ini adalah hak karyawan/pegawai, hak karyawan, hanya karyawan terkait dengan yang lain,

2.1 Uraian tentang Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas dalam bahasa Belanda disebut *naamloze vennootschap*. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1618 memberikan defenisi perseroan adalah dalam suatu perjanjian terikat dua orang atau lebih bergabung dengan suatu organisasi dengan tujuan berbagi keuntungan. Pasal 1 angka 1 UU No. 40 Tahun 2007 tentang perseroan terbatas juga mendefinisikan perseroan terbatas sebagai badan hukum kesatuannya berdasarkan komunikasi dan

penyelesaian tugas dengan modal usaha terbagi penuh menjadi saham dan penuh dimana ketentuan pelaksanaannya telah diatur di undang-undang. Perseroan Terbatas (PT) dapat dikatakan sebagai Perseroan tanpa nama dengan maksud dalam pemberian nama persero tidak menggunakan nama salah satu pemegang sahamnya, namun dalam penentuan namanya dilihat pada tujuan dibentuknya perseroan sesuai dengan Pasal 36 KUHD.¹⁵ Defenisi Perseroan Terbatas menurut beberapa ahli :

- a) Soedjono Dirjosisworo : Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang mengadakan perjanjian dagang dengan dasar saham, yang menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 terbagi atas saham.¹⁶
- b) R. Ali Rido : Perseroan Terbatas merupakan jenis perseroan yang menyelenggarakan tindakan bersama individu tertentu dan sebagian modal dibagikan dalam bentuk saham dan peserta dapat memiliki satu atau lebih saham dan memiliki tanggung jawab terbatas dengan jumlah saham yang dimiliki.¹⁷
- c) Zaeni Asyhadie : Perseroan Terbatas ialah suatu badan hukum dimana didalamnya terdapat tanggung jawab pemegang saham sesuai pada berapa banyak saham yang dimilikinya.¹⁸

¹⁵ I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 6, (Jakarta: Kesain Blanc, 2006), hal. 1

¹⁶ Soedjono Dirjosisworo, *"HukumPerusahaan Mengenai Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia"*, (Bandung: Mandar Maju, 2017), hal. 48

¹⁷ R. Ali Rido, *"Hukum Dagang tentang Aspek-aspek Hukum dalam Asuransi Udara, Asuransi Jiwa dan Perkembangan Perseroan Terbatas"*, (Bandung:Remadja Karya CV, 2016), hal. 335

¹⁸ Zaeni Asyhadie, *"Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia"*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 41.

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk membentuk perseroan terbatas sesuai dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas:

1. Komunikasi antara dua orang atau lebih (Bab 7, Bab 1):. sesuai dengan prinsip yang dianut oleh Undang-Undang Perseroan Terbatas bahwa harus dibentuk pada dua orang atau lebih.
2. Dibuat dengan Merek Otentik dihadapan Notaris (Pasal 7 ayat (1)): dalam pembuatan akta perseroan wajib dilaksanakan dihadapan notaris dan wajib menggunakan Bahasa Indonesia.
3. Modal Dasar (Pasal 32 ayat (1)) : nominal yang digunakan dalam membangun sebuah perseroan adalah paling sedikit 50 (lima puluh) juta rupiah.
4. Pengambilalihan saham pada saat pendirian Perseroan (Pasal 7 ayat (2)) : setiap pemegang saham pada perseroan wajib mengambil bagian sahamnya pada masa pendirian perseroan.

Selain syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk berdirinya sebuah persero, terdapat prosedur pendirian sebuah perseroan sebagai berikut :¹⁹

1. Pembuatan perjanjian tertulis : dilaksanakan minimal dua orang atau lebih dan dalam perjanjian disebutkan kewajiban, hak dan saham atau modal antara para pihak dalam perjanjian.
2. Pembuatan akta pendirian : pembuatan Akta harus di notariskan dan menggunakan bahasa Indonesia, sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) UUPT.
3. Persetujuan Menteri Kehakiman: Persetujuan harus diperoleh dari Menteri Kehakiman.

¹⁹ Ibid, hal 45

4. Pendaftaran perusahaan: Pendaftaran pertama di Kementerian Kehakiman untuk menerima keputusan kabinet setelah persetujuan badan hukum perusahaan.
5. Publikasi lebih lanjut dalam Berita Resmi: Pernyataan validitas perseroan terbatas diterbitkan dalam Lampiran Berita Resmi.

Jenis-jenis Perseroan terbagi sesuai dengan modal atau saham yang diberikan oleh pemegang saham sebagai berikut :

1. Perseroan Terbuka : perseroan terbatas yang sahamnya dijual kepada publik secara luas melalui bursa efek sebagai cara berinvestasi investasi dalam bisnis perseroan terbatas.²⁰
2. Perseroan Tertutup : perseroan dimana sahamnya tidak diperjual belikan kepada masyarakat luar hal ini bisa dikatakan perseroan milik pribadi atau kalangan keluarga.²¹
3. Perseroan Publik : dimana sahamnya tidak di publik atau dijual secara umum dan bebas namun modal yang dibutuhkan bagi setiap pemegang saham sangat besar.

3.1 Uraian tentang Ketenagakerjaan

Bab I Bab 1 Bab 2) UU No. 13 Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk keperluan pribadi dan umum.²² Tenaga kerja adalah bagian dari kontrak kerja

²⁰ C.S.T Kansil, Christine. *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*. (Jakarta. 2013.) Hal.84

²¹ Ibid, hal 87

²² Azhar, A. M. (2021). *Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor*

yang mengacu pada hukum ketenagakerjaan, termasuk tidak hanya staf / karyawan pemberi kerja, tetapi juga para pihak dalam kontrak industri terkait satu sama lain, tergantung pada lokasi mereka menghasilkan barang atau jasa.

Hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

- a PEMBERDAYAAN dan PENDAYAGUNAAN karyawan secara efisien dan manusiawi
- b MELAKSANAKAN pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c MEMBERIKAN karyawan rasa aman dalam menerima tunjangan
- d MENINGKATKAN kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Angkatan kerja adalah penduduk usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, pasal 1, ayat 2, yang menjamin bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja untuk kebutuhannya sendiri dan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk umum. Secara umum, penduduk negara dibagi menjadi dua kelompok, kelas pekerja dan kelas non-pekerja. Jika warga negara memasuki dunia kerja, maka warga negara digolongkan sebagai pekerja. Usia kerja minimum di Indonesia adalah antara 15 dan 64 tahun.²³ Menurut pendekatan ini, orang yang mampu bekerja disebut pekerja. Pendapat tentang usia pekerja berbeda-beda, ada yang mengatakan lebih dari 17 tahun, ada yang mengatakan lebih dari 20 tahun,

012/PUU-I/2003 (Studi Putusan Nomor: 360/Pdt. Sus-PHI/2017/PN. Mdn) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

²³ Rondonuwu, D. (2018). *Tinjauan Yuridis terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Lex Et Societatis*, 6(8).

ada yang mengatakan lebih dari 7 tahun, karena pekerjaan jalan di antara para pekerja. Anak-anak ada di sana.²⁴

- a. Hak Memproleh Upah, Upah adalah hak terpenting seorang karyawan. Hak untuk menerima upah atau gaji juga ditentukan oleh Pasal 30 Bagian 1 UU Ketenagakerjaan. 13 2003: “ Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan “
- b. Hak mendapatkan Kesempatan & Perlakuan yang sama, Tertuang pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 5 yang berbunyi : ” Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memproleh pekrjaan” dan pasal 6 yang berbunyi : “ Setiap pekerja atau buruh berhak memproleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”
- c. Hak atas pelatihan profesional dinyatakan dalam Art. 11 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003: “ Setiap tenaga kerja berhak untuk memproleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan melalui pelatihan kerja.”

²⁴ R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.1. (Bandung: CV Pustaka Setia,2013), Hal 13

- d. Hak Penempatan Tenaga kerja, pasal 31 UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 “ Bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri.”
- e. Hak atas jam kerja yang sesuai sebagaimana tertulis dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 pasal 77 ayat 2 adalah sebagai berikut: “Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima)hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”
- f Hak atas kesehatan dan keselamatan kerja menurut Pasal 86 UU Ketenagakerjaan. Pada tahun 13 sejak tahun 2003 ditetapkan bahwa semua pekerja/karyawan berhak atas jaminan:
1. Keselamatan dan kesehatan;
 2. Kemakmuran, kesempurnaan; Dan:
 3. isyarat yang sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan, nilai-nilai dan keyakinan agama
- g Hak atas kesejahteraan berkaitan dengan kesejahteraan pekerja, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2013 pasal 99.:
1. Setiap pekerja/karyawan dan keluarganya berhak atas jaminan sosial tenaga kerja.

2. Jaminan sosial karyawan yang ditentukan dalam seni. (1) Sesuai dengan hukum yang berlaku.
- h Hak untuk bergabung dengan pekerja/serikat buruh Pasal 104 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja, di mana serikat pekerja ini dapat menjadi wadah bagi karyawan untuk menyampaikan aspirasi kepada perusahaan.”
- i Hak atas pekerjaan berat Selain ketentuan rencana kerja, ketentuan tentang hak cuti bagi karyawan dikodifikasikan dalam UU Ketenagakerjaan tahun 2003 nomor 13.²⁵ Pada Pasal 79 tertulis bahwa “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti pada pekerja/buruh. Untuk jumlah cuti yang diberikan oleh perusahaan sekurang kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan yang bersangkutan bekerja selama 1 tahun secara terus menerus.” Sekarang ada undang-undang liburan karyawan yang mewajibkan karyawan untuk bekerja pada hari pertama dan kedua periode non-menstruasi. Ketika seorang pekerja bulanan merasa tidak enak badan dan memberi tahu direktur berdasarkan pasal 81, ayat 1, kode tenaga kerja no. 13 tahun 2003.
- j Hak khusus bagi pekerja perempuan Jika mengalami gangguan menstruasi, tidak hanya libur hari pertama dan kedua, tetapi banyak hak pekerja perempuan lainnya yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan No.1. 13 Tahun 2003”. Misalnya, pekerja perempuan berhak mendapat cuti satu setengah bulan sebelum penahanan, atau

²⁵ Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, 10(1), 59-74.

bahkan perempuan berhak cuti berdasarkan Pasal 82 jika terjadi melahirkan.

Setelah Anda mengetahui hak-hak karyawan, Anda akan memahami apa tanggung jawab karyawan dan hak-hak perusahaan. Secara umum, tanggung jawab karyawan terutama dibagi menjadi tiga aspek, yaitu.:

- a) Tanggung jawab untuk kepatuhan, artinya karyawan harus bertindak dengan tepat dan mematuhi peraturan perusahaan.
- b) Kewajiban Kerahasiaan Merupakan kewajiban seluruh karyawan untuk menjaga kerahasiaan informasi yang dimiliki oleh perusahaan.
- c) Tugas kesetiaan. Artinya karyawan harus mendukung visi dan misi perusahaan serta lebih loyal kepada perusahaan.

Salah satu ciri hubungan kerja adalah hubungan kerja di bawah kekuasaan orang (badan) lain yang menerima pembayaran (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang Mereka bekerja atas perintah orang lain (partai), menerima upah (keuntungan). Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “Suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban kewajiban majikan terhadap buruh”.²⁶ Sedangkan unsur Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 15 menyebutkan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh

²⁶ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. (Jakarta: Jambatan Cetakan ke VIII, 1994) Hal 1-2

berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Jangka waktu penelitian akan berlangsung dalam jangka pendek yaitu setelah diadakan workshop draf pertama esai dan dilakukan revisi draf draf workshop esai yang akan dilaksanakan sekitar bulan Agustus 2021.

NO	Kegiatan	BULAN/TAHUN (2022-2023)																
		APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	JAN	MAR						
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■																
2	Penyusunan Proposal		■															
3	Perbaikan Proposal			■														
4	Seminar Proposal				■													
5	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Seminar Hasil																	■
8	Perbaikan Skripsi																	■
9	Sidang Meja Hijau																	■

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Gedung Telkom Regional 1 Sumatra - Medan, Sumatera Utara Jl. Prof HM Yamin SH No. 2 (Jl. Balai Kota / Jl. Putri Hijau), Medan, Sumatera Utara, Indonesia, tentang Prosedur Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Karyawan dengan Perusahaan Telekomunikasi Indonesia serta melakukan wawancara untuk melengkapi peneitian Proposal Skripsi ini.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di kelas adalah penelitian hukum. Studi hukum umum adalah bidang yang mengkaji berbagai bidang literatur hukum, seperti bidang khusus, filsafat, keadilan, informasi umum, interpretasi setiap teks, status hukum, kekuatan hukum, dan bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dengan meneliti hukum peraturan perundang-undangan.²⁷ Catatan wawancara juga akan disertakan sebagai dokumen pendukung dalam proses penelitian ini.

3.2.2 Sifat Penelitian

Dasar penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif terhadap data yang diperoleh dari kantor Telkom Region 1 Kota Medan dan hasil Wawancara. Penelitian deskriptif melibatkan terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh informasi dan mendukung teori yang ada.

3.2.3 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ini diperoleh langsung dari hasil survey dan selain wawancara yang dilakukan kepada Manager Kantor di Kantor TELKOM REG 1 MEDAN Medan, yaitu Bapak Herman Barna pada subjek penelitian.

²⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 8, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006) Hal. 24.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh melalui Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yang terdiri dari :

- 1) Muatan hukum dasar: muatan yang berkekuatan hukum, termasuk hukum perdata (civil law), UU No. tanggal 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, Peraturan No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Perburuhan, Peraturan Presiden No. 81 2006 Badan Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja.
- 2) Bahan Hukum Sekunder : Dengan kata lain, dokumen hukum umumnya mengacu pada dokumen hukum utama berupa buku teks hukum, jurnal dan hasil penelitian.²⁸ Dalam penelitian tesis ini, subjek hukum sekunder bagi peneliti adalah buku-buku hukum yang terutama digunakan dalam penelitian proposal tesis ini, yaitu jurnal hukum, hasil penelitian sebelumnya, karya para ahli hukum, jurnal hukum. . , bahan kuliah. . . Selama kuliah, catatan kuliah,dll.
- 3) Bahan Hukum Tersier : memberikan informasi, pedoman, penjelasan, dokumen hukum primer dan sekunder dalam KBBI, kamus hukum, internet, dan informasi penunjang penelitian lainnya.²⁹ Materi yang berkaitan dengan hukum ketiga dalam penelitian ini meliputi kamus bahasa Belanda, kamus hukum dan ensiklopedi.

²⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,(Jakarta: Prenada Media, 2005) hal. 141.

²⁹Soerjono Soekanto dan Sri Mamudjite, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) hal. 33.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah langkah-langkah atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan hasil dari data yang dipelajari. Ini adalah metode pengumpulan data yang digunakan dalam proposal penelitian tesis.:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

menyanyikan belajar dari sumber bacaan yang berbeda yaitu. buku, jurnal hukum, pendapat ahli, peraturan perundang-undangan dan materi pendidikan..

Studi literatur juga merupakan studi yang mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai bahan yang tersedia seperti buku, majalah, catatan, artikel ilmiah dan data tertulis lainnya yang berkaitan dengan makalah penelitian, penjelasan, pencarian data, dll. yang berhubungan dengan penelitian.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Studi lapangan adalah studi yang datanya dikumpulkan langsung di lokasi studi. Studi lapangan ini ditujukan langsung ke lapangan untuk memperoleh data primer dengan cara mewawancarai orang-orang yang relevan di lokasi tersebut (subyek penelitian). Waktu dan tempat wawancara bervariasi untuk setiap informan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan survey di Kanwil Telkom 1 Medan dan mengumpulkan data tentang tata cara pelaksanaan kesepakatan bersama antara karyawan dan Kanwil Telkom 1 Medan, serta (nama) () diwawancarai. Reg 1 sekarang menjadi kantor Telekom.

3.2.5 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian yang disajikan dalam makalah ini adalah teknik analisis kualitatif yang mengambil data dari hasil wawancara. Kesimpulan ditarik menggunakan sumber hukum yang tersedia dan dikombinasikan dengan hasil wawancara untuk mengkonfirmasi informasi dan teori yang ada dengan lebih konkret dan akurat. Di sini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan terkait dengan topik penelitian dan peneliti memahami sepenuhnya jawaban informan.³⁰

Data kualitatif dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis untuk menemukan jawaban atas pertanyaan utama yang disajikan dalam tesis ini. Penelitian kualitatif untuk jawaban nyata dan hasil nyata. Selanjutnya data yang terkumpul dalam bentuk deskriptif dapat digunakan untuk membentuk gambaran struktur hukum umum transaksi kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan Telkom Regional 1 Medan. Dan dalam menanggapi masalah yang dirumuskan diakhiri dengan pendekatan induktif.

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Remaja Rosdakarya, 2010) Hal. 248.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Pengaturan perjanjian kerja perseroan terbatas di Indonesia dimana adanya perjanjian kerja dapat diterima dengan baik oleh semua pihak karena adanya kepastian hukum, keamanan dan keadilan yang memerlukan pertanggungjawaban atau campur tangan pemerintah: Apa. Mengesahkan undang-undang untuk melindungi pemilih, terutama yang rentan. B. Pengembangan keterampilan melalui pelatihan seluruh peserta. Tata kelola, pemantauan, dan penegakan yang lebih baik. Perjanjian kerja untuk keselamatan dan keadilan, Dalam hal ini, pemberi kerja harus menganggap karyawannya sebagai mitra, dan semua masalah akan diselesaikan melalui pendekatan ramah-kerja yang berfokus pada keseimbangan, perlindungan, dan keadilan. Peraturan perundingan bersama dirancang sebagai bentuk pertimbangan pemerintah terhadap pekerja di Indonesia. Pembaruan hukum berkelanjutan untuk melindungi pekerja dan pemberi kerja secara hukum dari tindakan sewenang-wenang oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Pelaksanaan perjanjian harus mematuhi semua ketentuan hukum mengenai perjanjian untuk meminimalkan pelanggaran. Kepastian hukum dan jaminan perlindungan bagi semua orang merupakan tujuan utama pelaksanaan perjanjian.
2. Prosedur penyusunan perjanjian kerja antara perusahaan perseroan terbatas dengan karyawan dalam perspektif hukum Penyusunan perjanjian hubungan kerja yang dilaksanakan antara perusahaan Perseroan Terbatas

dengan karyawan secara umum ketentuan sudah diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab XI, Pasal 116 sampai dengan Pasal 135 dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 48/MEN/IV/2004 tanggal 8 April 2004 harus memuat membuat, merumuskan serta menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dilakukan secara musyawarah dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan bagi para karyawan nantinya. Perjanjian Kerja Bersama yang pertama telah disusun dan tandatangani memuat materi yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut dilakukan revisi serta penambahan untuk menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang baru. Hasil dari revisi dan penambahan bertujuan dibentuknya Serikat Karyawan adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi karyawan dan keluarganya Dalam perjanjian kerja bersama ini hanya akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan upah, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan.

3. Implementasi perjanjian kerja karyawan dengan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Regional 1 Medan telah mengacu pada peraturan perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 116 ayat 2 yang mengatur berkaitan dengan peran yang dilakukan oleh Serikat Karyawan. PT. Telkom.Tbk dalam proses pembuatan PKB mengikutsertakan peran Serikat Karyawan PT. Telkom.Tbk. Dalam perjanjian kerja yang telah di sepakati antara PT. Telkom dengan Serikat

Karyawan adalah membuat, merumuskan serta menandatangani Perjanjian Kerja Bersama dengan Manajemen PT. Telkom.Tbk. Dimana dalam penyusunan Perjanjian Kerja Bersama tersebut dilakukan secara musyawarah dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan bagi para karyawan nantinya. Perjanjian Kerja Bersama yang pertama telah disusun dan tandatangani memuat materi yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut dilakukan revisi serta penambahan untuk menjadi Perjanjian Kerja Bersama yang baru. Hasil dari revisi dan penambahan bertujuan dibentuknya Serikat Karyawan adalah untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi karyawan dan keluarganya

5.2 Saran

1. Tugas dan tanggung jawab Sekar berdasarkan kesepakatan bersama harus dipertimbangkan saat menetapkan kebijakan atau keputusan terkait lokasi karyawan. Dengan mengungkapkan kebijakan karyawan masa lalu Sekar mengenai tindakan dan praktik Sekar, perselisihan perburuhan dapat dihindari.
2. Pelaksanaan penuh kontrak kerja untuk jangka waktu yang ditentukan di PT. Ada beberapa klausul dalam perjanjian Telkom yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, namun hal tersebut tidak merugikan salah satu pihak. serta kendala pelaksanaan kontrak kerja waktu tertentu pada PT. Telkom Access Indonesia diselesaikan melalui perundingan bilateral.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdul Khakim, *Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Asitya Bakti, 2014)

Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan*, (PT Indeks, Jakarta, 2008)

Agusmidah, dkk, *Bab-Bab tentang Hukum perburuhan Indonesia*, (Jakarta: UI Press, 2012)

Ahmadi Miru. *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada.)

Asri Wijayanti, *Hukum ketenaga Kerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)

Bambang R Joni. *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet 1. (Bandung: Pustaka Setia. 2013)

C.S.T Kansil, Christine. *Pokok-pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*. (Jakarta. 2013.)

Djulmiadji, *perjanjian kerja* edisi revisi, (Jakarta :Sinar Grafika, 2008).

Eviariyani, *Hukum Perjanjian*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2013)

Hadi Setia, *Seluk Beluk hukum ketenagakerjaan* (PT. Harvarindo, 2014).

Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2011),

I.G. Rai Widjaya, *Hukum Perusahaan Perseroan Terbatas*, Edisi Revisi, Cetakan Ke 6, (Jakarta: Kesain Blanc, 2006)

Kusumadewi, Y, *Pengantar Bisnis Global Eksekutif Teknologi*. 2022.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2014)

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003)

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta:Remaja Rosdakarya, 2010)

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*,(Jakarta: Prenada Media, 2005)

Pujiastuti, E. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang : CV.semarang 2008)

R. Ali Rido, “*Hukum Dagang tentang Aspek-aspek Hukum dalam Asuransi Udara, Asuransi Jiwa dan Perkembangan Perseroan Terbatas*”, (Bandung:Remadja Karya CV, 2016),

R.Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*. Cet.1. (Bandung: CV Pustaka Setia,2013)

Soedjono Dirjosisworo, “*HukumPerusahaan Mengenai Bentuk-bentuk Perusahaan (badan usaha) di Indonesia*”, (Bandung: Mandar Maju, 2017)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Cet. 8, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2006)

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudjite, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)

Sutarno, *Aspek-Aspek Hukum Perkreditan pada Bank*, (Bandung: Alfabeta, 2003)

Zaeni Asyhadie, “*Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005)

4.2 JURNAL

Ardilla, A. R. (2014). *Analisis yuridis perjanjian kerja antara cv. Sinar baru plastik dengan pekerjanya berdasarkan undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* analisis Yuridis Perjanjian Kerja Antara CV. Sinar Baru Plastik Dengan Pkerjanya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Novum: Jurnal Hukum, 1(3), 77-91.

Ardison Asri, A. (2016). *Kedudukan dan Fungsi Perjanjian Kerja Bersama*. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 7(1).

Arifin, Z., Handayani, E. P., & Firdaus, S. (2020). *Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)*. ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata, 6(1), 147-164.

Azhar, A. M. (2021). *Tinjauan Yuridis Pemenuhan Hak-Hak Pekerja yang Menerima Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 (Studi Putusan Nomor: 360/Pdt. Sus-PHI/2017/PN. Mdn)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Azis, A., Handriani, A., & Basri, H. (2019). *Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan*. *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 10(1), 59-74.

Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. Absolute Media. (2021)

Rondonuwu, D. (2018). *Tinjauan Yuridis terhadap Kelemahan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. *Lex Et Societatis*, 6(8).

Salim H.S, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal. 9

Shalihah, F. (2017). *Perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dalam hubungan kerja menurut hukum ketenagakerjaan indonesia dalam perspektif ham*. UIR Law Review, 1(2), 149-160.

4.3 PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kitab Undang-Undang Hukum Dagang

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial ,

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

4.4 INTERNET

Titin Triana. “*Kepastian Hukum Perjanjian Lisan*”, Diakses dari <http://titintrianash.blogspot.com/2015/06/normal-0-false-false-false-in-x-none-x.html> pada tanggal 9Agustus 2023. Pukul 11.43

HASIL WAWANCARA

Nama : Muhammad Ikhwanul Fahmi

NPM : 17.840.0140

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan perjanjian kerja antara perusahaan dan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Medan

Jawaban - Sebelum terjadinya pelaksanaan perjanjian kerja, terlebih dahulu pihak perusahaan mempersiapkan persyaratan-persyaratan administrasi yang harus dilengkapi calon pekerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. setelah terpenuhinya syarat administrasi maka pihak perusahaan mengadakan tahapan wawancara bersama personalia dan wawancara teknis sesuai dengan bidang yang pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab calon pekerja. setelah pelaksanaan wawancara, perusahaan mulai memberikan draft perjanjian kerja dan menjelaskan secara rinci pasal demi pasal yang terdapat didalam perjanjian kerja, dan pada saat tahapan ini pihak calon pekerja dapat melakukan negosiasi perihal penggajian dan besaran gaji. Isi perjanjian pada PT Telekomunikasi Indonesia Regional 1 Medan apabila calon pekerja sepakat dengan isi perjanjian dan kesepakatan perihal penggajian maka dilaksanakannya proses penandatanganan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja.

2. Apakah dalam pelaksanaan perjanjian kerja untuk pekerja PKWT apakah diberikan masa percobaan ?

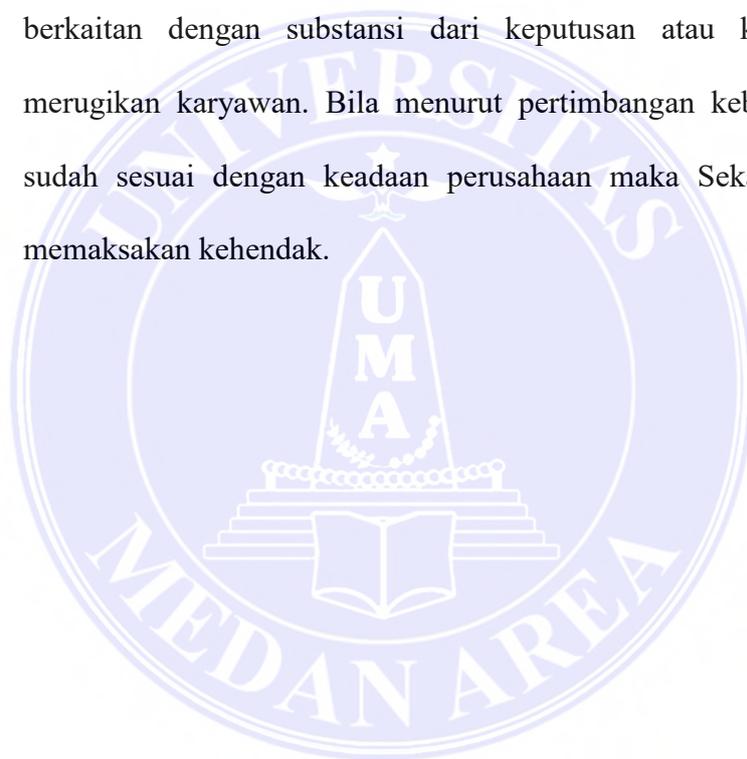
Jawaban - Pekerja yang telah sepakat terkait perjanjian kerja maka pihak perusahaan memberikan masa percobaan selama 3 bulan, terkait penggajian pihak perusahaan memberikan gaji sesuai dengan upah minimum yang berlaku. Hal ini dilaksanakan demi memastikan kinerja pekerja agar mampu bekerja secara optimal. Terkait pekerja waktu tertentu tidak dilaksanakannya masa percobaan bagi pekerja hal ini sesuai dengan Pasal 58 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan apabila masih ada syarat masa percobaan maka masa percobaan yang disyaratkan batal demi hukum.

3. Apakah perusahaan sering mengalami kendala dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja ?

Jawaban- Secara keseluruhan pelaksanaan PKB mulai dari berlakunya PKB yang pertama sampai dengan PKB yang sekarang berlaku tidak mengalami banyak masalah dalam hal kuantitas masalah yang dihadapi baik oleh Manajemen Perusahaan, karyawan dan Sekar. Hal demikian dapat dimengerti karena dirasa bahwa produk PKB yang ada telah mencerminkan dari hasil kesepakatan bersama yang dirumuskan secara utuh dengan memperhatikan semua kepentingan.

4. Apasaja Upaya-Upaya Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama antara Serikat Karyawan dan PT. Telkom.Tbk?

Jawaban - Wujud dari peran yang dilakukan oleh Sekar berkaitan dengan masalah yang muncul dengan adanya keputusan manajemen yang berakibat terhadap kesejahteraan karyawan yaitu melakukan peringatan atau somasi kepada BOD (*Board Of Director*). Sekar dan BOD duduk bersama dalam forum bipartit dan melakukan pembicaraan bersama untuk mengoreksi keputusan atau kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh manajemen. Dilakukan koreksi dengan jalan dilakukan revisi berkaitan dengan substansi dari keputusan atau kebijakan yang merugikan karyawan. Bila menurut pertimbangan kebijakan tersebut sudah sesuai dengan keadaan perusahaan maka Sekar tidak terlalu memaksakan kehendak.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20225
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20132
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 648 /FH/01.10/V/2023
Lampiran : ---
Hal : Permohonan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara

10 Mei 2023

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Pimpinan PT. Telkom Divisi Regional I Sumatera
di-
Tempat

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

Nama : Muhammad Ikhwanul Fahmi
N I M : 178400140
Fakultas : Hukum
Bidang : Hukum Keperdataan

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/Riset dan Wawancara di PT. Telkom Divisi Regional I Sumatera, guna penyusunan Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area dengan judul "Tinjauan Yuridis Tentang Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional I Prespektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional I Medan)".

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.

Dek

Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH



Nomor : Tel. 146/UM 100/R1W-1A100000/2023
Perihal : Surat Balasan Permohonan
Izin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Medan Area
di-
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan surat tanggal 10 Mei 2023 perihal permohonan pengambilan data/riset dan wawancara untuk penyusunan Skripsi Mahasiswa bernama Muhammad Ikhwanul Fahmi dengan Judul *"Tinjauan Yuridis Tentang Implementasi Perjanjian Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional I Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2023 tentang Ketenagakerjaan (Studi PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional I Medan)"*.

Kami sampaikan beberapa hal :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu kerja

Demikian surat balasan dari kami, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.

Medan, 15 Mei 2023
PGS Manager Network Area &
IS Operation Medan


JAKA TRIMULYA
NIK. 850019

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H. No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002